ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

พัชร์ลิตา วัฒนาธนัสวงศ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2568

.....พัชลิตา.....

นางสาวพัชร์ลิตา วัฒนาธนัสวงศ์

ผู้วิจัย

.....

รองศาสตราจารย์ชนินทร์ อยู่เพชร, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร, Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์ปรารถนา ปุณณกิติเกษม, Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

.....สุทธาวรรณ ซาโต้.....

สุทธาวรรณ ซาโต้, Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล" เล่มนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี เพราะได้รับความเมตตาจาก รศ.ดร.ชนินทร์ อยู่เพชร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ และดูแลเอาใจใส่ อีกทั้งได้รับการช่วยเหลือตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่อง และดูแลในทุกขั้นตอน เพื่อให้สารนิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ที่สุด ขอบพระคณาจารย์ทุกท่านที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ถ่ายทอดวิชาข้อมูลและความรู้ซึ่งนำมาใช้ในการทำงานครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่เป็นแรงผลักดันและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโทที่ให้ความช่วยเหลือเป็นด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณผู้ที่ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่า ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ที่สุดในการศึกษา อีกทั้งยังมีเจ้าหน้าที่ที่ให้ความช่วยเหลือในการประสานงานและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งด้วยว่าสารนิพนธ์เล่มนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางที่ผู้บริหารองค์กร หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ที่ให้ความสนใจจะทำการศึกษาในประเด็นนี้เพิ่มเติมต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ หากงานวิจัยเล่มนี้มีความผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยก็ขอน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้

พัชร์ลิตา วัฒนาธนัสวงศ์

ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

FACTORS AFFECTING THE WORKING EFFICIENCY OF STATE ENTERPRISE EMPLOYEES IN THE PUBLIC UTILITIES SECTOR IN BANGKOK AND METROPOLITAN AREAS

พัชร์ลิตา วัฒนาธนัสวงศ์ 6650145

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ อยู่เพชร, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร, Ph.D., สุทธาวรรณ ซาโต้, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ

และรวมรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจ ด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 410 คน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-35 ปี มีสถานะโสด ระดับการศึกษาที่สูงสุดในระดับปริญญาตรี โดยมีเงินได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 ถึง 30,000 บาท มีตำแหน่งงานคือนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่มีบุตร และมีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 1-3 ปี

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีผลดังนี้ 1) ปัจจัยของการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน 2) ปัจจัยค่าตอบแทน 3) ปัจจัยการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร 4) ปัจจัยความสมดุลของการทำงานกับชีวิต (Work life balance) และ 5) ปัจจัยทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy)

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/ รัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค/ พนักงานรัฐวิสาหกิจ

234 หน้า

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ข**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ค**
สารบัญตาราง		**ฌ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	6
	1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	6
	1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
	1.5 สมมติฐานงานวิจัย	7
บทที่ 2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**9**
	2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค	9
	2.1.1 ความเป็นมาของการไฟฟ้านครหลวง	11
	2.1.2 ความเป็นมาของการประปานครหลวง	12
	2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	13
	2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Efficiency)	14
	2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	16
	2.4.1 ความหมายของคำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	16
	2.4.2 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	16
	2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทุ่มเทต่อตำแหน่งงาน	19
	2.5.1 ความหมายของการทุ่มเทต่อตำแหน่งงาน	19
	2.6 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพของบุคลากรต่อองค์กรและหน้าที่การงาน	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.6.1 ความหมายของสัมพันธภาพของบุคลากรต่อองค์กรและหน้าที่การงาน	20
2.7 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนและการปฏิบัติงาน	21
2.7.1 ความหมายของค่าตอบแทนและการปฏิบัติงาน	21
2.8 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรและการปฏิบัติงาน	22
2.8.1 ความหมายของการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรและการปฏิบัติงาน	22
2.9 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance)	23
2.9.1 ความหมายของความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	23
2.10 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ในการปฏิบัติงาน	24
2.10.1 ความหมายของทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ในการปฏิบัติงาน	24
2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.11.1 การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	26
2.11.2 สัมพันธภาพของบุคลากรต่อองค์กรและหน้าที่การงาน	27
2.11.3 ค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	28
2.11.4 การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	28
2.11.5 ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	29

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	2.11.6 ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	30
	2.12 กรอบแนวคิดของการวิจัย	31
บทที่ 3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**32**
	3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	32
	3.1.1 ประชากรในงานวิจัย	32
	3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย	32
	3.1.3 การสุ่มตัวอยางของงานวิจัย	33
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	33
	3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
	3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย	35
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	36
	3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา	36
	3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน	37
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	**38**
	4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
	4.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	43
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
	4.4 การวิเคราะห์ผลของข้อมูลเพื่อหาความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยใช้วิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	197

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	4.5 ผลการทดสอบสมติฐาน	200
บทที่ 5	**อภิปรายผลการศึกษา**	**203**
	5.1 อภิปรายผลการศึกษา	203
	5.1.1 อภิปรายผลปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจเปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	203
	5.1.2 อภิปรายผลปัจจัยต่าง ๆ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	206
	5.2 สรุปผลการศึกษา	209
	5.2.1 สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง	209
	5.2.2 สรุปผลความคิดเห็นด้านปัจจัยของการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	209
	5.2.3 สรุปผลความคิดเห็นด้านปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	209
	5.2.4 สรุปผลความคิดเห็นด้านปัจจัยค่าตอบแทน	210
	5.2.5 สรุปผลความเห็นในปัจจัยของการที่เป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	210
	5.2.6 สรุปผลความคิดเห็นด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	210
	5.2.7 สรุปผลความคิดเห็นด้านทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	211
	5.2.8 สรุปผลความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	211

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2.9 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย	211
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	212
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งถัดไป	215
5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย	215
บรรณานุกรม	**216**
ภาคผนวก	**225**
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	226
ประวัติผู้วิจัย	**234**

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	สถิติจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้า แยกตามประเภทผู้ใช้ไฟฟ้า	4
1.2	ข้อมูลสถิติการให้บริการ ปีงบประมาณ 2568 (ตุลาคม 2567 – มกราคม 2568)	4
3.1	ค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) ของเครื่องมือวิจัย	36
4.1	ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
4.2	ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4.3	ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4.4	ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
4.5	ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	40 39
4.6	ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
4.7	ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
4.8	ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
4.9	การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	43
4.10	การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านความสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.11	การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านค่าตอบแทน	46
4.12	การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่น จากคนในองค์กร	47
4.13	การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปร ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance)	49
4.14	การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านทักษะการใช้ และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy)	50
4.15	การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปร ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	51
4.16	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA	52
4.17	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศกับตัวแปรด้าน การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni	53
4.18	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.19	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) โดยวิธี Bonferroni	54
4.20	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA	55
4.21	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านการทุ่มเทในงาน โดยวิธี Bonferroni	57
4.22	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA	59
4.23	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni	61
4.24	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA	62
4.25	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านค่าตอบแทน โดยวิธี Bonferroni	64
4.26	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ด้วยวิธี One-way	65
4.27	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร โดยวิธี Bonferroni	66
4.28	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.29	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) โดยวิธี Bonferroni	70
4.30	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ด้วยวิธี One-way ANOVA	71
4.31	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) โดยวิธี Bonferroni	72
4.32	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA	72
4.33	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni	74
4.34	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานด้วยวิธี One-way ANOVA	75
4.35	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานโดยวิธี Bonferroni	77
4.36	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรด้วยวิธี One-way ANOVA	78
4.37	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรโดยวิธี Bonferroni	80
4.38	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทนด้วยวิธี One-way ANOVA	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.39	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านค่าตอบแทนโดยวิธี Bonferroni	82
4.40	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA	83
4.41	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรโดยวิธี Bonferroni	84
4.42	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA	85
4.43	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) โดยวิธี Bonferroni	86
4.44	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ด้วยวิธี One-way ANOVA	87
4.45	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) โดยวิธี Bonferroni	89
4.46	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.47	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni	92
4.48	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA	94
4.49	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้ต่อเดือนกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni	97
4.50	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA	99
4.51	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni	102
4.52	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA	103
4.53	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้ต่อเดือนกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) โดยวิธี Bonferroni	106
4.54	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA	109
4.55	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้ต่อเดือนกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.56	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเท ที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA	115
4.57	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni	116
4.58	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA	117
4.59	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni	118
4.60	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA	119
4.61	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านค่าตอบแทน โดยวิธี Bonferroni	120
4.62	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA	121
4.63	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร โดยวิธี Bonferron	122
4.64	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA	123

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.65	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) โดยวิธี Bonferroni	124
4.66	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA	125
4.67	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni	126
4.68	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานด้วยวิธี One-way ANOVA	127
4.69	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni	129
4.70	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรด้วยวิธี One-way ANOVA	130
4.71	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni	135
4.72	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA	138
4.73	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านค่าตอบแทนในงาน โดยวิธี Bonferroni	145

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.74	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA	150
4.75	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) โดยวิธี Bonferroni	156
4.76	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ด้วยวิธี One-way ANOVA	161
4.77	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) โดยวิธี Bonferroni	163
4.78	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA	165
4.79	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni	171
4.80	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA	174
4.81	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni	176

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.82	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA	177
4.83	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni	178
4.84	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA	180
4.85	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านค่าตอบแทน โดยวิธี Bonferroni	182
4.86	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA	183
4.87	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni	184
4.88	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA	185
4.89	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานโดยวิธี Bonferroni	186
4.90	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ด้วยวิธี One-way ANOVA	187
4.91	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) โดยวิธี Bonferroni	188

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.92	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA	189
4.93	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni	190
4.94	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างจำนวนบุตรของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรด้วยวิธี One-way ANOVA	192
4.95	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างจำนวนบุตรกับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร โดยวิธี Bonferroni	193
4.96	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างจำนวนบุตรของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA	194
4.97	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างจำนวนบุตรกับตัวแปรด้านค่าตอบแทน โดยวิธี Bonferroni	195
4.98	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA	196
4.99	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านการได้รับความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานโดยวิธี Bonferroni	197
4.100	ข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	198

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย จำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายในการดำเนินงานภายใต้แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นองค์กรภายใต้การควบคุมของภาครัฐตามกฎหมาย หรือเป็นกิจการที่ภาครัฐมีการถือหุ้นเกินร้อยละ 50 ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสินทรัพย์พื้นฐานของประเทศ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ เพิ่มความมั่นคง และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ในปัจจุบัน รัฐวิสาหกิจในประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566–2570 ซึ่งเป็นแนวทางที่รัฐใช้ในการส่งเสริมให้รัฐวิสาหกิจสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาองค์กรในหลายมิติ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การควบคุมค่าใช้จ่าย และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2565)

เพื่อให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาองค์ความรู้ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดจนการส่งเสริมทักษะ ความสามารถ และการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและสามารถบรรลุพันธกิจขององค์กรได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์กรที่มีขนาดกะทัดรัดแต่มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถ และสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นสมรรถนะ ผลงาน และคุณธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

นอกจากนี้ภาครัฐไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายใหม่ในโลกยุค “VUCA” ที่มีความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อาทิ วิกฤตโควิด-19 ที่เป็นโรคอุบัติใหม่ และการเปลี่ยนเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างรวดเร็ว และตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) ในมิติด้านการยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมนโยบายและแผนความมั่นคงที่ 7, 8, 9, 14 และ 16 ที่มุ่งเน้นเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านความมั่นคงในรูปแบบดิจิทัล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย และป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ พัฒนาเทคโนโลยีและฐานข้อมูล/คลังข้อมูล เพื่อใช้ในการเฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัยล่วงหน้า โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมแบบจำลองและการวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ข้อมูลด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) เสริมสร้างศักยภาพการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับภัยคุกคามและวิกฤตการณ์ระดับชาติ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ทั้งก่อนเกิดเหตุ ขณะเกิดเหตุ และหลังเกิดเหตุ (สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2566) จึงได้มีการร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2567 – 2570 เพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยที่เข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง และเป็นแบบแผนในการทำงานของข้าราชการและพนักงานของรัฐวิสาหกิจสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบของแผนยุทธศาสตร์ชาติ มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่อุบัติขึ้นใหม่ในทุกวันอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2567)

รัฐวิสาหกิจเป็นนิติบุคคลที่ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลเป็นหลัก โดยมากกว่า 50% ของทุนมาจากแหล่งทุนของรัฐ รัฐมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแล โดยแต่งตั้งทั้งคณะกรรมการและผู้บริหารที่รับผิดชอบทิศทางเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับผลประโยชน์สาธารณะ รัฐวิสาหกิจเหล่านี้ต้องขออนุมัติจากรัฐสำหรับการลงทุนที่สำคัญใดๆ และต้องคืนเงินรายได้ส่วนหนึ่งคืนให้กับกระทรวงการคลังของรัฐ บุคลากรที่ทำงานในองค์กรเหล่านี้จัดอยู่ในประเภทพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทที่สำคัญของพวกเขาในภาคส่วนสาธารณะ ซึ่งแตกต่างจากธุรกิจแบบดั้งเดิมที่อาจดำเนินการด้วยอำนาจฝ่ายเดียว รัฐวิสาหกิจเน้นที่สัญญาและข้อตกลงร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการทุ่มเทและความโปร่งใส รูปแบบการดำเนินงานนี้ไม่เพียงแต่ช่วยปรับปรุงการจัดการและการบริหารทางการเงินเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการทุ่มเทต่อสังคมด้วย เนื่องจากองค์กรเหล่านี้มุ่งมั่นที่จะให้บริการชุมชนในขณะที่มีส่วนสนับสนุนเป้าหมายระดับชาติ (สุชานันท์ พรหมจันทร์, 2566)

รัฐวิสาหกิจสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ในการให้บริการแก่สังคม การแบ่งประเภทของรัฐวิสาหกิจมีหลายวิธี เช่น การ

แบ่งตามรูปแบบการจัดตั้ง การดำเนินงาน หรือความเป็นเจ้าของ อันได้แก่ 1) รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการในรูปแบบบริษัท (State-Owned Enterprise - SOE) เป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นในรูปของบริษัท ตามกฎหมายบริษัทมหาชน หรือบริษัทจำกัด และมีรัฐเป็นผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 2) รัฐวิสาหกิจที่เป็นองค์การมหาชน (Public Organization) เช่น องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) การรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟท.) 3) รัฐวิสาหกิจที่เป็นองค์กรอิสระ เช่น องค์การเภสัชกรรม ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) 4) รัฐวิสาหกิจที่เป็นองค์กรเพื่อการบริการสาธารณะ เช่น การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง 5) รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการด้านพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ เช่น การท่าเรือแห่งประเทศไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) (สุพจน์ เหล่าสุอาภา, 2565) จึงจะเห็นได้ว่าองค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและการขับเคลื่อนของประเทศ

สาธารณูปโภคมีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของผู้อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครโดยไฟฟ้าและน้ำประปาถือเป็นบริการที่สำคัญที่สุด งานวิจัยนี้มุ่งหวังที่จะเจาะลึกถึงความสำคัญของสาธารณูปโภคเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) กฟน. ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2501 และมีบทบาทสำคัญในการรับรองการจ่ายไฟฟ้าอย่างเพียงพอให้กับมหานครที่พลุกพล่านและพื้นที่โดยรอบ กฟน. มีหน้าที่ดูแลการจัดหาและจ่ายไฟฟ้าในพื้นที่กว้างใหญ่ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม และสมุทรปราการ ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 3,192 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ครอบคลุมดังกล่าวแบ่งออกเป็น 18 เขต โดยแต่ละเขตมีความต้องการและความท้าทายที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดหาไฟฟ้า กฟน. ซึ่งเป็นแกนหลักของโครงสร้างพื้นฐานในเมือง ไม่เพียงแต่อำนวยความสะดวกให้กับกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจภายในภูมิภาคอีกด้วย การทำความเข้าใจการดำเนินงานและผลกระทบของสาธารณูปโภคดังกล่าวถือเป็นสิ่งสำคัญในการประเมินบทบาทของสาธารณูปโภคเหล่านี้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยและส่งเสริมการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนในกรุงเทพมหานคร (การไฟฟ้านครหลวง, 2567) ทำให้ปัจจุบันการไฟฟ้านครหลวงมีจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลสถิติ ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567 มีจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้า 4,305,307 ราย โดยเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2566 เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 1.07 ตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 สถิติจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้า แยกตามประเภทผู้ใช้ไฟฟ้า

ปี	บ้านอยู่อาศัย	กิจการขนาดเล็ก	กิจการขนาดกลาง	กิจการขนาดใหญ่	กิจการเฉพาะอย่าง	องค์กรไม่แสวงหากำไร	ไฟฟ้าชั่วคราว	สถานีอัดประจุไฟฟ้า	รวม
2567 ณ ส.ค.	3,892,023	350,086	24,763	2,652	3,253	341	31,364	825	4,305,307
2566	3,848,945	348,516	24,279	2,614	3,196	339	31,133	634	4,259,656

ที่มา การไฟฟ้านครหลวง (2567)

อีกประเภทหนึ่งของระบบสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครที่สำคัญคือการประปา โดยการประปานครหลวงเป็นรัฐวิสาหกิจ ด้านสาธารณูปโภคที่สังกัดอยู่ภายใต้กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดหาน้ำสะอาดที่มีคุณภาพ เพื่อส่งให้ประชาชนได้มีน้ำใช้อย่างเพียงพอและทั่วถึง โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการจัดหาแหล่งน้ำดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิต การสูบจ่ายน้ำประปา รวมไปถึงการควบคุมคุณภาพของน้ำประปาให้ได้มาตรฐานตามที่องค์การอนามัยโลกกำหนด มีพื้นที่ให้บริการครอบคลุม 3 จังหวัดคือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ (การประปานครหลวง, 2567) ทั้งนี้ในส่วนของผู้ใช้บริการน้ำประปาของการประปานครหลวงได้มีผู้ใช้น้ำในเขตความดูแลของการประปานครหลวงคิดสะสม 6 เดือน ถึง 2.581 ล้านราย โดยมีปริมาณน้ำผลิตจ่าย 1,015.15 ล้านลูกบาศก์เมตร ปริมาณน้ำจำหน่าย 728.17 ล้านลูกบาศก์เมตร ซึ่งคิดปริมาณน้ำที่จำหน่ายเป็นร้อยละ 71.73 ตามลำดับ จึงเห็นได้ชัดว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้งสองหน่วยงานนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 ข้อมูลสถิติการให้บริการ ปีงบประมาณ 2568 (ตุลาคม 2567 – มกราคม 2568)

รายการ	ต.ค.-67	พ.ย.-67	ธ.ค.-67	ม.ค.-68	สะสม 6 เดือน
1. ปริมาณน้ำที่ผลิตจ่าย (ล้าน ลบ.ม.)	169.390	165.716	168.469	170.261	673.836
2. ปริมาณน้ำจำหน่าย (ล้าน ลบ.ม.)	122.878	128.685	124.875	120.86	501.225

ตารางที่ 1.2 ข้อมูลสถิติการให้บริการ ปีงบประมาณ 2568 (ตุลาคม 2567 – มกราคม 2568) (ต่อ)

รายการ	ต.ค.-67	พ.ย.-67	ธ.ค.-67	ม.ค.-68	สะสม 4 เดือน
3. เปอร์เซ็นต์น้ำจำหน่าย (ร้อยละ)	73.67	74.15	76.39	73.34	74.38
4. จำนวนผู้ใช้ไฟ (ล้านราย)	2.647	2.651	2.653	2.573	2.653

ที่มา การประปานครหลวง (2568)

ในปัจจุบัน หน่วยงานที่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้โดยส่วนใหญ่มักมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาขีดความสามารถ และการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ พนักงานถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในกรณีของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในการก้าวไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน จากข้อมูลของสำนักแรงงานสัมพันธ์ ณ วันที่ 17 เมษายน 2562 พบว่ารัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร เช่น การไฟฟ้านครหลวง มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 8,290 คน และการประปานครหลวง มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 4,311 คน (สำนักแรงงานสัมพันธ์, 2562) แม้จะมีจำนวนพนักงานในระดับสูง แต่ทั้งสองหน่วยงานยังคงมีประกาศรับสมัครบุคลากรใหม่ระหว่างปี 2562 ถึงปี 2567 โดยมีอัตราการรับสมัครพนักงานบรรจุใหม่ไม่น้อยกว่า 100 อัตราต่อปี ซึ่งอาจเป็นผลมาจากแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของจำนวนพนักงานที่เกษียณอายุและลาออกในแต่ละปีนอกจากนี้องค์กรจำนวนมากต้องรับมือกับความท้าทายในการหาบุคคลที่มีความรู้และสมรรถนะในการมาร่วมองค์กรเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้เติบโตขึ้น อีกทั้งยังต้องมีการรักษาบุคคลากรที่มีคุณภาพไว้เพราะในปัจจุบันอัตราการลาออกและย้ายงานที่สูง โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีวิถีชีวิตและทัศนคติในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับปัจจัยแวดล้อมอันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีมากขึ้น รวมทั้งเล็งเห็นความสำคัญต่อในการเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งหากองค์ไม่สามารถสร้างบรรยากาศและตอบสนองต่อความคาดหวังเหล่านี้ของพนักงานได้ องค์กรนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไป และต้องรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานแทน

พนักงานคุณภาพ ซึ่งหากพิจารณาแล้วจะเห็นว่าการเปลี่ยนพนักงานใหม่แทนที่พนักงานคุณภาพเดิมนั้นจะเป็นการเพิ่มภาระและสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรเพื่อใช้สำหรับสอนงานพนักงานใหม่มากกว่าการรักษาพนักงานคุณภาพไว้ ดังนั้นองค์กรจึงควรหันมาให้ความสำคัญและความสนใจถึงปัญหาที่แท้จริงว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้องค์กรไม่สามารถรักษาพนักงานคุณภาพไว้ได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาแนวทางและมาตรการในการส่งเสริมแรงจูงใจให้แก่พนักงานที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การส่งเสริมดังกล่าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานในภาพรวม ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจในทุกมิติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นจึงมีบทบาทสำคัญ โดยผลลัพธ์จากการวิเคราะห์สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้และแรงจูงใจ รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างความสุขในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร

1.2 วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้กำหนดกลุ่มประชากร คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างจะประกอบด้วยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-60 ปี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ที่เก็บข้อมูลประชากรไม่น้อยกว่า 400 คน

2) ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้นำแนวคิดเกี่ยวปัจจัยสภาพแวดล้อมและสมรรถนะการทำงานกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานมาใช้ในการวิเคราะห์

3) ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในกาศึกษาและวิจัยตลอดโครงการวิจัยเริ่มตั้งแต่ เดือนมกราคม ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2568

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

2) เพื่อศึกษาปัจจัยทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3) เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

1.5 สมมติฐานงานวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การตั้งสมมติฐานในงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่มีการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีค่าจ้างและผลตอบแทนที่ต่างกันจะมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่เป็นที่เชื่อมั่นที่ต่างกันจะมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ต่างกันจะมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ต่างกันจะมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงาน

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และปริมณฑล เพื่อใช้เป็นกรอบในการทำวิจัย โดยมีหัวข้อที่ทำการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Efficiency)
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation)
5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทุ่มเทต่อตำแหน่งงาน
6. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธภาพของบุคลากรต่อองค์กรและหน้าที่การงาน
7. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนและการปฏิบัติงาน
8. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรและการปฏิบัติงาน
9. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work - life Balance)
10. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ในการปฏิบัติงาน
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
12. กรอบแนวคิดของการวิจัย

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค

ในประเทศไทย รัฐวิสาหกิจถือเป็นหน่วยงานประเภทหนึ่งที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลไทย โดยมีสถานะเป็นองค์กรที่รัฐเป็นเจ้าของ หรือเป็นหน่วยงานธุรกิจที่รัฐถือครองกรรมสิทธิ์ นอกจากนี้ รัฐวิสาหกิจยังอาจมีรูปแบบเป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีการ

ลงทุนจากส่วนราชการ องค์กร หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ โดยการลงทุนดังกล่าวต้องมีมูลค่ารวมกันเกินกว่าครึ่งหนึ่งของทุนทั้งหมดของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนั้น

ทั้งนี้ รัฐวิสาหกิจยังครอบคลุมถึงองค์กรของรัฐหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 50 อย่างไรก็ตาม องค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์หรือการส่งเสริมกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจจะไม่ถูกจัดอยู่ในประเภทของรัฐวิสาหกิจ อีกทั้ง การบริหารงานของรัฐวิสาหกิจยังแยกออกจากระบบการบริหารงานของส่วนราชการอย่างชัดเจน

พนักงานรัฐวิสาหกิจจะแยกส่วนของการบริหารงานออกจากส่วนราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจจึงไม่ใช่ข้าราชการ แต่ระเบียบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ใช้หลักการเดียวกัน โดยรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบหน่วยงานองค์การของรัฐ รวมถึงบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่รัฐหรือองค์กรของรัฐถือหุ้นร่วมทุนอยู่ด้วยไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีลักษณะการดำเนินงานในเชิงธุรกิจที่มุ่งแสวงหากำไรหรือการให้บริการสาธารณะโดยสามารถเรียกเก็บค่าบริการจากประชาชนผู้ใช้บริการได้ จึงมีหน้าที่หารายได้เข้ารัฐ ดังนั้น โดยหลักการรัฐวิสาหกิจจะต้องพึ่งพาตัวเองได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้เงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินทุกปี

นอกจากนั้น รัฐบาลเองได้มีการมอบหมายให้รัฐวิสาหกิจที่เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจดำเนินกิจกรรมโครงการ หรือมาตรการกึ่งการคลังตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล รวมถึงการอุดหนุนเงินงบประมาณให้แก่รัฐวิสาหกิจบางแห่งที่ดำเนินกิจกรรมโครงการเพื่อเร่งรัดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ รวมแล้วในแต่ปี รัฐบาลต้องจัดสรรเงินจากงบประมาณแผ่นดินเป็นเงินอุดหนุนให้แก่รัฐวิสาหกิจปีละกว่า 150,000 ล้านบาท ดังนั้น บทบาทของรัฐบาลที่มีต่อรัฐวิสาหกิจคือการเป็นเจ้าของมีทั้งการจัดเก็บรายได้และการให้เงินอุดหนุนรัฐวิสาหกิจไทยจึงเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับรัฐบาลมากกว่าเป็นภาระงบประมาณของแผ่นดิน (สุชานันท์ พรหมจันทร์, 2566)

ความสำคัญของรัฐวิสาหกิจสามารถแบ่งเป็น 7 ประการ (สถาบันพระปกเกล้า, 2560)

1) เป็นเครื่องมือของภาครัฐที่ใช้ดำเนินธุรกิจแทนรัฐ ในกรณีที่สังคมใดต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการใหม่ ๆ ซึ่งเอกชนยังไม่มีความพร้อม

2) เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เอกชนในการดำเนินธุรกิจในกิจการบางประเภทที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ เพราะเป็นบริการรากฐานที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นไปได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

3) เพื่อความมั่นคงของประเทศ หากปล่อยให้เอกชนดำเนินกิจการอาจเกิดการผูกขาดในกิจการใดกิจการหนึ่ง เช่น กิจการที่เป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน น้ำประปา ไฟฟ้า

4) เพื่อส่งเสริมสังคมและวัฒนธรรม เป็นการรักษาไว้ซึ่งศิลปะวัฒนธรรมของชาติ อาทิ องค์การสวนพฤกษศาสตร์ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นต้น

5) เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ กิจการเหล่านี้ต้องใช้เงินทุนในการดำเนินการสูง ต้องมีพนักงานจำนวนมากและเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี ทำให้เอกชนเพียงน้อยรายหรือไม่มีเลยที่จะสามารถเข้ามาดำเนินการได้ อาทิ รถไฟ ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ การขนส่ง

6) เพื่อประโยชน์ในด้านการคลังและเสริมรายได้ให้แก่รัฐ การเบิกจ่ายลงทุนของรัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับรายได้เพื่อรักษาเสถียรภาพด้านการคลังของประเทศ

7) เพื่อควบคุมสินค้าอันตราย ส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าที่เป็นสิ่งเสพติดและอบายมุข เช่น สลากกินแบ่ง สุรา ยาสูบ เป็นต้น

2.1.1 ความเป็นมาของการไฟฟ้านครหลวง

การไฟฟ้านครหลวง เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีการทุ่มเทต่อการจำหน่ายไฟฟ้าให้กับประชาชน อีกทั้งยังอยู่ในการทุ่มเทของกระทรวงมหาดไทย โดยมีพื้นที่บริการในปัจจุบัน ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ สามารถแบ่งออกเป็น 18 เขต และ 14 สาขาย่อย สำหรับอดีตได้เคยให้บริการจำหน่ายไฟฟ้าครอบคลุมถึงจังหวัดปทุมธานี แต่ต่อมาได้โอนกิจการดังกล่าวให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ทั้งนี้สิ้นปี 2565 การไฟฟ้านครหลวง เป็นรัฐวิสาหกิจที่นำส่งรายได้แผ่นดินสะสมสูงสุด เป็นลำดับที่ 5 ของประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2427 ประเทศไทยได้เริ่มมีการใช้ไฟฟ้าเป็นครั้งแรก แต่เป็นการจ่ายไฟฟ้าในส่วนราชการและสาธารณูปโภคโดยมีจอมพล เจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสง-ชูโต) เป็นผู้ให้กำเนิดการไฟฟ้าของประเทศไทยตั้งแต่ยังมีฐานบรรดาศักดิ์เป็น เจ้าหมื่นไวยวรนาถ ซึ่งได้ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้า การเดินสายไฟฟ้า และการติดตั้งโคมไฟฟ้าที่ กรมทหาร (ซึ่งเป็นที่ตั้งกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน) วันที่มีการเปิดทดลองใช้ไฟฟ้าเป็นครั้งแรก บรรดาขุนนาง ข้าราชการและประชาชน ได้มาดูแสงไฟฟ้าอย่างแน่นขนัดด้วยความตื่นตาตื่นใจเมื่อความทราบไปถึงฝ่าละอองธุลีพระบาท พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) โปรดเกล้าฯ ให้ติดตั้งระบบไฟฟ้าและโคมไฟฟ้าในพระบรมมหาราชวังทันที และการจ่ายไฟฟ้าในภาคเอกชนและภาคประชาชนครั้งแรก มีการดำเนินการโดยองค์กรที่ดำเนินกิจการไฟฟ้ารวม 2 แห่ง อันได้แก่ การไฟฟ้า

กรุงเทพ และกองไฟฟ้าหลวงสามเสน โดยต่อมาทั้งสองแห่งได้ควบรวมกิจการเป็นการไฟฟ้านครหลวง (การไฟฟ้านครหลวง, 2565)

2.1.2 ความเป็นมาของการประปานครหลวง

การประปานครหลวง เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีหน้าที่ในการผลิตและบริการเกี่ยวกับน้ำประปาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ โดยสิ้นปี 2565 การประปานครหลวง เป็นรัฐวิสาหกิจที่นำส่งรายได้แผ่นดินสะสมสูงสุด ลำดับที่ 10 ของประเทศไทย

ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) นอกจากจะเรียกว่าเป็นยุคแห่งการพัฒนาความเจริญแล้วนั้น ยังมีการเริ่มต้นที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของราษฎรเพิ่มอีกด้วย เพราะในสมัยนั้นราษฎรได้อาศัยน้ำฝนหรือน้ำในแม่น้ำลำคลอง ใช้ในการอุปโภคและบริโภคในบางฤดูน้ำจะกร่อยและสกปรก บางครั้งมีอหิวาตกโรคระบาดประชาชนล้มตายเป็นจำนวนมาก จึงโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงทานขึ้นที่ข้างพระบรมมหาราชวังเพื่อแจกอาหารและน้ำที่สะอาดให้ประชาชนได้ดื่มกิน และหลังจากที่ได้ตั้งกรมสุขาภิบาลขึ้นแล้ว เมื่อ พ.ศ. 2448 จึงมีพระราชดำริให้กรมสุขาภิบาลดำเนินการสำรวจหาวิธีการจัดหาน้ำสะอาดสำหรับประชาชนในพระนคร ซึ่งนายเดอลาโรเตียร์ ซึ่งเป็นวิศวกรชาวฝรั่งเศสที่เข้ามารับราชการเป็น ช่างสุขาภิบาลในสมัยนั้น ได้เสนอให้เอาน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยาที่น้ำเค็มเข้าไม่ถึงมาใช้ ซึ่งสะดวกและไม่ต้องลงทุนมาก ในที่สุดจึงร่วมมือกับกรมคลองพิจารณาขุดคลองรับน้ำจากเชียงราก แขวงเมืองปทุมธานี นำน้ำมาใช้ในพระนครตามแบบอย่างที่สมควรแก่ภูมิประเทศ

กิจการที่นำน้ำมาใช้ในพระนครนี้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เรียกตามภาษาสันสกฤตว่า การประปา ในที่สุดน้ำประปาที่สะอาดบริสุทธิ์ อันเป็นพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวง รัชกาลที่ 5 ผู้ทรงริเริ่ม เพื่อให้ประชาชนของพระองค์ในกรุงเทพฯ ได้บริโภค ก็สำเร็จตามพระราชประสงค์ ต่อนี้ไปราษฎรของพระองค์ไม่ต้องบริโภคน้ำที่ไม่บริสุทธิ์ ซึ่งก่อให้เกิดโรคภัยอีกต่อไป ซึ่งนอกจากจะเป็นการบำรุงความสุขอันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนแล้ว การประปายังเป็นเครื่องแสดงปรากฏอีกอย่างหนึ่งว่าเมืองไทยได้ดำเนินขึ้นสู่บันไดแห่งความเจริญอีกขั้นหนึ่งแล้ว กิจการประปากรุงเทพฯ ก้าวหน้าเป็นลำดับจนกระทั่งปี 2496 เมื่อประชาชนเพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำ จึงได้มีการขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ทั้งในพระนคร ธนบุรี นนทบุรี และสมุทรปราการ ในพ.ศ. 2510 รัฐบาลได้รวมกิจการประปา 3 จังหวัด 4 องค์กร คือ การประปากรุงเทพฯ การประปาเทศบาลธนบุรี การประปานนทบุรี

และการประปาสมุทรปราการ รวมเป็นกิจการเดียวกันมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีชื่อเรียกว่า การประปานครหลวง มาจนทุกวันนี้ (การประปานครหลวง, 2565)

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

วิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) อธิบายว่า ประชากรศาสตร์ คือ ลักษณะเฉพาะของประชากรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐาน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพทางสังคม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ส่งผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อทัศนคติ ระบบความเชื่อ การตัดสินใจ และมุมมองของบุคคล

ภารณี อินร์เล็ก (2563) ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ว่า เป็นปัจจัยหลากหลายที่ใช้ในการจำแนกลักษณะเฉพาะของประชากรในแต่ละบุคคล เช่น เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา สาขาอาชีพ รายได้ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ และฐานะทางสังคม (Social Class)

นภาวรรณ คณานุรักษ์ (2563) ระบุว่าประชากรศาสตร์คือชุดข้อมูลที่ใช้ในเชิงสถิติ เพื่อจัดแบ่งตลาดเป้าหมาย โดยข้อมูลที่นิยมใช้ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ รายได้ อาชีพ และระดับการศึกษา ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาใช้วิเคราะห์พฤติกรรมกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธันยพร วิศรียา (2564) ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ว่า หมายถึง ข้อมูลที่สะท้อนคุณลักษณะของบุคคล เช่น เพศ อายุ รายได้ อาชีพ การศึกษา ศาสนา และเชื้อชาติ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค และมักถูกนำมาใช้ในการแบ่งตลาดและวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

กิติยา อรัญรงค (2565) อธิบายว่า ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้สำหรับการแบ่งกลุ่มตลาด โดยรวมถึง เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์การตลาดและการวางแผนทรัพยากรบุคคล

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์คือกลุ่มข้อมูลที่ใช้ในการระบุและจำแนกคุณลักษณะของประชากรในแง่มุมต่าง ๆ ทั้งในเชิงสถิติและเชิงพรรณนา องค์ประกอบสำคัญได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้รายเดือน โดยข้อมูลเหล่านี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์แนวโน้มพฤติกรรมของบุคลากร และเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสม สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับลักษณะประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพทางสังคม อาชีพ ตำแหน่งงาน และรายได้

เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรในระยะยาว

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Efficiency)

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" ว่าเป็นผลลัพธ์จากการทำงานที่สามารถประเมินผลได้ผ่านดัชนีชี้วัด ซึ่งสะท้อนศักยภาพของบุคลากรในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเน้นการควบคุมคุณภาพของกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน พร้อมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังเน้นความสำคัญของการปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

นบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์ (2565) มองว่า "ประสิทธิภาพ" คือความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายในเวลาที่จำกัด และสามารถลดการสูญเสียทั้งด้านเวลาและต้นทุน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

อทิติ เพ่งพิโรจ (2565) นิยามว่า "ประสิทธิภาพการทำงาน" หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยผลลัพธ์ของการทำงานนั้นต้องมีคุณภาพได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สิขริน คุ้มพันธุ์แย้ม (2566) เสริมว่า "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน" หมายถึง การได้ผลผลิตจากการทำงานที่ถูกต้อง แม่นยำ และสามารถดำเนินงานได้รวดเร็ว มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังเน้นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีหรือเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการได้

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า "ศักยภาพต่อการทำงาน" ไม่ได้พิจารณาเฉพาะผลลัพธ์สุดท้ายของงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงกระบวนการทำงานที่มีการบริหารจัดการที่ดี การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการมุ่งเน้นคุณภาพของงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังต้องมีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรรัฐวิสาหกิจ

จิตรกร จันทร์สุข และคณะ (2564) ได้อธิบายถึงทฤษฎีของไซมอน ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่ให้ความหมายเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพ โดยระบุว่า การพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพในระดับสูงสุดนั้น สามารถวัดได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลลัพธ์ของงาน (Output) ซึ่งสามารถคำนวณได้จากผลผลิตที่หักลบด้วยปัจจัยนำเข้า ในกรณีของการบริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรภาครัฐ ควรเพิ่มองค์ประกอบของความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งสามารถแสดงในรูปแบบสมการดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = ศักยภาพต่อการทำงาน (Efficiency)

O = ผลจากการทำงานหรือผลผลิตที่ได้รับ (Output)

I = ทรัพยากรในการบริหารที่มีการใช้ไป หรือเหตุปัจจัยในการนำเข้า (Input)

S = ความพึงพอใจหรือความประทับใจต่อผลงานที่ได้ออกมา (Satisfaction)

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน (Performance) โดยสามารถกล่าวได้ว่า หากผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี ย่อมสะท้อนถึงศักยภาพต่อการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ในทางกลับกัน หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ย่อมแสดงถึงศักยภาพต่อการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรควรอยู่ในระดับที่ประหยัดที่สุด เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร พร้อมกันนี้ พนักงานควรมีทักษะในการปรับลดขั้นตอนการทำงานให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐานและสอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาทั้งด้านความสามารถของบุคลากรและกระบวนการทำงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างการใช้ทรัพยากรและคุณภาพของผลลัพธ์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความสำเร็จและความยั่งยืนในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4.1 ความหมายของคำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปพิชญา ศรีจันทรา (2563) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลมาจากสิ่งกระตุ้นหรือแรงบันดาลใจบางอย่างที่ทำให้บุคคลเกิดการตอบสนองเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การเห็นแบบอย่างความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะก้าวตามรอยความสำเร็จนั้น

ชนิดา คุณทองคำ (2564) อธิบายว่า แรงจูงใจถือเป็นพลังภายในที่ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นศักยภาพของบุคคลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร

ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานมีที่มาจากทั้งปัจจัยภายใน เช่น ความมุ่งมั่นตั้งใจส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับแรงสนับสนุนหรือการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งสองปัจจัยร่วมกันมีอิทธิพลต่อแนวทางและระดับของความพยายามในการทำงาน

ชญานิษฐ์ สมพื้น (2566) เน้นว่า แรงจูงใจเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะหากมีการจัดการแรงจูงใจที่เหมาะสม จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

กมลชนก คำจันทน์ (2566) ได้เสนอว่า แรงจูงใจส่งผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และปฏิบัติงานด้วยความสุข ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานในระยะยาว

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการหรือปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลดำเนินกิจกรรมหรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเกิดจากการตอบสนองต่อแรงกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก เช่น ความคาดหวังต่อผลสำเร็จ การส่งเสริมทางจิตใจ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การสร้างแรงจูงใจอย่างมีระบบจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐที่ต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากรให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

2.4.2 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีสามารถแบ่งออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ได้แก่ ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) ซึ่งกลุ่มแรกจะให้ความสำคัญกับแรงผลักดันภายในตัวบุคคล เช่น ความต้องการ ความปรารถนา หรือความพึง

พอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในขณะที่กลุ่มหลังมุ่งเน้นที่กระบวนการความคิดและการเลือกของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมตอบสนองสิ่งเร้า ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับทฤษฎีเนื้อหา โดยเฉพาะ “ทฤษฎีสองปัจจัย” (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959; อ้างถึงใน ฐิตาภัทร ทุทุมมา, 2563, น.11) ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในแวดวงการบริหารงานบุคคล

Herzberg แบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากองค์ประกอบเหล่านี้ไม่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แม้จะไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นโดยตรงให้เกิดแรงจูงใจแต่ก็จำเป็นต้องมีเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในองค์กร

2. ปัจจัยสร้างแรงกระตุ้น (Motivator Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวเนื้องาน เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ โอกาสในการพัฒนา และความท้าทายของงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจอย่างลึกซึ้ง และมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและผูกพันกับองค์กร

จากแนวคิดของ Herzberg ข้างต้น สามารถเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนในองค์กรต้องอาศัยทั้งการจัดการปัจจัยพื้นฐานให้เหมาะสม และการสร้างงานที่มีคุณค่าและท้าทาย เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีดังกล่าวอย่างเหมาะสมจะช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มทั้งความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในองค์กรจำเป็นต้องพิจารณาทั้งสองปัจจัยควบคู่กัน โดยเฉพาะการสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมลักษณะของงานที่ตอบสนองต่อความต้องการภายในของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของการบริหารจัดการแรงจูงใจในเชิงองค์รวม เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความพึงพอใจพื้นฐานและแรงกระตุ้นจากลักษณะงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1940; อ้างถึงใน จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2563, น. 425) เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยมีการแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด ทั้งนี้ ทฤษฎีดังกล่าวเน้นให้เห็นถึงลำดับขั้นของความต้องการที่มนุษย์ต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของตนเอง คือ 1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น การได้รับอาหาร

เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความสะดวกสบาย และความต้องการทางเพศ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง 2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ความต้องการในระดับนี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การได้รับการปกป้องจากอันตราย การมีงานที่มั่นคง และการหลีกเลี่ยงสถานการณ์เสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิต 3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความปรารถนาที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์ในสังคม เช่น การมีเพื่อน การได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือชุมชน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันระหว่างบุคคล 4. ความต้องการได้รับการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการในระดับนี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น การได้รับคำชมเชย การมีสถานะทางสังคม และโอกาสในการตัดสินใจอย่างอิสระ 5. ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นระดับสูงสุดของลำดับขั้น ซึ่งหมายถึงความปรารถนาในการพัฒนาตนเองให้ถึงจุดสูงสุด เช่น การบรรลุเป้าหมายส่วนตัว การทำสิ่งที่ตั้งใจไว้สำเร็จ และการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทฤษฎีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นที่ต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับ โดยเริ่มจากระดับพื้นฐานที่สุดก่อนที่จะพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ Maslow ชี้ให้เห็นว่า หากบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการในแต่ละระดับได้อย่างเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในระดับสูงสุดของบุคคล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยทฤษฎีนี้สามารถจำแนกประเภทของแรงจูงใจในการทำงานออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมีบทบาทแตกต่างกันในกระบวนการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากร ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยส่งผลต่อความผูกพันทั้งต่อลักษณะงานและองค์กร เช่น การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในหน้าที่ และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทโดยตรงในการส่งเสริมความกระตือรือร้นและแรงผลักดันในการทำงาน ในทางกลับกัน ปัจจัยค้ำจุน มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยหน้าที่หลักของปัจจัยกลุ่มนี้คือการลดหรือป้องกันความไม่พึงพอใจของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ปัจจัยค้ำจุนไม่ได้มีบทบาทโดยตรงในการสร้างแรงกระตุ้นหรือความกระตือรือร้นเหมือนกับปัจจัยจูงใจ จากแนวคิดดังกล่าว ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการแรงจูงใจในองค์กร โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้สามารถช่วยให้องค์กรวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสร้างแรงผลักดันภายในบุคลากร และการจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความพึงพอใจ ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งบุคลากรและองค์กรในระยะยาว

2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทุ่มเทต่อตำแหน่งงาน

2.5.1 ความหมายของการทุ่มเทต่อตำแหน่งงาน

กรัญญา สกุลรักษ์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า การทุ่มเทในการทำงานสะท้อนผ่านพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างใส่ใจและมีระเบียบ โดยต้องแสดงถึงความตั้งใจ ความรอบคอบ มีการวางแผน และความอดทน รวมถึงความมีวินัยในการทำงานตรงเวลา ไม่ทอดทิ้งงานจนกว่าจะแล้วเสร็จ อีกทั้งต้องพร้อมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือลบ พร้อมทุ่มเทความสามารถเต็มที่ในการทำหน้าที่

ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ระบุว่า การทุ่มเทที่มีต่องานนั้นสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจที่เกิดจากการมีอำนาจในการควบคุมงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

เกียรติศักดิ์ เอี่ยมพุทธรักษ์ (2565) ให้ความเห็นว่า การทุ่มเทในงานถือเป็นแนวคิดหลักในการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเน้นการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน พร้อมทั้งคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง

รจนา หมาดหล้า (2565) อธิบายว่า การทุ่มเทคือพันธะทางจริยธรรมที่บุคคลมีต่อภารกิจและเป้าหมายขององค์กร โดยบุคลากรจำเป็นต้องมีเจตคติที่เหมาะสม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงต้องแสดงความซื่อสัตย์ สุจริต และมีวินัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การทุ่มเทในงานไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการตระหนักรู้ถึงผลลัพธ์ของการกระทำ มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กรอบของระเบียบและนโยบายขององค์กร ทั้งยังต้องใช้งบประมาณและทรัพยากรขององค์กรอย่างเหมาะสม และยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนการทำงานอย่างมืออาชีพในหน่วยงาน

2.6 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธภาพของบุคลากรต่อองค์กรและหน้าที่การงาน

2.6.1 ความหมายของความสัมพันธภาพของบุคลากรต่อองค์กรและหน้าที่การงาน

รุจิรา ตัณฑพงษ์ (2563) ระบุว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลแสดงออกได้ผ่านพฤติกรรมหรือคำพูดที่ส่งผลให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ความจริงใจ และความร่วมมือในหมู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล

ณัฐณิชา สมฤทธิ์ (2564) ให้ความหมายของสัมพันธภาพในที่ทำงานว่า คือ ความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและให้ความร่วมมือระหว่างบุคลากร ซึ่งมีพื้นฐานจากการสื่อสารที่เข้าใจซึ่งกันและกัน และการทำงานที่สามารถแบ่งปันความคิดเห็นได้

ทิชากร รอดแสง (2562) อธิบายถึงแนวคิดของเบเยอร์และมาแชล (1981) ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเกิดจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือประสบการณ์ระหว่างผู้ทำงานร่วมสายงาน โดยมีทั้งลักษณะที่เป็นทางการ เช่น การส่งต่อข้อมูลหรือคำสั่งที่มีแบบแผน และลักษณะที่ไม่เป็นทางการ เช่น การสนทนาอย่างเป็นมิตร ซึ่งแม้บางครั้งจะมีเนื้อหาที่ไม่เป็นทางการ แต่ก็เป็นตัวช่วยสำคัญในการสร้างมิตรภาพ ความสามัคคี และพลังบวกในที่ทำงาน แนวคิดนี้ยังชี้ให้เห็นองค์ประกอบหลัก 8 ประการของสัมพันธภาพที่ดี ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นต่อกัน (Trust) 2. การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกัน (Help & Support) 3. ความเป็นมิตรในบรรยากาศการทำงาน (Friendliness) 4. การทำงานเป็นทีมเพื่อเป้าหมายร่วมกัน (Teamwork) 5. การสร้างสรรค์ทางความคิด (Creativity) 6. การสื่อสารแบบเปิดเผย (Open Communication) 7. การไม่มีแรงคุกคามหรือกดดัน (Non-threatening Environment) 8. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในยามจำเป็น

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) กล่าวถึงสัมพันธภาพในที่ทำงานว่า หมายถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ที่แสดงถึงความสามัคคี ความร่วมมือ และความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งช่วยเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

นันทพร ทองลิ้ม (2563) เสริมว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนบุคลิกภาพของบุคคลในองค์กร และมีบทบาทเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน หากขาดสัมพันธภาพที่ดี อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจและความขัดแย้งภายในองค์กรได้

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือ ความเข้าใจ และการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างราบรื่น ทั้งนี้ การส่งเสริมสัมพันธภาพที่มีคุณภาพในองค์กรยังช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานอย่างเต็มที่

2.7 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนและการปฏิบัติงาน

2.7.1 ความหมายของค่าตอบแทนและการปฏิบัติงาน

ณัฐวลัญช์ โพธิ์ไพจิตร (2565) อธิบายว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึงสิ่งที่องค์กรจัดสรรให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าคอมมิชชั่น เงินชดเชย รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพหรือการให้บริการพิเศษ ทั้งนี้ยังครอบคลุมถึงความพึงพอใจในด้านจิตใจของพนักงาน เช่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในความสำเร็จของหน่วยงาน

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2562) กล่าวเพิ่มเติมว่า ค่าตอบแทนสามารถแสดงออกในรูปของเงินเดือนหรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่จ่ายแก่พนักงานเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้มีความตั้งใจในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับ และยังเป็นแนวทางในการสร้างแรงสนับสนุนด้านจิตใจ เช่น ขวัญกำลังใจ ความมั่นคงในชีวิต และฐานะทางเศรษฐกิจของพนักงาน

ศรีนวล สิงห์มะเริง (2566) ให้ความหมายในทำนองเดียวกันว่า ค่าตอบแทนประกอบด้วยเงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรมอบให้กับบุคลากรเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งเป็นแรงจูงใจเพื่อเพิ่มความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน

กัญญลักษณ์ นีลพิสิษฐ (2562) แบ่งประเภทของค่าตอบแทนออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่

1. ค่าตอบแทนทางการเงิน (Monetary Compensation) ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนโดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น ประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล การลาพักโดยได้รับค่าจ้าง

2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Monetary Compensation) เช่น รางวัลด้านวิชาชีพ โอกาสในการเติบโต การพัฒนาอาชีพ รางวัลด้านสังคม การได้รับการยอมรับ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ทิวากร กระชัน (2562) อธิบายว่า ค่าตอบแทนโดยรวมคือสิ่งที่พนักงานได้รับตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบที่เป็นเงินหรือไม่ใช่เงิน และสามารถส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือการได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถ

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อรักษาและจูงใจบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

2.8 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรและการปฏิบัติงาน

2.8.1 ความหมายของการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรและการปฏิบัติงาน

เจษฎา ภาดี (2566) ได้เสนอความหมายของ “การเป็นที่เชื่อมั่น” ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งแสดงออกผ่านการชื่นชมในผลงาน การยกย่องในความสามารถ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รวมถึงได้รับความไว้วางใจในการทุ่มเทงานสำคัญจากผู้บังคับบัญชา

ชญานิษฐ์ สมพื้น (2566) ระบุว่า การได้รับการยอมรับในองค์กรถือเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสร้างการรับรู้ถึงคุณค่าของบุคคลนั้นในองค์กร และมักปรากฏในรูปของรางวัล คำชมเชย หรือการเลื่อนขั้นตามผลงานที่โดดเด่น

ทวีพร อินทร (2564) ให้มุมมองว่า ความไว้วางใจและการยอมรับในองค์กรเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานจนได้รับความเชื่อมั่นจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสะท้อนผ่านข้อเสนอแนะ การพูดคุย และความร่วมมือที่บุคคลนั้นได้รับ

ณัฐณิชา สมฤทธิ์ (2564) อธิบายว่า การเป็นที่เชื่อมั่นจากบุคคลในองค์กร หมายถึงการที่บุคคลได้รับการยอมรับในผลงานและศักยภาพ โดยอาจแสดงผ่านคำชื่นชม การให้กำลังใจ หรือการได้รับมอบหมายภารกิจที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Saks และ Ashforth (1997; อ้างถึงใน สรวิศ พุ่มพิเชฏฐ์, 2566, น. 1) ได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของการเป็นที่เชื่อมั่นในองค์กรไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความเชี่ยวชาญ บุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านและแสดงความสามารถอย่างสม่ำเสมอมักได้รับการยอมรับ 2. ความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา และการทุ่มเทสร้างความไว้วางใจจากผู้อื่น 3. ความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสาร การให้ความร่วมมือ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันส่งเสริมบรรยากาศของความชื่นชม 4. ความคิดสร้างสรรค์ การเสนอแนวทางใหม่ ๆ และการพัฒนา

งานอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มการยอมรับ 5. ภาวะผู้นำ ความสามารถในการชี้นำทีมงานและการตัดสินใจที่แม่นยำมีส่วนในการสร้างความเคารพจากผู้อื่น

โดยสรุป การเป็นที่เชื่อมั่นในองค์กรเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานแสดงออกถึงความสามารถ การทุ่มเท และคุณลักษณะด้านบวกที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งความเชื่อมั่นนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนผ่านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเท่านั้น แต่ยังช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

2.9 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance)

2.9.1 ความหมายของความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน

แนวคิดเกี่ยวกับ Work-Life Balance หรือความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน เป็นประเด็นที่ได้รับการพูดถึงอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่บทบาทของงานและชีวิตส่วนตัวมีแนวโน้มทับซ้อนกันมากขึ้น สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์แนวคิดดังกล่าวจากหลายมุมมอง เพื่อสะท้อนถึงการบริหารจัดการเวลาและบทบาทชีวิตในแต่ละด้านอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างกลมกลืนระหว่างการทุ่มเทด้านการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างมีความสุข

อรธีรา มนูจันทรัถ (2566) ได้เสนอว่า ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาและหน้าที่การทุ่มเทอย่างลงตัว เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสุขในทุกมิติของชีวิต

ประภัสสร แคล้วคลาด (2565) ได้กล่าวว่า การมีวิธีจัดการเวลาที่ดีและแนวทางการใช้ชีวิตที่เหมาะสมจะช่วยลดความเครียด และส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานโดยไม่ละเลยชีวิตส่วนตัว

ศักดินนท์ จุ้ยชุม และคณะ (2566) เน้นย้ำว่า การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพระหว่างบทบาทต่าง ๆ ของชีวิตจะช่วยให้เกิดความลงตัว และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างภาระงานกับเรื่องส่วนตัว

Rantanen และคณะ (2013; อ้างถึงใน จันทิมา คุณกะมุท, 2565) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยชี้ให้เห็นว่าความรู้สึกส่วนบุคคลของแต่ละคนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการสร้างความสมดุลดังกล่าว

Greenhaus, Collins และ Shaw (2003; อ้างถึงใน ชนัญญา พิกุลทอง, 2567) ได้เสนอองค์ประกอบของความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานไว้ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. สมดุลด้านเวลา (Time Balance) การแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างงาน ครอบครัว และกิจกรรมส่วนตัว

2. สมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) การแบ่งบทบาทหน้าที่ในชีวิตพร้อมกับงานส่วนตัวอย่างสมดุล

3. สมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) ความรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ทั้งในด้านงานและชีวิตส่วนตัว

นัฐพล แววปัญญาศิลป์ (2566) ยังกล่าวเสริมว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานส่งผลโดยตรงต่อการลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจในชีวิต และสนับสนุนให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานเป็นแนวคิดที่เน้นการปรับสมดุลของภารกิจในแต่ละด้านของชีวิตตามบริบทและช่วงเวลา โดยไม่จำเป็นต้องแบ่งเวลาทุกด้านอย่างเท่ากัน แต่ต้องสามารถตอบสนองต่อหน้าที่อย่างเหมาะสมและมีความสุข ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวไม่เพียงส่งผลต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการดำเนินงานขององค์กรอีกด้วย

2.10 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ในการปฏิบัติงาน

2.10.1 ความหมายของทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ในการปฏิบัติงาน

สุภาพรรณ อนุตรกุล (2567) กล่าวถึงทักษะความเข้าใจและใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และดิจิทัลเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดคุณค่าในการปฏิบัติงาน สื่อสาร และทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

พงศภัค แสงใสแก้ว (2566) ได้กล่าวถึงการเข้าใจดิจิทัลเทคโนโลยี หมายถึง การตระหนักรู้และการเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประกอบอาชีพ ทำงาน และประกอบกิจการ การเข้าใจดิจิทัลยังร่วมถึงสมรรถนะที่หลากหลายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรและเนื้องานด้วยการประยุกต์ใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พรทิวา ชนะโยธา (2564) กล่าวถึงทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นทักษะที่บุคลากรต้องมีความสามารถประกอบด้วย ความสามารถ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ความสามารถในการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล คือ ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 2) ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน คือ ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนองาน และ 3) ความสามารถในการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน คือ ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์และคณะ (2565) ได้กล่าวถึงทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึง ความรู้ความเข้าใจ ประเมิน การจัดการ และการใช้สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ และเลือกใช้สารสนเทศจากแหล่งสารสนเทศบนอินเทอร์เน็ต โดยมีความสามารถประเมินและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อสร้างสารสนเทศได้ด้วยตนเอง และสามารถสื่อสารไปยังกลุ่มชุมชนเครือข่ายความรู้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันและสะท้อนกลับทางสังคมอย่างมีจริยธรรม และสามารถสรุปความรู้จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือ โดยการสืบค้นผ่านเครื่องมือสืบค้นสารสนเทศจากเว็บไซต์ตลอดจนความสามารถในใช้งานสารสนเทศอย่างเหมาะสมโดยคำนึงกฎหมายลิขสิทธิ์ประเภทที่คุ้มครองสารสนเทศนั้นเอาไว้

สุทธินันท์ ชื่นชมและคณะ (2564) ได้ให้ความหมายของทักษะความเข้าใจทางเทคโนโลยีดิจิทัลว่า ความสามารถด้านดิจิทัลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเข้าถึง การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การจัดการ การบูรณาการ การแบ่งปัน การสื่อสาร การสร้างสารสนเทศและความรู้ใหม่ โดยมีทักษะการรู้สารสนเทศ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะทางด้านอารมณ์และทางสังคม อีกทั้งทักษะการแก้ปัญหา การดำเนินชีวิต ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมดิจิทัลโดยตระหนักถึงการทุ่มเทส่วนบุคคล จริยธรรมและมารยาท

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) คือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและทำงานร่วมกันในองค์กร โดยช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการและสร้างองค์ความรู้ พร้อมพัฒนากระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.11.1 การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ชัญญานุช อาจคำ (2566) ได้ทำการศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบนโยบายที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยใช้กรณีศึกษาจากองค์กรภาคเอกชนในจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า การทุ่มเทที่บุคลากรมีต่อหน้าที่ของตนเอง เช่น ความตั้งใจในการทำงาน ความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อความเสียหาย การติดตามงานอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความภูมิใจในงานของตนและช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง

อาภาวี เรืองรุ่ง (2565) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การทุ่มเทต่อหน้าที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากร โดยงานที่มีลักษณะสร้างสรรค์และท้าทายจะเอื้อต่อการพัฒนาทักษะในงาน ส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ และเกิดแรงผลักดันในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

พีระพัฒน์ สมศรี (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรมชลประทาน จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาระบุว่า แรงจูงใจด้านการทุ่มเทต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะตรงกับความสามารถ ทำให้พวกเขาแก้ปัญหาได้ดีขึ้น และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าภายในองค์กร

รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านการทุ่มเทมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยคิดเป็นร้อยละ 78.40 ซึ่งอยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยการที่พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามปริมาณและเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาและรักษาศักยภาพต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.11.2 สัมพันธภาพของบุคลากรต่อองค์กรและหน้าที่การงาน

เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัย

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อระดับศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานกลุ่มดังกล่าว ซึ่งทำให้เข้าใจได้ว่า การมีสัมพันธภาพของบุคคลอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่กระตุ้นผลงานในบางประเภทของอุตสาหกรรม

อาภาวี เรืองรุ่ง (2565) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โดยเฉพาะประเด็นของสัมพันธภาพในองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรไม่ได้แสดงผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพ็ญนภา อุ้มบุญ, อนันต์ สุนทราเมธากุล และปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช (2567) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศาลยุติธรรมภาค 3 พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคคลไม่แสดงอิทธิพลที่มีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งบ่งชี้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

ชัญญานุช อาจคำ (2566) เสนอผลการศึกษาที่แตกต่างออกไป โดยพบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา กลับมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานที่ช่วยเหลือกัน รับฟังกัน และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันมีแนวโน้มที่จะทำงานได้อย่างราบรื่น และเกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า อิทธิพลของสัมพันธภาพของบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงานนั้นอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ลักษณะงาน และวัฒนธรรมในแต่ละหน่วยงาน ในบางกรณี ความสัมพันธ์ในองค์กรอาจไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ แต่ในบางกรณีก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2.11.3 ค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

สุรารักษ์ สุพัฒนมงคล และวันทนา เนาว์วัน (2562) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิตของบริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนทางการเงินที่ได้รับในลักษณะที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ประจำ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส ก็มีความสัมพันธ์กับศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน

ณริศรา เวทยานนท์ (2566) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยผลการศึกษาชี้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับผลงาน ความสามารถ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้การมีระบบผลตอบแทนและสวัสดิการที่ชัดเจนและเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจมากยิ่งขึ้น

วรรณา เทพท้าว และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพบว่า องค์ประกอบด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งรวมถึงโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งตามศักยภาพ มีระบบการให้โบนัสและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม รวมถึงมีสวัสดิการที่สนับสนุนสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพ และค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา

ชัญญานุช อาจคำ (2566) ได้นำเสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา ซึ่งผลการศึกษาระบุว่า ผลประโยชน์และค่าตอบแทนมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานที่รู้สึกพึงพอใจกับระบบค่าตอบแทนจะมีแนวโน้มที่จะรักษาความผูกพันกับองค์กร ลดความไม่พึงพอใจ และคงคุณภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.11.4 การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

พิชญาภา ศิลาอ่อน (2566) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยพบว่า ความรู้สึกได้รับการยอมรับหรือความนับถือในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มนี้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชัญญานุช อาจคำ (2566) ดำเนินการวิจัยภายใต้หัวข้อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา โดยพบว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มระดับความพยายามในการปฏิบัติงานจนเกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน

พรศิริ สุขไชย และกนกพร ภาคีฉาย (2567) กล่าวเสริมว่า ความไว้วางใจและการได้รับการยอมรับในองค์กรนั้นสามารถส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กร และมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน โดยบรรยากาศเชิงบวกนี้มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในภาพรวมขององค์กร

2.11.5 ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ลลนา นาชัยรัตน์ (2562) ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างความสมดุลในชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพของบุคลากรในแต่ละช่วงวัย โดยมุ่งเน้นที่กลุ่มข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าตนมีความสมดุลในชีวิตการทำงานในระดับที่ดี และยังมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับที่น่าพึงพอใจด้วย นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านช่วงอายุไม่มีผลต่อระดับของความสมดุลและศักยภาพต่อการทำงาน อีกทั้งยังพบว่า ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

นัทวรรษ เอี่ยมสำอางค์ (2567) ระบุว่าการรักษาสมดุลที่ดีระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยพนักงานที่สามารถแบ่งเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเดิม

เจนจิรา ทรายมูล (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยเน้นด้านครอบครัวและหน้าที่การงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง พบว่าความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการส่งเสริมกิจกรรมที่เชื่อมโยงชีวิตครอบครัวกับการทำงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมสมาชิกในครอบครัว เช่น การปรับเวลาการเข้างานให้ยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม

อัจฉรียา ศักดิ์นรงค์ (2567) ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถสร้างความสมดุลในชีวิตได้ ทั้งในด้านการใช้เวลา การมีความสุขในชีวิตส่วนตัว และการมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

2.11.6 ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

พงศภัค แสงใสแก้ว (2566) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในช่วงที่รัฐบาลมีการผลักดันนโยบายด้านนวัตกรรมดิจิทัลในระบบ

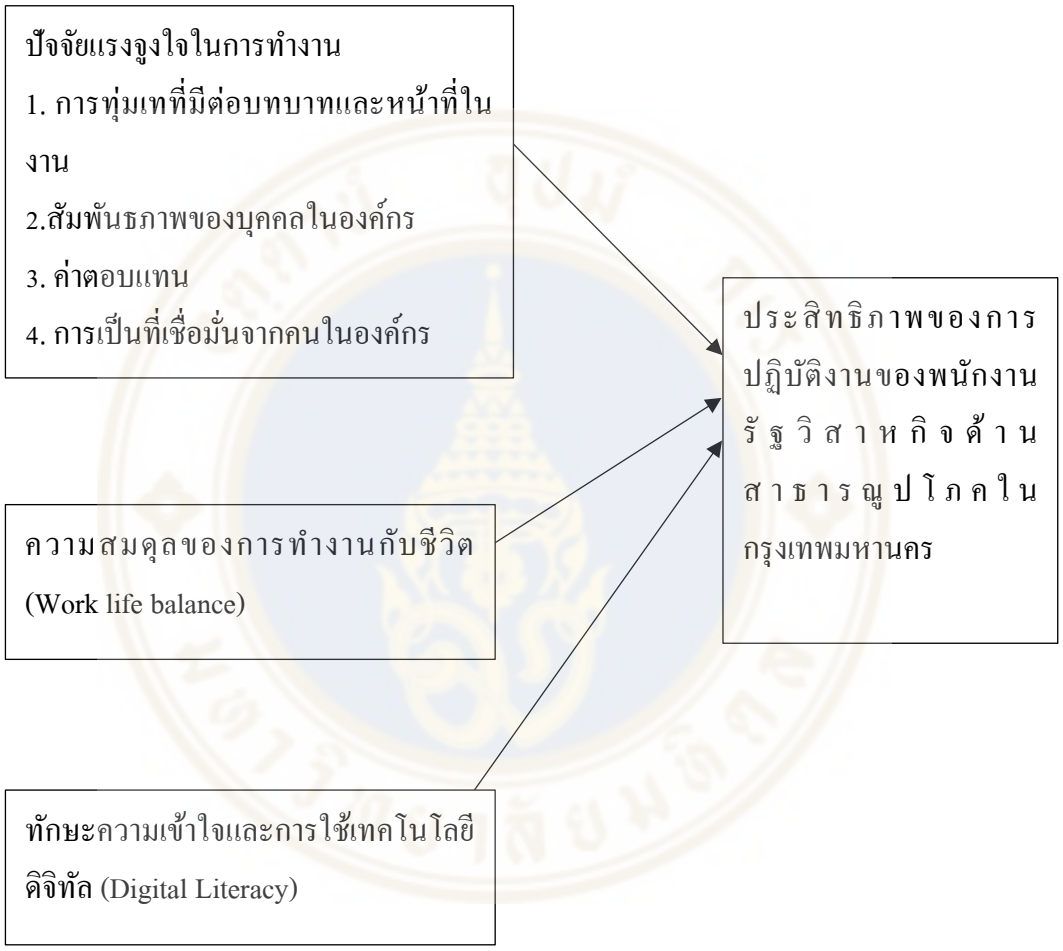
ราชการ ทั้งในส่วนของการให้บริการประชาชนผ่านช่องทางออนไลน์และการปรับรูปแบบการทำงานภายในองค์กร บุคลากรที่มีทักษะพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลจึงมีความได้เปรียบในการตอบสนองต่อแผนการดำเนินงาน และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กานต์ภิชชา ธรรมกุล, อัศนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2566) ให้ข้อมูลสนับสนุนเช่นเดียวกัน โดยพบว่า การรู้เท่าทันเทคโนโลยี รวมถึงความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของงาน ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การมีทักษะในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัลจึงกลายเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันศักยภาพของบุคลากรในยุคปัจจุบัน

ในทางตรงกันข้าม นภัทร จันทรจตุรภัทร และพลาญ จันทรจตุรภัทร (2567) ได้นำเสนอผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกัน โดยศึกษากลุ่มนักบัญชียุคดิจิทัล และพบว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการทำงานในสายอาชีพนี้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากบุคลากรด้านบัญชีมีความคุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานอยู่แล้ว และไม่ได้แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เด่นชัดในแง่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.12 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม



บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในหัวข้อ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องกับสาธารณูปโภคในกรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล เป็นการศึกษาที่ใช้วิธีการเชิงปริมาณ โดยมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างผ่านวิธีการที่สะดวก (Convenience sampling) และมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานในวิจัยไว้แล้ว ดังนี้

3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในงานวิจัย

สำหรับประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสารณูปโภคที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และมีอายุระหว่าง 18-60 ปี

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

เนื่องจากประชากรพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสารณูปโภคที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สำหรับศึกษาวิจัยไม่ทราบจำนวนพนักงานที่แน่นอน ดังนั้น การกำหนดขนาดตัวอย่างในครั้งนี้จึงได้คำนวณโดยใช้สูตรของ W.G. Cochran ซึ่งเป็นสูตรที่ใช้ในการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่า Z เท่ากับ 1.96

P คือ สัดส่วนของประชากร โดยในการศึกษาครั้งนี้กำหนดที่ 0.5

d คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ โดยที่ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะได้ค่าความคลาดเคลื่อนนี้ 0.05

เมื่อนำมาแทนค่าในสูตรจะคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{(0.5)(1-0.5)(1.96)^2}{0.05^2}$$

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ต้องมีจำนวนเท่ากับหรือ มากกว่า 385 คนขึ้นไป โดยมีสัดส่วนของประชากรที่ 0.5 และคาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามที่กำหนด

3.1.3 การสุ่มตัวอย่างของงานวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ดำเนินการศึกษาโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และเก็บข้อมูลผ่านการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเป็นตัวแทนที่มีคุณภาพ โดยครอบคลุม 2 เงื่อนไข ดังนี้

3.1.3.1 พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค

3.1.3.2 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่หน่วยงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์สร้างขึ้นโดยมีการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้ออกแบบให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมความคิดเห็น ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 9 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการคัดกรองเบื้องต้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยลักษณะคำถามนั้นเป็นคำถามปลายปิดแบบ Dichotomous scale ที่เป็นมาตรวัดข้อมูลแบบ Nominal Scale โดยจะมีตัวเลือกสองทางเลือกและสามารถตอบได้หนึ่งคำตอบเท่านั้น โดยหากผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่ตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดแบบสอบถามจะยุติทันที

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยของการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work-life balance

ส่วนที่ 7 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 8 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy)

สำหรับคำถามของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึง 8 เป็นคำถามแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแต่ละคำถามจะมีมาตรวัดทั้งหมด 5 ระดับ และสามารถเลือกตอบได้ระดับเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนของระดับความคิดเห็นดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- ระดับความคิดเห็น 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับความคิดเห็น 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับความคิดเห็น 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับความคิดเห็น 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

หลังจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ข้อมูลในแต่ละส่วนจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในแต่ละระดับ การแปลผลข้อมูลในส่วนนี้จะอิงตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น พร้อมทั้งคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้นเพื่อกำหนดค่าในแต่ละช่วง โดยคะแนนสูงสุดอยู่ที่ 5 คะแนน และคะแนนต่ำสุดอยู่ที่ 1 คะแนน สำหรับสูตรในการคำนวณ มีดังนี้

ความกว้างอันตรภาคชั้น = (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด)/จำนวนชั้น

แทนค่า ความกว้างของอันตรภาคชั้น = (5-1)/5 = 0.8

จากค่าความความกว้างอันตรภาคชั้นข้างต้น สามารถกำหนดการแปลผลได้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 9 คำถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลประชากรเป็นช่องทางหนึ่งในการทำความเข้าใจข้อมูลที่หลากหลายของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะรวบรวมรายละเอียดที่สำคัญ เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยแต่ละตัวเลือกจะให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเรื่องราวเฉพาะตัวที่หล่อหลอมประสบการณ์และมุมมองของแต่ละบุคคล สำหรับแบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้ แสดงดังภาคผนวก ก

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทสาธารณูปโภคของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและบริเวณใกล้เคียง มีผู้ตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์จำนวน 400 คน มีการสร้างลิงค์เพื่อเผยแพร่แบบสอบถามผ่านเครือข่ายโซเชียลมีเดีย ซึ่งเป็นช่องทางที่สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างและประหยัดต้นทุนการดำเนินงาน โดยลิงค์ดังกล่าวจะเผยแพร่บนแพลตฟอร์ม Facebook และส่งผ่านกลุ่ม Line และทางผู้วิจัยจะขอความร่วมมือในการร่วมตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถคลิกลิงค์เพื่อเข้าสู่หน้าหลักของแบบสอบถามได้ ในกรณีดังกล่าวจะขอความยินยอมในการให้ข้อมูล ทั้งนี้รวมถึงการอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบก่อนจะเริ่มทำแบบสอบถาม และการรักษาข้อมูลให้เป็นความลับ ระยะเวลาการรวบรวมข้อมูลประมาณ 2 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2567 ถึงเดือนมกราคม 2568

3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย

การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามช่วยให้มั่นใจได้ว่าคำถามแต่ละปัจจัยสามารถสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (α) สำหรับชุดข้อมูลแต่ละชุด โดยค่าจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 จึงจะผ่านเกณฑ์ (Ursachi et al., 2015) ผลการทดสอบแสดงไว้ในตารางที่ 3.1 คำถามแต่ละชุดตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้งหมด

ตาราง 3.1 ค่า Cronbach's Alpha coefficient (α) ของเครื่องมือวิจัย

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha coefficient (α)
การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	0.834
สัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	0.845
ค่าตอบแทน	0.874
การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	0.805
ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work - life balance)	0.711
ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy)	0.830
ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคใน	0.853

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ข้อมูลทั้งหมดจะถูกตรวจสอบ และเลือกเฉพาะข้อมูลที่สมบูรณ์เท่านั้น จากนั้นข้อมูลจะถูกเข้ารหัส วิเคราะห์ และประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS (ชุดข้อมูลสถิติสำหรับสังคมศาสตร์) และใช้สถิติวิธีเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

โดยสถิติที่ใช้ คือ

3.5.1.1 ความถี่ และร้อยละ โดยใช้อธิบายข้อมูลทางประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพ และจำนวนบุตร

3.5.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย โดยใช้อธิบายระดับความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้

- การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน
- สัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร
- ค่าตอบแทน

- การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร
- ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work - life balance)
- ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคใน
- ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน

ในการทดสอบตามสมมติฐานของงานวิจัย ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับระดับของนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับเครื่องมือในการวิเคราะห์ มีดังนี้

3.5.2.1 การทดสอบ T-Test และความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับวิเคราะห์และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่มี 2 กลุ่มหรือมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันตามลำดับ

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับหาความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีอิทธพลอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในรูปแบบของแบบสอบถามออนไลน์ ในการเก็บการข้อมูล โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 410 คน โดยเป็นกลุ่มที่ผ่านการคัดกรองทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 446 คน แบบสอบถามทั้งหมดได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติในรูปแบบสำเร็จรูป (SPSS หรือ Statistical Packet for The Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ) เพื่อสามารถนำข้อมูลใช้ในการตอบจุดประสงค์ของและผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=410

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	207	50.50
ชาย	188	45.90
เพศทางเลือก	15	3.70
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแล้ว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คนเทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 50.50 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 188 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 45.90 และเพศทางเลือก 15 เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=410

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18-25 ปี	29	7.10
26-35 ปี	200	48.80
36-45 ปี	104	25.40
46-55 ปี	52	12.70
56 ปีขึ้นไป	25	6.10
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 200 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 48.80 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 104 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 25.40 ช่วงอายุระหว่าง 46-55 ปีจำนวน 52 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 12.70 ช่วงอายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 29 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 7.10 และอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 6.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=410

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	7.80
ปริญญาตรี	263	64.10
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	28.00
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามในระดับการศึกษาปริญญาตรีมี จำนวน 263 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 64.10 รองลงมาเป็นการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน

115 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 28.00 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=410

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	27	6.60
15,000-30,000 บาท	177	43.20
30,001 บาท-50,000 บาท	111	27.10
50,001 บาท-75,000 บาท	52	12.70
75,001 บาทขึ้นไป	43	10.50
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 177 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 43.20 รองลงมาเป็นรายได้ 30,001 บาท-50,000 บาท จำนวน 111 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 27.10 รายได้ 50,001 บาท-75,000 บาท จำนวน 52 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 12.70 รายได้ 75,001 บาทขึ้นไป จำนวน 43 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 10.50 และรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 27 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 6.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=410

ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-3 ปี	138	33.70
3 ปี-5 ปี	73	17.80
5 ปี-10 ปี	74	18.00
10 ปี ขึ้นไป	125	30.50
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 1-3 ปี จำนวน 138 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 33.70 รองลงมาเป็นระยะเวลาการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 125 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 30.50 ระยะเวลาการทำงาน 5 ปี-10 ปี จำนวน 74 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 18.00 และระยะเวลาการทำงาน 3 ปี-5 ปี จำนวน 73 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 17.80

ตารางที่ 4.6 ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=410

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	51.00
นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	23.70
นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	5.60
ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	6.30
ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย ผู้จัดการระดับ 9-11 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	36	8.80
ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.60
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6 จำนวน 209 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 51.00 รองลงมาเป็นตำแหน่งงานนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10 จำนวน 97 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 23.70 ตำแหน่งงาน ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย ผู้จัดการระดับ 9-11 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) จำนวน 36 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 8.80 ตำแหน่งงานผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) จำนวน 26 คน ร้อยละ

6.30 ตำแหน่งงานนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13 จำนวน 23 คน ร้อยละ 5.60 และตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) จำนวน 19 คน ร้อยละ 4.60

ตารางที่ 4.7 ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=410

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	243	59.30
สมรส	151	36.80
หม้าย / หย่า	16	3.90
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพ โสด จำนวน 243 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 59.30 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 151 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 36.80 และสถานภาพหม้าย / หย่าจำนวน 16 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 3.90

ตารางที่ 4.8 ค่าร้อยละและค่าความถี่ ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=410

จำนวนบุตร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 คน	66	16.10
2 คน	49	12.00
3 คน ขึ้นไป	25	6.10
ไม่มีบุตร	270	65.90
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามไม่มีบุตรจำนวน 270 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 65.90 รองลงมาจำนวนบุตร 1 คนจำนวน 66 คน เทียบเป็น

สัดส่วนของร้อยละ 16.10 จำนวนบุตร 2 คนจำนวน 49 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 12.00 และจำนวน 3 คน ขึ้นไปจำนวน 25 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 6.10

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สำหรับการวิเคราะห์ผลของระดับความคิดเห็นด้วยด้านตัวแปรที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ ตัวแปรด้าน การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน สัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ค่าตอบแทน การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) โดยใช้หาการหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนด ระดับคะแนนความเห็นด้วย ดังนี้

1.00 ถึง 1.80 หมายความถึง ความเห็นทางเดียวกันน้อยที่สุด
1.81 ถึง 2.60 หมายความถึง ความเห็นทางเดียวกันน้อย
2.61 ถึง 3.40 หมายความถึง เห็นทางเดียวกันปานกลาง
3.41 ถึง 4.20 หมายความถึง ความเห็นทางเดียวกันมาก
4.21 ถึง 5.00 หมายความถึง ควานเห็นทางเดียวกันมากที่สุด

ตารางที่ 4.9 การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน

n=410

ตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	Mean	S.D.	แปลผล
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน	4.13	0.746	เห็นด้วยมาก
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	4.13	0.742	เห็นด้วยมาก
งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	4.19	0.788	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.9 การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน (ต่อ)

n=410

ตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	Mean	S.D.	แปลผล
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	4.15	0.771	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานที่มีความเชี่ยวชาญ	4.13	0.806	เห็นด้วยมาก
องค์กรให้อำนาจที่ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	3.93	0.851	เห็นด้วยมาก
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	4.16	0.746	เห็นด้วยมาก
รวม	4.12	0.551	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.9 พบว่าในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมด 4.12 คือ เห็นด้วยมาก โดยสามารถพิจารณาออกเป็นแต่ละปัจจัยได้คือ งานที่ทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นมากที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 รองลงมาเป็น การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 ตามลำดับ และองค์กรให้อำนาจที่สามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.10 การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านความสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร

n=410

ตัวแปรด้านความสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี	4.14	0.716	เห็นด้วยมาก
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะให้กำลังใจ	4.16	0.711	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.720	เห็นด้วยมาก
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.16	0.739	เห็นด้วยมาก
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	4.09	0.736	เห็นด้วยมาก
การทำงานภายในองค์การของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.15	0.757	เห็นด้วยมาก
รวม	4.14	0.548	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.10 พบว่าในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมด 4.14 คือเห็นด้วยมาก โดยสามารถพิจารณาออกเป็นแต่ละปัจจัยได้คือ เมื่อทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานจะให้กำลังใจ รู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 รองลงมาเป็นการทำงานภายในองค์การทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 ผู้ร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 ตามลำดับ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.11 การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านค่าตอบแทน

n=410

ตัวแปรด้านค่าตอบแทน	Mean	S.D.	แปลผล
เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	3.91	0.839	เห็นด้วยมาก
ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	3.84	0.851	เห็นด้วยมาก
เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร	3.79	0.941	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน	3.82	0.894	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	3.80	0.987	เห็นด้วยมาก
ท่านพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงิน บำเหน็จประจำปี	3.94	0.839	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.11 การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านค่าตอบแทน (ต่อ)

ตัวแปรด้านค่าตอบแทน	Mean	S.D.	แปลผล
ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาว เช่น รางวัลอายุการทำงานนาน หรือ การสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฝั่งนายจ้างและอื่น ๆ	4.05	0.828	เห็นด้วยมาก
รวม	3.88	0.667	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.11 พบว่าในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อด้านค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมด 3.88 คือเห็นด้วยมาก โดยสามารถพิจารณาออกเป็นแต่ละปัจจัยได้คือ พึงพอใจกับค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาว เช่น รางวัลอายุการทำงานนาน หรือ การสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฝั่งนายจ้างและอื่น ๆ มากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 รองลงมาเป็นความพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงิน บำเหน็จประจำปี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ตามลำดับ และเงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.12 การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร

n=410

ตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
ท่านเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.683	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน	4.17	0.709	เห็นด้วยมาก
หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ	4.08	0.708	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.12 การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร (ต่อ)

ตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
หัวหน้างานยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	4.07	0.713	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้มีกำลังใจในการทำงาน	3.93	0.802	เห็นด้วยมาก
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	4.11	0.736	เห็นด้วยมาก
รวม	4.08	0.517	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.12 พบว่าในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมด 4.08 คือเห็นด้วยมาก โดยสามารถพิจารณาออกเป็นแต่ละปัจจัยได้คือ ความรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน มากที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 รองลงมาเป็นการเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 การขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 ตามลำดับ และองค์กรมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้มีกำลังใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.13 การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance)

n=410

ตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	Mean	S.D.	แปลผล
ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน	4.06	0.729	เห็นด้วยมาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	3.97	0.783	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	3.63	0.864	เห็นด้วยมาก
ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	3.02	1.155	เห็นด้วยปานกลาง
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	3.75	0.960	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	3.77	0.988	เห็นด้วยมาก
รวม	3.70	0.591	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.13 พบว่าในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมด 3.70 คือเห็นด้วยมาก โดยสามารถพิจารณาออกเป็นแต่ละปัจจัยได้คือลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มากที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 รองลงมาเป็นงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงานค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 การมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 ตามลำดับ และ ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.02 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.14 การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy)

n=410

ตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี	Mean	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถนำประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการ พัฒนางานและพัฒนาองค์กร	4.13	0.685	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถคัดสรรหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล	4.05	0.721	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถใช้งานซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันมือถือในการทำงาน	4.23	0.727	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมายกระดับคุณภาพงานบริการ	4.05	0.685	เห็นด้วยมาก
ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน	4.12	0.756	เห็นด้วยมาก
รวม	4.11	0.552	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.14 พบว่าในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมด 4.11 คือเห็นด้วยมาก โดยสามารถพิจารณาออกเป็นแต่ละปัจจัยได้คือ ความสามารถใช้งานซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันมือถือในการทำงานมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 รองลงมาเป็นความในการสามารถนำประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรโดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกันโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 ตามลำดับ โดยความสามารถคัดสรรหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ กระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล และความสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการ

ให้บริการ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมายกระดับคุณภาพงานบริการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.15 การหาค่าเฉลี่ยร่วมกับการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

n=410

ตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	แปลผล
ท่านมักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ	4.19	0.699	เห็นด้วยมาก
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	4.20	0.726	เห็นด้วยมาก
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	4.15	0.700	เห็นด้วยมาก
ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	4.11	0.659	เห็นด้วยมาก
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.19	0.667	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	4.11	0.719	เห็นด้วยมาก
รวม	4.16	0.53	เห็นด้วยมาก

จากตาราง 4.15 พบว่าในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมด 4.16 คือเห็นด้วยมาก โดยสามารถพิจารณาออกเป็นแต่ละปัจจัยได้ คือ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอมากที่สุดค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 รองลงมาเป็นการมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ และการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 ตามลำดับ โดยการมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้นและ ความสามารถ

บริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 เป็นลำดับสุดท้าย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยข้อมูลทางด้านของ เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพ และจำนวนบุตรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นการใช้การวิเคราะห์แบบสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยวิธี One Way ANOVA เพื่อเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จากการวิเคราะห์ได้มีการคัดเลือกแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
องค์กรให้อำนาจที่ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	หญิง	207	3.95	0.805	3.071	0.047
	ชาย	188	3.95	0.891		
	เพศทางเลือก	15	3.40	0.828		

จากตาราง 4.16 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานกับเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับปัจจัยของการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายในด้านการที่องค์กรให้อำนาจที่ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni

n=410

ตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	I (เพศ)	J (เพศ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรให้อำนาจที่ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	หญิง	เพศทางเลือก	0.552*	0.046
	ชาย	เพศทางเลือก	0.552*	0.046

จากตาราง 4.17 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน พบว่า เพศหญิงและเพศชายความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มเพศทางเลือก ในหัวข้อองค์กรให้อำนาจที่สามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ 4.18 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน	หญิง	207	4.05	0.790	3.346	0.036
	ชาย	188	4.03	0.661		
	เพศทางเลือก	15	4.53	0.516		

ตารางที่ 4.18 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	หญิง	207	3.90	0.940	5.542	0.004
	ชาย	188	3.59	0.935		
	เพศทางเลือก	15	3.73	1.223		
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	หญิง	207	3.89	0.984	4.974	0.007
	ชาย	188	3.61	0.950		
	เพศทางเลือก	15	4.07	1.223		

จากตาราง 4.18 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานกับเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับปัจจัยความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ โดยแม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ และการมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) โดยวิธี Bonferroni

n=410

ตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (เพศ)	J (เพศ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน	หญิง	เพศทางเลือก	-0.480*	0.041
	ชาย	เพศทางเลือก	-0.501*	0.031

ตารางที่ 4.19 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (เพศ)	J (เพศ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	หญิง	ชาย	0.318*	0.003
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	หญิง	ชาย	0.287*	0.011

จากตาราง 4.19 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มเพศเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่า กลุ่มเพศทางเลือกความคิดเห็นเชิงบวกเกินกว่าเพศหญิงและเพศชาย ในหัวข้อลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน

โดยเพศหญิงความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มเพศชาย ในหัวข้อแม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ และผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.20 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน	18–25 ปี	29	3.86	0.953	2.880	0.023
	26–35 ปี	200	4.16	0.666		
	36–45 ปี	104	4.08	0.759		
	46–55 ปี	52	4.13	0.817		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.52	0.770		

ตารางที่ 4.20 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	18–25 ปี	29	3.48	1.153	7.285	0.000
	26–35 ปี	200	4.15	0.637		
	36–45 ปี	104	4.19	0.712		
	46–55 ปี	52	4.17	0.760		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.44	0.651		
งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	18–25 ปี	29	3.69	1.105	5.362	0.000
	26–35 ปี	200	4.21	0.725		
	36–45 ปี	104	4.16	0.765		
	46–55 ปี	52	4.27	0.819		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.64	0.569		
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	18–25 ปี	29	3.55	1.121	6.459	0.000
	26–35 ปี	200	4.19	0.681		
	36–45 ปี	104	4.11	0.709		
	46–55 ปี	52	4.23	0.783		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.52	0.872		
องค์กรให้อำนาจที่ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	18–25 ปี	29	3.59	1.181	2.455	0.045
	26–35 ปี	200	3.99	0.824		
	36–45 ปี	104	3.86	0.841		
	46–55 ปี	52	3.92	0.813		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.24	0.597		
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	18–25 ปี	29	3.76	1.091	6.830	0.000
	26–35 ปี	200	4.16	0.650		
	36–45 ปี	104	4.08	0.692		
	46–55 ปี	52	4.31	0.897		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.72	0.458		

จากตาราง 4.20 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานกับช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ในด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน งานที่ทำมีความท้าทาย งานทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ องค์กรให้อำนาจสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และผู้ปฏิบัติงานให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni

n=410

ตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	I (อายุ)	J (อายุ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน	18–25 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.658*	0.012
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	18–25 ปี	26–35 ปี	-0.662*	0.000
		36–45 ปี	-0.710*	0.000
		46–55 ปี	-0.690*	0.000
		56 ปีขึ้นไป	-0.957*	0.000
งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	18–25 ปี	26–35 ปี	-0.515*	0.008
		36–45 ปี	-0.474*	0.036
		46–55 ปี	-0.580*	0.013
		56 ปีขึ้นไป	-0.950*	0.000
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	18–25 ปี	26–35 ปี	-0.633*	0.000
		36–45 ปี	-0.554*	0.005
		46–55 ปี	-0.679*	0.001
		56 ปีขึ้นไป	-0.968*	0.000

ตารางที่ 4.21 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	I (อายุ)	J (อายุ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรให้อำนาจที่ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	18–25 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.654*	0.048
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	18–25 ปี	46–55 ปี	-0.549*	0.012
		56 ปีขึ้นไป	-0.961*	0.000
	26–35 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.565*	0.003
	36–45 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.643*	0.001

จากตาราง 4.21 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน พบว่า ช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี ในหัวข้องานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และองค์กรให้อำนาจที่สามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

ในช่วงอายุ 26-55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี ในหัวข้องานที่ทำมีความท้าทาย งานที่ทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ

ในช่วงอายุ 46–55 ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี และ ช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18-45 ปี ในหัวข้อผู้ปฏิบัติงานให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.22 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี	18–25 ปี	29	3.86	1.093	3.451	0.009
	26–35 ปี	200	4.10	0.626		
	36–45 ปี	104	4.13	0.669		
	46–55 ปี	52	4.31	0.729		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.48	0.872		
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะให้กำลังใจ	18–25 ปี	29	3.97	0.981	4.670	0.001
	26–35 ปี	200	4.07	0.666		
	36–45 ปี	104	4.18	0.650		
	46–55 ปี	52	4.42	0.723		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.48	0.714		
ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	18–25 ปี	29	3.72	0.996	7.399	0.000
	26–35 ปี	200	4.13	0.708		
	36–45 ปี	104	4.11	0.637		
	46–55 ปี	52	4.38	0.631		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.64	0.569		
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	18–25 ปี	29	3.66	1.045	6.281	0.000
	26–35 ปี	200	4.18	0.698		
	36–45 ปี	104	4.09	0.712		
	46–55 ปี	52	4.40	0.634		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.44	0.651		

ตารางที่ 4.22 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	18–25 ปี	29	3.86	0.915	3.958	0.004
	26–35 ปี	200	4.10	0.684		
	36–45 ปี	104	3.96	0.787		
	46–55 ปี	52	4.29	0.667		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.44	0.651		
การทำงานภายในองค์การของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	18–25 ปี	29	3.93	0.998	5.821	0.000
	26–35 ปี	200	4.11	0.746		
	36–45 ปี	104	4.05	0.716		
	46–55 ปี	52	4.42	0.696		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.64	0.490		

จากตาราง 4.22 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านความสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรกับช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านความสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรในด้านการทำงานเป็นทีมที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน การได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสบายใจ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ และการทำงานภายในองค์การของจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni

n=410

ตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	I (อายุ)	J (อายุ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี	18–25 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.618*	0.015
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะให้กำลังใจ	18–25 ปี	46–55 ปี	-0.458*	0.049
	26–35 ปี	46–55 ปี	-0.358*	0.011
ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	18–25 ปี	26–35 ปี	-0.401*	0.041
		46–55 ปี	-0.660*	0.001
		56 ปีขึ้นไป	-0.916*	0.000
	26–35 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.151*	0.006
	36–45 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.534*	0.007
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	18–25 ปี	26–35 ปี	-0.520*	0.003
		36–45 ปี	-0.431*	0.046
		46–55 ปี	-0.749*	0.000
		56 ปีขึ้นไป	-0.785*	0.001
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	18–25 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.578*	0.037
	36–45 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.478*	0.033
การทำงานภายในองค์การของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	18–25 ปี	46–55 ปี	-0.492*	0.043
		56 ปีขึ้นไป	-0.709*	0.005
	26–35 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.535*	0.007
	36–45 ปี	46–55 ปี	-0.375*	0.030
		56 ปีขึ้นไป	-0.592*	0.004

จากตาราง 4.23 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร พบว่า ช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี ในหัวข้อผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี

ในช่วงอายุ 46–55 ปี ไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18-35 ปี ในหัวข้อเมื่อทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะให้กำลังใจ

ในช่วงอายุ 26–35 ปี 46-56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี และช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 26-45 ปี ในหัวข้อความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน

ในช่วงอายุ 26-56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี ในหัวข้อผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ในช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 26–45 ปี ในหัวข้อเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ

ในช่วงอายุ 46–56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี โดยช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 26–35 ปี นอกจากนี้ช่วงอายุ 46–56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 36–45 ปีในหัวข้อการทำงานภายในองค์กรของจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ

ตารางที่ 4.24 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ตัวแปรด้านค่าตอบแทน	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	18–25 ปี	29	3.48	0.986	5.396	0.000
	26–35 ปี	200	3.97	0.746		
	36–45 ปี	104	3.77	0.862		
	46–55 ปี	52	4.02	0.918		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.40	0.816		

ตารางที่ 4.24 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ตัวแปรด้านค่าตอบแทน	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	18–25 ปี	29	3.55	1.526	3.650	0.006
	26–35 ปี	200	3.97	0.792		
	36–45 ปี	104	3.58	1.112		
	46–55 ปี	52	3.83	0.810		
	56 ปีขึ้นไป	25	3.56	1.193		
ท่านพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงิน บำเหน็จประจำปี	18–25 ปี	29	3.69	1.137	3.385	0.010
	26–35 ปี	200	4.08	0.679		
	36–45 ปี	104	3.75	0.953		
	46–55 ปี	52	3.98	0.874		
	56 ปีขึ้นไป	25	3.92	0.862		

จากตาราง 4.24 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านค่าตอบแทนกับช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านค่าตอบแทน ในด้านเงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท การได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และความพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงินบำเหน็จประจำปี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านค่าตอบแทน โดยวิธี Bonferroni

n=410

ตัวแปรด้านค่าตอบแทน	I (อายุ)	J (อายุ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	18–25 ปี	26–35 ปี	-0.482*	0.033
		56 ปีขึ้นไป	-0.917*	0.001
	36–45 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.631*	0.006
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	26–35 ปี	36–45 ปี	0.388*	0.011
ท่านพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงินบำเหน็จประจำปี	26–35 ปี	36–45 ปี	0.325*	0.013

จากตาราง 4.25 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านด้านค่าตอบแทน พบว่า ช่วงอายุ 26–35 ปี และ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี และช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 36–45 ปี ในหัวข้อเงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท

ในช่วงอายุ 26–35 ปี ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 36–45 ปีในหัวข้อการได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และการได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด

ตารางที่ 4.26 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	18–25 ปี	29	4.00	1.035	4.081	0.003
	26–35 ปี	200	4.07	0.585		
	36–45 ปี	104	4.10	0.646		
	46–55 ปี	52	4.37	0.687		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.48	0.872		
ท่านรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน	18–25 ปี	29	4.00	1.069	5.057	0.001
	26–35 ปี	200	4.11	0.675		
	36–45 ปี	104	4.11	0.622		
	46–55 ปี	52	4.44	0.669		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.56	0.651		
หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ	18–25 ปี	29	3.93	1.067	3.640	0.006
	26–35 ปี	200	4.01	0.702		
	36–45 ปี	104	4.08	0.602		
	46–55 ปี	52	4.29	0.667		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.44	0.583		
หัวหน้างานยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	18–25 ปี	29	3.72	1.099	4.000	0.003
	26–35 ปี	200	4.06	0.639		
	36–45 ปี	104	4.01	0.731		
	46–55 ปี	52	4.31	0.643		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.28	0.614		
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	18–25 ปี	29	3.83	1.136	4.187	0.002
	26–35 ปี	200	4.04	0.729		
	36–45 ปี	104	4.12	0.612		
	46–55 ปี	52	4.37	0.627		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.40	0.707		

จากตาราง 4.26 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรกับช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ในด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน การยกย่องเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน การที่หัวหน้างานมอบหมายงานที่สำคัญอย่างเสมอ การที่หัวหน้างานยกย่องผลงานว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และการที่เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร โดยวิธี Bonferroni

n=410

ตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	I (อายุ)	J (อายุ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	26–35 ปี	46–55 ปี	-0.300*	0.044
		56 ปีขึ้นไป	-0.415*	0.039
ท่านรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน	18–25 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.560*	0.033
	26–35 ปี	46–55 ปี	-0.337*	0.020
		56 ปีขึ้นไป	-0.455*	0.022
	36–45 ปี	46–55 ปี	-0.337*	0.046
		56 ปีขึ้นไป	-0.454*	0.035

ตารางที่ 4.27 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรโดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	I (อายุ)	J (อายุ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ	26–35 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.430*	0.040
หัวหน้างานยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	18–25 ปี	46–55 ปี	-0.584*	0.004
		56 ปีขึ้นไป	-0.556*	0.040
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	18–25 ปี	46–55 ปี	-0.538*	0.015
		56 ปีขึ้นไป	-0.572*	0.040

จากตาราง 4.27 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านด้านค่าตอบแทน พบว่า ช่วงอายุ 26–35 ปี และ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี และช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 36–45 ปี ในหัวข้อเงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท

ในช่วงอายุ 26–35 ปี ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 36–45 ปีในหัวข้อการได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และการได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด

ตารางที่ 4.28 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	18–25 ปี	29	3.93	1.132	7.026	0.000
	26–35 ปี	200	3.88	0.734		
	36–45 ปี	104	3.87	0.669		
	46–55 ปี	52	4.23	0.877		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.60	0.500		
ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	18–25 ปี	29	3.76	0.988	5.766	0.000
	26–35 ปี	200	3.47	0.826		
	36–45 ปี	104	3.63	0.825		
	46–55 ปี	52	4.00	0.886		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.00	0.816		
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	18–25 ปี	29	3.93	1.100	10.586	0.000
	26–35 ปี	200	3.55	0.939		
	36–45 ปี	104	3.66	0.899		
	46–55 ปี	52	4.27	0.819		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.44	0.768		

ตารางที่ 4.28 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	18–25 ปี	29	4.10	0.939	13.823	0.000
	26–35 ปี	200	3.54	0.971		
	36–45 ปี	104	3.65	0.953		
	46–55 ปี	52	4.31	0.829		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.60	0.645		

จากตาราง 4.28 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานกับช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานในด้านงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน การทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน และการมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) โดยวิธี Bonferroni

n=410

ตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (อายุ)	J (อายุ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	18–25 ปี	56 ปีขึ้นไป	-0.669*	0.014
	26–35 ปี	46–55 ปี	-0.351*	0.032
		56 ปีขึ้นไป	-0.720*	0.000
	36–45 ปี	46–55 ปี	-0.365*	0.049
		56 ปีขึ้นไป	-0.735*	0.000
ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลาโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	26–35 ปี	46–55 ปี	-0.535*	0.001
		56 ปีขึ้นไป	-0.535*	0.030
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	26–35 ปี	46–55 ปี	-0.719*	0.000
		56 ปีขึ้นไป	-0.890*	0.000
	36–45 ปี	46–55 ปี	-0.606*	0.001
		56 ปีขึ้นไป	-0.777*	0.002
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	18–25 ปี	26–35 ปี	-0.568*	0.023
	26–35 ปี	46–55 ปี	-0.773*	0.000
		56 ปีขึ้นไป	-1.065*	0.000
	36–45 ปี	46–55 ปี	-0.654*	0.000
		56 ปีขึ้นไป	-0.946*	0.000

จากตาราง 4.29 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่า ช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี โดยช่วงอายุ 46–56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 26–35 ปี และช่วงอายุ 46–56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 36–45 ปี ในหัวข้องานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน

ในช่วงอายุ 46–56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 26–35 ปีในหัวข้อการทำงานเสร็จในเวลาโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน

ในช่วงอายุ 46–56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 26–35 ปี และช่วงอายุ 46–56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 36–45 ในหัวข้อที่แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้

ในช่วงอายุ 26–35 ปี ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี และช่วงอายุ 46–56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มช่วงอายุ 26–45 ปี ในหัวข้อการมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.30 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน	18–25 ปี	29	3.90	1.113	3.192	0.013
	26–35 ปี	200	4.12	0.696		
	36–45 ปี	104	4.02	0.737		
	46–55 ปี	52	4.38	0.661		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.32	0.852		

จากตาราง 4.30 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานกับช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) โดยวิธี Bonferroni

ด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี	I (อายุ)	J (อายุ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน	36–45 ปี	46–55 ปี	-0.365*	0.043

จากตาราง 4.31 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี พบว่า ช่วงอายุ 46–55 ปี ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 36–45 ปี ในหัวข้อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 4.32 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	18–25 ปี	29	3.90	1.047	4.278	0.002
	26–35 ปี	200	4.15	0.678		
	36–45 ปี	104	4.18	0.604		
	46–55 ปี	52	4.48	0.727		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.44	0.917		

ตารางที่ 4.32 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	18–25 ปี	29	3.90	1.012	4.678	0.001
	26–35 ปี	200	4.09	0.663		
	36–45 ปี	104	4.14	0.598		
	46–55 ปี	52	4.46	0.641		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.36	0.860		
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	18–25 ปี	29	3.93	0.998	3.467	0.008
	26–35 ปี	200	4.14	0.623		
	36–45 ปี	104	4.19	0.609		
	46–55 ปี	52	4.40	0.664		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.40	0.645		
ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	18–25 ปี	29	3.83	0.928	5.187	0.000
	26–35 ปี	200	4.09	0.686		
	36–45 ปี	104	4.01	0.690		
	46–55 ปี	52	4.37	0.742		
	56 ปีขึ้นไป	25	4.48	0.510		

จากตาราง 4.32 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานกับช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ในด้านการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับ

มาตรฐานที่กำหนดไว้ และการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	I (อายุ)	J (อายุ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	18–25 ปี	46–55 ปี	-0.584*	0.005
	26–35 ปี	46–55 ปี	-0.331*	0.031
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	18–25 ปี	46–55 ปี	-0.565*	0.004
	26–35 ปี	46–55 ปี	-0.377*	0.005
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	18–25 ปี	46–55 ปี	-0.473*	0.021
ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	18–25 ปี	46–55 ปี	-0.538*	0.011
		56 ปีขึ้นไป	-0.652*	0.008
	36–45 ปี	46–55 ปี	-0.356*	0.031
		56 ปีขึ้นไป	-0.470*	0.029

จากตาราง 4.33 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน พบว่า ช่วงอายุ 46-55 ปี ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–35 ปี ในหัวข้องานการมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ

ในช่วงอายุ 46–55 ปี ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี ในหัวข้อผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

ในช่วงอายุ 46–56 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มอายุ 18–25 ปี และ 36–45 ปีใน หัวข้อการสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป

ตารางที่ 4.34 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	การศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.72	1.114	6.814	0.001
	ปริญญาตรี	263	4.13	0.670		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.26	0.750		
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.28	1.023	26.892	0.000
	ปริญญาตรี	263	4.17	0.690		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.29	0.604		
งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.66	1.125	9.147	0.000
	ปริญญาตรี	263	4.21	0.739		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.31	0.730		
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.75	1.107	6.339	0.002
	ปริญญาตรี	263	4.13	0.742		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.29	0.685		

ตารางที่ 4.34 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	การศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานที่มีความเชี่ยวชาญ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.66	1.096	7.269	0. 001
	ปริญญาตรี	263	4.13	0.798		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.26	0.677		
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.69	1.030	8.160	0. 000
	ปริญญาตรี	263	4.17	0.712		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.28	0.682		

จากตาราง 4.34 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานกับการศึกษา พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ในด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่ง งานที่ทำมีความท้าทาย งานที่ทำทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ การได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานที่มีความเชี่ยวชาญ และการได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานโดยวิธี Bonferroni

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	I (การศึกษา)	J (การศึกษา)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.411*	0.009
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.542*	0.001
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.886*	0.000
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-1.006*	0.000
งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.549*	0.001
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.657*	0.000
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.383*	0.022
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.537*	0.001
ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานที่มีความเชี่ยวชาญ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.469*	0.005
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.605*	0.000
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.480*	0.002
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.591*	0.000

จากตาราง 4.35 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน พบว่า ระดับการศึกษา ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้องานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่ง งานที่ท่านทำมีความท้าทาย งานที่

ท่านทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ การได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานที่มีความเชี่ยวชาญ และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.36 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	**การศึกษา**	**N**	**Mean** ปริญญาตรี	**Std. Deviation**	**F**	**Sig.**
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.81	1.091	6.036	0.003
	ปริญญาตรี	263	4.12	0.658		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.29	0.685		
ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.69	1.176	9.018	0.000
	ปริญญาตรี	263	4.16	0.632		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.29	0.698		
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.66	1.181	9.299	0.000
	ปริญญาตรี	263	4.17	0.680		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.28	0.656		

ตารางที่ 4.36 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	การศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.69	1.091	6.696	0.001
	ปริญญาตรี	263	4.08	0.660		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.22	0.747		
การทำงานภายในองค์กรของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.63	1.129	9.355	0.000
	ปริญญาตรี	263	4.17	0.695		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.26	0.714		

จากตาราง 4.36 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรกับการศึกษาพบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรใน ด้านการทำงานที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ และการทำงานภายในองค์กร จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	I (การศึกษา)	J (การศึกษา)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.474*	0.003
ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.468*	0.001
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.599*	0.000
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.515*	0.001
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.622*	0.000
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.396*	0.011
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.530*	0.001
การทำงานภายในองค์การของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.542*	0.000
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.636*	0.000

จากตาราง 4.37 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้อผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี

ในระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้อความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อน

ร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ และการทำงานภายในองค์กร จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ

ตารางที่ 4.38 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทนด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านค่าตอบแทน	การศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.63	0.976	3.880	0.021
	ปริญญาตรี	263	3.93	0.840		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	3.96	0.788		
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.50	1.368	5.135	0.006
	ปริญญาตรี	263	3.91	.869		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	3.62	1.081		
ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาว เช่น รางวัลอายุการทำงานนาน หรือ การสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฝั่งนายจ้างและอื่น ๆ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.69	1.091	4.478	0.012
	ปริญญาตรี	263	4.03	0.807		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.17	0.764		

จากตาราง 4.38 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านค่าตอบแทนในองค์กรกับการศึกษา พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท การได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไป

ตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และความพึงพอใจกับค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาว เช่น รางวัลอายุการทำงานนาน หรือ การสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฝั่งนายจ้างและอื่น ๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านค่าตอบแทนโดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านค่าตอบแทน	I (การศึกษา)	J (การศึกษา)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.429*	0.021
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.441*	0.028
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	0.291*	0.024
ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาว เช่น รางวัลอายุการทำงานนาน หรือ การสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฝั่งนายจ้างและอื่น ๆ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.486*	0.010

จากตาราง 4.39 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านค่าตอบแทน พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้อค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท

ในระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้อความพึงพอใจกับค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาว เช่น รางวัลอายุการทำงานนาน หรือ การสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฝั่งนายจ้างและอื่น ๆ

ตารางที่ 4.40 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	การศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.88	1.040	4.790	0.009
	ปริญญาตรี	263	4.15	0.663		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.30	0.675		
หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.75	1.136	4.388	0.013
	ปริญญาตรี	263	4.09	0.668		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.17	0.620		
หัวหน้างานยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.63	1.212	6.905	0.001
	ปริญญาตรี	263	4.10	0.637		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.11	0.659		
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.53	1.107	11.385	0.000
	ปริญญาตรี	263	4.14	0.687		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.19	0.647		

จากตาราง 4.40 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรกับ

การศึกษา พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรในด้านความรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน การที่หัวหน้ามักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ การที่หัวหน้ายกย่องผลงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และการที่เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรโดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	I (การศึกษา)	J (การศึกษา)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.421*	0.009
หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.337*	0.032
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.415*	0.010
หัวหน้างานยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.478*	0.001
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.488*	0.002
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.609*	0.000
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.660*	0.000

จากตาราง 4.41 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านค่าตอบแทน พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้อความรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน

ในระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้อหัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเสมอ

หัวหน้างานยกย่องผลงานผู้ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากผู้ปฏิบัติในการทำงาน

ตารางที่ 4.42 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	การศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.59	1.012	4.297	0.014
	ปริญญาตรี	263	3.98	0.744		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.04	0.777		
ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.50	1.191	3.231	0.041
	ปริญญาตรี	263	2.95	1.121		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	3.03	1.199		
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.78	1.157	7.131	0.001
	ปริญญาตรี	263	3.63	0.940		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.03	0.893		
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.88	1.157	4.854	0.008
	ปริญญาตรี	263	3.66	0.975		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	3.99	0.932		

จากตาราง 4.42 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานกับการศึกษาพบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานในด้านงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางาน แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ การมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (การศึกษา)	J (การศึกษา)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.387*	0.024
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.450*	0.012
ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.546*	0.035
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.399*	0.001
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.334*	0.007

จากตาราง 4.35 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่า ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้องานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน

ในระดับการศึกษาปริญญาตรี ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้อปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม

ในระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มปริญญาตรี ในหัวข้อที่แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ และการมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.44 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี	การศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านสามารถคัดสรรหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ กระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.75	1.047	3.735	0.025
	ปริญญาตรี	263	4.11	0.651		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.02	0.749		
ท่านสามารถใช้งานซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันมือถือในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.78	1.157	6.788	0.001
	ปริญญาตรี	263	4.26	0.633		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.28	0.744		

ตารางที่ 4.44 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี	การศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.72	1.143	5.031	0.007
	ปริญญาตรี	263	4.16	0.695		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.16	0.733		

จากตาราง 4.44 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีกับการศึกษาพบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีในด้านการคัดสรรหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ กระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล การใช้งานซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันมือถือในการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี	I (การศึกษา)	J (การศึกษา)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านสามารถคัดสรรหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.356*	0.025
ท่านสามารถใช้งานซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันมือถือในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.481*	0.001
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.497*	0.002
ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.437*	0.006
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.438*	0.011

จากตาราง 4.35 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้อการ

สามารถคัดสรรหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ กระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล

ในระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้อความสามารถใช้งานซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันมือถือในการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 4.46 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	การศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.66	1.096	10.946	0.000
	ปริญญาตรี	263	4.22	0.695		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.31	0.598		
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.59	0.979	11.811	0.000
	ปริญญาตรี	263	4.18	0.663		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.23	0.626		
ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.81	0.931	4.621	0.010
	ปริญญาตรี	263	4.11	0.653		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.21	0.554		

ตารางที่ 4.46 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	การศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.75	1.016	7.826	0000
	ปริญญาตรี	263	4.24	0.610		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.19	0.634		
ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.66	1.066	7.175	0001
	ปริญญาตรี	263	4.13	0.655		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	115	4.17	0.704		

จากตาราง 4.46 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานกับการศึกษา พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในด้านการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ การมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	I (การศึกษา)	J (การศึกษา)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.560*	0.000
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.657*	0.000
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.589*	0.000
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.641*	0.000
ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.289*	0.046
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.396*	0.008

ตารางที่ 4.47 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	I (การศึกษา)	J (การศึกษา)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.486*	0.000
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.441*	0.003
ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.477*	0.001
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-0.581*	0.001

จากตาราง 4.47 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี ในหัวข้อการมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ การมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และความสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป

ตารางที่ 4.48 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	3.56	1.086	6.362	0.000
	15,000–30,000 บาท	177	4.08	0.711		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.23	0.617		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.19	0.768		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.37	0.691		
งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	3.81	1.111	4.098	0.003
	15,000–30,000 บาท	177	4.12	0.785		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.22	0.706		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.35	0.738		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.49	0.703		

ตารางที่ 4.48 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	3.81	1.111	3.095	0.016
	15,000–30,000 บาท	177	4.11	0.750		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.14	0.712		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.21	0.637		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.44	0.825		
ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานที่มีความเชี่ยวชาญ	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	3.67	1.209	2.538	0.040
	15,000–30,000 บาท	177	4.14	0.759		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.14	0.761		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.19	0.627		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.23	0.922		

ตารางที่ 4.48 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	3.96	0.940	4.470	0.002
	15,000–30,000 บาท	177	4.08	0.745		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.13	0.662		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.27	0.770		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.56	0.666		

จากตาราง 4.48 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานกับรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านงานที่ทำมีความท้าทาย งานที่ทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ การได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานที่มีความเชี่ยวชาญ การและให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้ต่อเดือนกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	I (รายได้ต่อเดือน)	J (รายได้ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000–30,000 บาท	-0.524*	0.005
		30,001 บาท–50,000 บาท	-0.679*	0.000
		50,001 บาท–75,000 บาท	-0.637*	0.002
		75,001 บาทขึ้นไป	-0.817*	0.000
งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	น้อยกว่า 15,000 บาท	50,001 บาท–75,000 บาท	-0.531*	0.041
		75,001 บาทขึ้นไป	-0.674*	0.005

ตารางที่ 4.49 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้ต่อเดือนกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	I (รายได้ต่อเดือน)	J (รายได้ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	น้อยกว่า 15,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.627*	0.009
ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานที่มีความเชี่ยวชาญ	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000–30,000 บาท	-0.475*	0.043
		75,001 บาทขึ้นไป	-0.566*	0.042
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	น้อยกว่า 15,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.595*	0.010

จากตาราง 4.49 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,000–75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มน้อยกว่า 15,000 บาท ในหัวข้อ งานที่ทำมีความท้าทาย

ในกลุ่มรายได้ต่อเดือน 50,001 บาท-75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ในหัวข้องานทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น

ในกลุ่มรายได้ต่อเดือน 75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ในหัวข้องานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

ในกลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,000–30,000 บาท และ 75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ในหัวข้อการได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานที่มีความเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4.50 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	4.07	1.107	6.362	0.000
	15,000–30,000 บาท	177	4.04	0.616		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.14	0.585		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.15	0.668		
	75,001 บาท ขึ้นไป	43	4.49	0.768		

ตารางที่ 4.50 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	4.19	0.834	4.419	0.002
	15,000–30,000 บาท	177	4.08	0.711		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.12	0.671		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.25	0.653		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.56	0.666		
หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	4.15	1.064	3.563	0.007
	15,000–30,000 บาท	177	4.00	0.707		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.08	0.620		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.04	0.656		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.44	0.629		

ตารางที่ 4.50 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	4.00	1.109	2.696	0.031
	15,000–30,000 บาท	177	4.02	.0734		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.13	0.662		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.19	0.627		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.40	0.695		

จากตาราง 4.50 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรกับรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ในด้าน การเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน และการที่หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ การที่เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	I (รายได้ต่อเดือน)	J (รายได้ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	15,000–30,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.449*	0.001
	30,001 บาท–50,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.344*	0.047
ท่านรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน	15,000–30,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.479*	0.001
	30,001 บาท–50,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.441*	0.005
หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ	15,000–30,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.442*	0.002
	30,001 บาท–50,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.361*	0.043
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	15,000–30,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.378*	0.024

จากตาราง 4.51 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือน 75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่ม 15,000–50,000 บาท ในหัวข้อ การเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเสมอ

ในกลุ่มรายได้ต่อเดือน 75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,000–30,000 บาท ในหัวข้อเพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

ตารางที่ 4.52 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	3.96	0.980	5.168	0.000
	15,000–30,000 บาท	177	3.88	0.756		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	3.93	0.697		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	3.94	0.873		
	75,001 บาท ขึ้นไป	43	4.47	0.702		

ตารางที่ 4.52 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	4.19	0.879	7.858	0.000
	15,000–30,000 บาท	177	3.49	0.827		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	3.53	0.807		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	3.63	0.864		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.09	0.895		
ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	3.78	1.155	3.309	0.011
	15,000–30,000 บาท	177	2.98	1.020		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	2.99	1.108		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	2.87	1.284		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	2.95	1.479		

ตารางที่ 4.52 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานแต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	4.11	0.974	11.294	0.000
	15,000–30,000 บาท	177	3.56	0.934		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	3.57	0.950		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.06	0.850		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.42	0.763		
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	4.26	0.813	14.170	0.000
	15,000–30,000 บาท	177	3.50	0.960		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	3.69	0.970		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	3.90	0.955		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.58	0.698		

จากตาราง 4.52 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานกับรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานในด้านงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน การทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางาน การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน และการมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้ต่อเดือนกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (รายได้ต่อเดือน)	J (รายได้ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	15,000–30,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.584*	0.000
	30,001 บาท–50,000 บาท		-0.537*	0.001
	50,001 บาท–75,000 บาท		-0.523*	0.010

ตารางที่ 4.53 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้ต่อเดือนกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (รายได้ต่อเดือน)	J (รายได้ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลาโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000–30,000 บาท	0.694*	0.001
		30,001 บาท–50,000 บาท	0.654*	0.003
	15,000–30,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.601*	0.000
	30,001 บาท–50,000 บาท		-0.561*	0.002
ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000–30,000 บาท	0.795*	0.008
		30,001 บาท–50,000 บาท	0.787*	0.014
		50,001 บาท–75,000 บาท	0.912*	0.008
		75,001 บาทขึ้นไป	0.824*	0.035

ตารางที่ 4.53 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้ต่อเดือนกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (รายได้ต่อเดือน)	J (รายได้ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000–30,000 บาท	0.552*	0.037
	15,000–30,000 บาท	50,001 บาท–75,000 บาท	-0.498*	0.006
		75,001 บาทขึ้นไป	-0.859*	0.000
	30,001 บาท–50,000 บาท	50,001 บาท–75,000 บาท	-0.490*	0.015
		75,001 บาทขึ้นไป	-0.851*	0.000
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000–30,000 บาท	0.756*	0.001
		30,001 บาท–50,000 บาท	0.566*	0.048
	15,000–30,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-1.079*	0.000
	30,001 บาท–50,000 บาท		-0.888*	0.000
	50,001 บาท–75,000 บาท		-0.678*	0.005

จากตาราง 4.53 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือน 75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่ม 15,000–50,000 บาท ในหัวข้อ การเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเสมอ

ในกลุ่มรายได้ต่อเดือน 75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,000–30,000 บาท ในหัวข้อเพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

ตารางที่ 4.54 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	4.30	0.912	3.678	0.006
	15,000–30,000 บาท	177	4.16	0.614		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.08	0.662		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.13	0.793		
	75,001 บาท ขึ้นไป	43	4.53	0.767		

ตารางที่ 4.54 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	3.93	1.035	4.334	0.002
	15,000–30,000 บาท	177	4.14	0.672		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.17	0.659		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.31	0.701		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.56	0.796		
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	3.96	0.898	4.316	0.002
	15,000–30,000 บาท	177	4.10	0.680		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.08	0.662		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.31	0.544		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.49	0.798		

ตารางที่ 4.54 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	4.07	0.829	2.644	0.033
	15,000–30,000 บาท	177	4.02	0.661		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.16	0.640		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.17	0.550		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.35	0.650		
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	4.15	0.907	3.150	0.014
	15,000–30,000 บาท	177	4.11	0.635		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.16	0.668		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.27	0.598		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.49	0.631		

ตารางที่ 4.54 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	น้อยกว่า 15,000 บาท	27	3.96	0.980	4.742	0.001
	15,000–30,000 บาท	177	4.08	0.661		
	30,001 บาท–50,000 บาท	111	4.02	0.751		
	50,001 บาท–75,000 บาท	52	4.12	0.704		
	75,001 บาทขึ้นไป	43	4.53	0.550		

จากตาราง 4.54 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานกับรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานในด้านวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ การวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ เทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้ต่อเดือนกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	I (รายได้ต่อเดือน)	J (รายได้ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ	15,000–30,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.371*	0.017
	30,001 บาท–50,000 บาท		-0.454*	0.003
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	น้อยกว่า 15,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.632*	0.004
	15,000–30,000 บาท		-0.417*	0.007
	30,001 บาท–50,000 บาท		-0.387*	0.027
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	น้อยกว่า 15,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.525*	0.020
	15,000–30,000 บาท		-0.392*	0.009
	30,001 บาท–50,000 บาท		-0.407*	0.011
ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	15,000–30,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.332*	0.030

ตารางที่ 4.55 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้ต่อเดือนกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	I (รายได้ต่อเดือน)	J (รายได้ต่อเดือน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	15,000–30,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.381*	0.008
ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	น้อยกว่า 15,000 บาท	75,001 บาทขึ้นไป	-0.572*	0.011
	15,000–30,000 บาท		-0.456*	0.002
	30,001 บาท–50,000 บาท		-0.517*	0.001
	50,001 บาท–75,000 บาท		-0.419*	0.041

จากตาราง 4.35 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือน 75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่ม 15,000–50,000 บาท ในหัวข้อการมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ในกลุ่มรายได้ต่อเดือน 75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท-50,000 บาท ในหัวข้อการมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ

ในกลุ่มรายได้ต่อเดือน 75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท-30,000 บาท ในหัวข้อการมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/

ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น และผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

ในกลุ่มรายได้ต่อเดือน 75,001 บาท ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท-75,000 บาท ในหัวข้อความสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป

ตารางที่ 4.56 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	1–3 ปี	138	3.99	0.754	3.087	0.027
	3 ปี–5 ปี	73	4.14	0.787		
	5 ปี–10 ปี	74	4.20	0.662		
	10 ปี ขึ้นไป	125	4.25	0.726		
งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	1–3 ปี	138	4.09	0.841	3.397	0.018
	3 ปี–5 ปี	73	4.14	0.805		
	5 ปี–10 ปี	74	4.14	0.669		
	10 ปี ขึ้นไป	125	4.38	0.758		
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	1–3 ปี	138	4.03	0.704	4.058	0.007
	3 ปี–5 ปี	73	4.05	0.797		
	5 ปี–10 ปี	74	4.30	0.656		
	10 ปี ขึ้นไป	125	4.29	0.781		

จากตาราง 4.56 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมาน ศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานกับระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ในด้าน งานที่ทำมี

ความท้าทาย งานที่ทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	I (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	J (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	1–3 ปี	10 ปี ขึ้นไป	-0.262*	0.024
งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	1–3 ปี	10 ปี ขึ้นไป	-0.289*	0.017
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	1–3 ปี	10 ปี ขึ้นไป	-0.259*	0.028

จากตาราง 4.57 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน พบว่า กลุ่มระยะเวลาการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่ม 1–3 ปี ในหัวข้องานที่ทำมีความท้าทาย งานทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.58 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	1–3 ปี	138	3.95	0.907	8.597	0.000
	3 ปี–5 ปี	73	4.04	0.841		
	5 ปี–10 ปี	74	3.86	0.926		
	10 ปี ขึ้นไป	125	3.44	1.095		
ท่านพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงิน บำเหน็จประจำปี	1–3 ปี	138	4.04	0.724	5.069	0.002
	3 ปี–5 ปี	73	4.07	0.751		
	5 ปี–10 ปี	74	4.04	0.851		
	10 ปี ขึ้นไป	125	3.70	0.951		

จากตาราง 4.58 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรกับระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ในด้านการได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และความพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงิน บำเหน็จประจำปี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	I (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	J (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	10 ปี ขึ้นไป	1–3 ปี	-0.509*	0.000
		3 ปี–5 ปี	-0.601*	0.000
		5 ปี–10 ปี	-0.425*	0.016
ท่านพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงินบำเหน็จประจำปี	1–3 ปี	10 ปี ขึ้นไป	0.339*	0.006
	3 ปี–5 ปี	10 ปี ขึ้นไป	0.364*	0.018
	5 ปี–10 ปี	10 ปี ขึ้นไป	0.337*	0.035

จากตาราง 4.59 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร พบว่า กลุ่มระยะเวลาการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่ม 1–10 ปี ในหัวข้อการได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และความพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงิน บำเหน็จประจำปี

ตารางที่ 4.60 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านค่าตอบแทน	ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	1–3 ปี	138	3.95	0.907	8.597	0.000
	3 ปี–5 ปี	73	4.04	0.841		
	5 ปี–10 ปี	74	3.86	0.926		
	10 ปี ขึ้นไป	125	3.44	1.095		
ท่านพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงิน บำเหน็จประจำปี	1–3 ปี	138	4.04	0.724	5.069	0.002
	3 ปี–5 ปี	73	4.07	0.751		
	5 ปี–10 ปี	74	4.04	0.851		
	10 ปี ขึ้นไป	125	3.70	0.951		

จากตาราง 4.60 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านค่าตอบแทนกับระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านค่าตอบแทน ในด้านการได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และความพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงิน บำเหน็จประจำปีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.61 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านค่าตอบแทน โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านค่าตอบแทน	I (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	J (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	1–3 ปี	10 ปี ขึ้นไป	0.509*	0.000
	3 ปี–5 ปี	10 ปี ขึ้นไป	0.601*	0.000
	5 ปี–10 ปี	10 ปี ขึ้นไป	0.425*	0.016
ท่านพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงินบำเหน็จประจำปี	10 ปี ขึ้นไป	1–3 ปี	-0.339*	0.006
		3 ปี–5 ปี	-0.364*	0.018
		5 ปี–10 ปี	-0.337*	0.035

จากตาราง 4.61 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร พบว่า กลุ่มระยะเวลาการทำงาน กลุ่ม 1–10 ปี ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าระยะเวลาการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ในหัวข้อการได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และความพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงินบำเหน็จประจำปี

ตารางที่ 4.62 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	1–3 ปี	138	4.00	0.673	5.723	0.001
	3 ปี–5 ปี	73	4.00	0.667		
	5 ปี–10 ปี	74	4.23	0.631		
	10 ปี ขึ้นไป	125	4.30	0.696		
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	1–3 ปี	138	3.96	0.800	3.573	0.014
	3 ปี–5 ปี	73	4.14	0.713		
	5 ปี–10 ปี	74	4.12	0.640		
	10 ปี ขึ้นไป	125	4.25	0.703		

จากตาราง 4.62 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรกับระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ในด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน และการที่เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	I (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	J (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	10 ปี ขึ้นไป	1–3 ปี	0.296*	0.002
		3 ปี–5 ปี	0.296*	0.018
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	10 ปี ขึ้นไป	1–3 ปี	0.291*	0.008

จากตาราง 4.63 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร พบว่า กลุ่มระยะเวลาการทำงานกลุ่ม 10 ปี ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าระยะเวลาการทำงาน 1 ปี–5 ปี ในหัวข้อการเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน

ในกลุ่มระยะเวลาการทำงาน 1–3 ปี ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าระยะเวลาการทำงาน 1 ปี–3 ปี ในหัวข้อเพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

ตารางที่ 4.64 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	1–3 ปี	138	3.83	0.782	4.828	0.003
	3 ปี–5 ปี	73	3.89	0.792		
	5 ปี–10 ปี	74	3.96	0.650		
	10 ปี ขึ้นไป	125	4.18	0.814		
ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	1–3 ปี	138	3.62	0.812	3.334	0.020
	3 ปี–5 ปี	73	3.52	0.835		
	5 ปี–10 ปี	74	3.45	0.967		
	10 ปี ขึ้นไป	125	3.81	0.849		
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	1–3 ปี	138	3.59	0.894	9.846	0.000
	3 ปี–5 ปี	73	3.58	0.971		
	5 ปี–10 ปี	74	3.59	0.964		
	10 ปี ขึ้นไป	125	4.13	0.924		
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	1–3 ปี	138	3.57	0.928	9.541	0.000
	3 ปี–5 ปี	73	3.51	0.974		
	5 ปี–10 ปี	74	3.81	1.002		
	10 ปี ขึ้นไป	125	4.12	0.955		

จากตาราง 4.64 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานกับระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานในด้านงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน การทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำ

งานกลับไปทำที่บ้าน ความสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน การมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	J (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	1–3 ปี	10 ปี ขึ้นไป	-0.350*	0.002
ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลาโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	5 ปี–10 ปี	10 ปี ขึ้นไป	-0.362*	0.025
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	10 ปี ขึ้นไป	1–3 ปี	0.541*	0.000
		3 ปี–5 ปี	0.553*	0.000
		5 ปี–10 ปี	0.533*	0.001
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	1–3 ปี	10 ปี ขึ้นไป	-0.555*	0.000
	3 ปี–5 ปี	10 ปี ขึ้นไป	-0.613*	0.000

จากตาราง 4.65 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานเฉพาะปัจจัยที่มี

ความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน พบว่า กลุ่มระยะเวลาการทำงานกลุ่ม 10 ปี ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าระยะเวลาการทำงาน 1 ปี–3 ปี ในหัวข้องานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน

ในกลุ่มระยะเวลาการทำงาน 10 ปี ขึ้นไปความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าระยะเวลาการทำงาน 5 ปี–10 ปี ในหัวข้อการสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน

ในกลุ่มระยะเวลาการทำงาน 10 ปี ขึ้นไปความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าระยะเวลาการทำงาน 1 ปี–10 ปี ในหัวข้อที่แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้

ในกลุ่มระยะเวลาการทำงาน 10 ปี ขึ้นไปความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าระยะเวลาการทำงาน 1 ปี–5 ปี ในหัวข้อการมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.66 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	1–3 ปี	138	4.08	0.684	3.127	0.026
	3 ปี–5 ปี	73	4.01	0.717		
	5 ปี–10 ปี	74	4.19	0.634		
	10 ปี ขึ้นไป	125	4.29	0.728		
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	1–3 ปี	138	4.14	0.664	2.781	0.041
	3 ปี–5 ปี	73	4.04	0.696		
	5 ปี–10 ปี	74	4.22	0.556		
	10 ปี ขึ้นไป	125	4.30	0.698		

จากตาราง 4.66 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานกับระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ในด้านผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ และผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.67 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	I (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	J (ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	3 ปี–5 ปี	10 ปี ขึ้นไป	-0.274*	0.046
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	10 ปี ขึ้นไป	3 ปี–5 ปี	0.263*	0.044

จากตาราง 4.67 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มระยะเวลาการทำงานกลุ่ม 10 ปี ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าระยะเวลาการทำงาน 3 ปี–5 ปี ในหัวข้อผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ

ในกลุ่มระยะเวลาการทำงาน 10 ปี ขึ้นไปความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าระยะเวลาการทำงาน 3 ปี–5 ปี ในหัวข้อผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.68 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.07	0.796	3.731	0.003
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.16	0.687		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	3.91	0.949		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	4.15	0.732		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.36	0.683		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.74	0.562		

ตารางที่ 4.68 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.05	0.773	4.453	0.001
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.18	0.707		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.17	0.778		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	4.19	0.634		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.39	0.645		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.79	0.535		

จากตาราง 4.68 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานกับตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ในด้านงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.69 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni

n=4109

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.665*	0.004
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.572*	0.042
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	0.824*	0.008
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.737*	0.000
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.614*	0.013

จากตาราง 4.35 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานพบว่า ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหาร

เทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 13 ในหัวข้องานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ

ในกลุ่มตำแหน่งานผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6 และนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10 ในหัวข้อการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.70 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.06	0.721	5.010	0.000
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.19	0.565		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	3.87	1.014		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	4.08	0.796		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.39	0.645		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.74	0.562		

ตารางที่ 4.70 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะให้กำลังใจ	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 3 – 6	209	4.08	0.699	3.663	0.003
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 7 –10	97	4.21	0.691		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 11–13	23	4.09	0.793		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	4.00	0.800		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.36	0.639		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.68	0.582		

ตารางที่ 4.70 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 3 – 6	209	4.10	0.772	2.991	0.012
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 7 –10	97	4.15	0.565		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 11–13	23	4.13	0.757		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการ ระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	4.04	0.720		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.33	0.717		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.68	0.582		

ตารางที่ 4.70 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 3 – 6	209	4.12	0.768	2.646	0.023
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 7 –10	97	4.21	0.611		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 11–13	23	4.09	0.668		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการ ระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.88	0.993		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.25	0.692		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.63	0.597		

ตารางที่ 4.70 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
การทำงานภายในองค์การของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 3 – 6	209	4.08	0.793	2.638	0.023
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 7 –10	97	4.22	0.696		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 11–13	23	4.04	0.562		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	4.04	0.958		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.31	0.624		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.63	0.597		

จากตาราง 4.70 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กรกับตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ในด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นทีมที่ดี เมื่อทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานจะให้กำลังใจ ความสบายใจเมื่อใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและ

กันกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานภายในองค์กร จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.71 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.675*	0.001
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.551*	0.027
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	0.867*	0.001
		ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.660*	0.028
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะให้กำลังใจ	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	-0.603*	0.005
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	-0.684*	0.019

ตารางที่ 4.71 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.589*	0.009
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.530*	0.048
		ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.646*	0.042
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	-0.747*	0.012
การทำงานภายในองค์การของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	-0.555*	0.032

จากตาราง 4.71 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร พบว่า ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 13 และผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อที่ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6 และนักวิชาการ และผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อที่เมื่อทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานจะให้กำลังใจ

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 10 และนักวิชาการ และผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6 ในหัวข้อการทำงานภายในองค์กร จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ

ตารางที่ 4.72 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.85	0.845	2.820	0.016
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.05	0.651		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.00	0.739		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.50	0.812		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	3.97	1.082		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.26	1.046		

ตารางที่ 4.72 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.78	0.845	3.407	0.005
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.02	0.677		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	3.96	0.928		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.42	0.809		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	3.72	1.031		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.21	1.032		

ตารางที่ 4.72 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.73	0.918	5.791	0.000
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.07	0.696		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	3.87	1.014		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.12	1.177		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	3.61	1.022		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.16	1.119		

ตารางที่ 4.72 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.82	0.847	3.994	0.002
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	3.96	0.776		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	3.78	1.043		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.19	1.096		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	3.72	1.003		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.21	0.918		

ตารางที่ 4.72 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.86	0.968	9.060	0.000
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.04	0.815		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	3.78	0.850		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	2.92	1.129		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	3.22	0.866		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.11	1.197		

ตารางที่ 4.72 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงินบำเหน็จประจำปี	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.99	0.778	7.201	0.000
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.15	0.712		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.00	0.426		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.23	1.107		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	3.56	0.969		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.00	1.106		

ตารางที่ 4.72 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาว เช่น รางวัลอายุการทำงานนาน หรือการสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฝั่งนายจ้างและอื่น ๆ	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.98	0.814	3.531	0.004
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.21	0.706		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.04	0.767		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.73	1.002		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	3.94	1.013		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.58	0.692		

จากตาราง 4.72 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านค่าตอบแทนกับตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านค่าตอบแทน ในด้านเงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท เงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน การได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด ความพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงิน บำเหน็จประจำปี และความพึงพอใจกับค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาว เช่น รางวัลอายุการทำงานนาน หรือ การสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฝั่งนายจ้างและ อื่น ๆ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.73 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านค่าตอบแทนในงาน โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านค่าตอบแทน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.552*	0.042
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	-0.763*	0.037

ตารางที่ 4.73 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านค่าตอบแทนในงาน โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.598*	0.020
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	-0.787*	0.030
เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	-0.345*	0.035
		ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.612*	0.021
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.957*	0.000
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	-1.043*	0.003

ตารางที่ 4.73 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านค่าตอบแทนในงาน โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 3 – 6	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.626*	0.010
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 7 –10	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.766*	0.001
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	-1.018*	0.002

ตารางที่ 4.73 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านค่าตอบแทนในงาน โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 3 – 6	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.938*	0.000
		ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	0.639*	0.003
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 7 –10	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	1.118*	0.000
		ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	0.819*	0.000
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพ ระดับ 11–13	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.860*	0.023
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	1.182*	0.001
		ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.883*	0.015

จากตาราง 4.73 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านค่าตอบแทน พบว่า นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10 และผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อเงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน

ในกลุ่มตำแหน่งานนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10 และ ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท

ในกลุ่มตำแหน่งานนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 –10 และ ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อเงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานได้รับมอบหมายจากองค์กร

ในกลุ่มตำแหน่งานนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 10 และ ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน

ในกลุ่มตำแหน่งานนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 10 ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) และผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) โดยนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13 ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่าผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)

นอกจากนั้น ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่า ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) และผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย

ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อการได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด

ตารางที่ 4.74 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และความสามารถของท่าน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.02	0.689	3.706	0.003
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.09	0.663		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.00	0.674		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.81	0.981		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.08	0.874		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.68	0.582		

ตารางที่ 4.74 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.88	0.791	4.836	0.000
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	3.96	0.735		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	3.83	0.650		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.96	0.824		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองรองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.22	0.760		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.68	0.671		

ตารางที่ 4.74 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลาโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.58	0.852	3.610	0.003
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	3.54	0.855		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	3.39	0.783		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.81	0.939		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	3.86	0.762		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.26	0.933		

ตารางที่ 4.74 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวลแม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.09	1.062	2.444	0.034
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	2.82	1.010		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	2.87	1.392		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.62	1.267		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองรองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	2.81	1.305		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	3.05	1.747		

ตารางที่ 4.74 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.64	0.957	7.999	0.000
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	3.60	0.897		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	3.70	1.063		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.81	1.021		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.33	0.717		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.68	0.582		

ตารางที่ 4.74 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	3.59	0.967	7.999	0.000
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	3.80	0.953		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	3.70	1.020		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.62	1.098		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.31	0.786		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.79	0.535		

จากตาราง 4.74 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานกับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานในลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน การสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม การที่ทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ และการมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.75 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.660*	0.002
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.591*	0.017
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	0.684*	0.034
		ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.877*	0.001
		ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	0.601*	0.049

ตารางที่ 4.75 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองรองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.804*	0.000
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.725*	0.003
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	0.858*	0.005
		ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.723*	0.028
ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.684*	0.013
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.727*	0.011
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	0.872*	0.016
ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	-0.791*	0.028

ตารางที่ 4.75 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work life balance) โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.697*	0.001
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.735*	0.001
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	1.048*	0.000
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	1.086*	0.000
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	0.989*	0.009
		ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.877*	0.026

ตารางที่ 4.75 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.712*	0.001
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	1.196*	0.000
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.985*	0.001
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	1.094*	0.003
		ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	1.174*	0.001

จากตาราง 4.75 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่า ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 13 ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) และผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) ในหัวข้อลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 13 และผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้องานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 13 ในหัวข้อการสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10 ในหัวข้อปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 –10 และผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 –13 และ ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อที่แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงาน

วิชาชีพระดับ 3 –6 และผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 –13 ในหัวข้อการมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.76 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านสามารถนำประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.09	0.681	3.106	0.009
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.15	0.601		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.13	0.694		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.88	0.864		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.22	0.681		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.63	0.684		

ตารางที่ 4.76 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.06	0.738	3.082	0.010
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.14	0.736		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.17	0.778		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.88	0.993		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.31	0.624		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.63	0.684		

จากตาราง 4.76 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านความสามารถนำประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.77 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี	**I (ตำแหน่งงาน)**	**J (ตำแหน่งงาน)**	**Mean Difference (I-J)**	**Sig.**
ท่านสามารถนำประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.545*	.0013
		ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.747*	0.004
ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.574*	0.022
		ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.747*	0.015

จากตาราง 4.77 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่า ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) และผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่านักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6 และผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อความสามารถนำประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 4.78 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.17	0.655	4.315	.001
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.07	0.711		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.13	0.869		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	4.04	0.871		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.44	0.558		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.74	0.562		

ตารางที่ 4.78 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.09	0.698	4.689	0.000
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.28	0.673		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.22	0.951		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	4.00	0.894		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.50	0.609		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.68	0.582		

ตารางที่ 4.78 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบและได้รับความน่าเชื่อถือ	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.06	0.687	3.721	.003
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.20	0.640		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.04	0.878		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	4.08	0.845		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.44	0.558		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.58	0.692		

ตารางที่ 4.78 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.04	0.649	4.033	0.001
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.15	0.601		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.17	0.650		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	3.92	0.891		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.28	0.566		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.63	0.597		

ตารางที่ 4.78 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.09	0.652	4.368	0.001
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.18	0.662		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.35	0.647		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	4.19	0.749		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.42	0.604		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.68	0.582		

ตารางที่ 4.78 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	209	4.05	0.709	3.487	0.004
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	97	4.04	0.676		
	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13	23	4.35	0.647		
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	26	4.12	0.952		
	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	36	4.14	0.683		
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	19	4.68	0.582		

จากตาราง 4.78 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน พบว่า

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ การวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ผลการปฏิบัติงานของมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ การมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และความสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.79 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	**I (ตำแหน่งงาน)**	**J (ตำแหน่งงาน)**	**Mean Difference (I-J)**	**Sig.**
ท่านมักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.569*	0.009
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.665*	0.002
		ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.698*	0.012

ตารางที่ 4.79 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.409*	0.023
	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.593*	0.008
		ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	0.684*	0.023
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	-0.409*	0.023
		ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	-0.593*	0.008
	ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	-0.684*	0.023

ตารางที่ 4.79 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งงานกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	I (ตำแหน่งงาน)	J (ตำแหน่งงาน)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.598*	0.002
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.509*	0.031
ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)	นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6	0.632*	0.003
		นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10	0.643*	0.005

จากตาราง 4.79 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่า นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 10 และผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อการมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่า นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6 นอกจากนั้น ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่า นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6 และผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ในหัวข้อการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) และ ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่า นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6 นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่า ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่าในหัวข้อผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ

ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่า นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 10 ในหัวข้อท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ ในกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า) ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่า นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 10 ในหัวข้อท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป

ตารางที่ 4.80 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	โสด	243	4.04	.768	7.604	0.001
	สมรส	151	4.31	.624		
	หม้าย / หย่า	16	3.88	1.025		
งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	โสด	243	4.12	.866	3.050	0.048
	สมรส	151	4.32	.647		
	หม้าย / หย่า	16	4.13	.619		

ตารางที่ 4.80 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
องค์กรให้อำนาจที่ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	โสด	243	3.84	.900	3.420	0.034
	สมรส	151	4.07	.758		
	หม้าย / หย่า	16	3.94	.772		
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	โสด	243	4.05	.754	10.332	0.000
	สมรส	151	4.37	.649		
	หม้าย / หย่า	16	3.88	1.025		

จากตาราง 4.80 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านงานที่ทำมีความท้าทาย งานที่ทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น องค์กรให้อำนาจที่สามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.81 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	I (สถานภาพ)	J (สถานภาพ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	โสด	สมรส	-0.274*	0.076
งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น	โสด	สมรส	-0.199*	0.081
องค์กรให้อำนาจที่ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	โสด	สมรส	-0.229*	0.088
ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	โสด	สมรส	-0.321*	0.076
	หม้าย / หย่า	สมรส	-0.496*	0.192

จากตาราง 4.81 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน พบว่า กลุ่มสถานภาพสมรส ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มโสด ในหัวข้อ งานที่ทำมีความท้าทาย งานทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น และองค์กรให้อำนาจที่สามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

ในกลุ่มสถานภาพสมรส ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มหม้าย / หย่า ในหัวข้อการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.82 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี	โสด	243	4.06	.708	4.876	0.008
	สมรส	151	4.28	.677		
	หม้าย / หย่า	16	4.06	.998		
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะให้กำลังใจ	โสด	243	4.06	.708	6.221	0.002
	สมรส	151	4.31	.695		
	หม้าย / หย่า	16	4.25	.683		
ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	โสด	243	4.07	.719	7.845	0.000
	สมรส	151	4.33	.640		
	หม้าย / หย่า	16	3.88	1.088		
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	โสด	243	4.09	.782	3.404	0.034
	สมรส	151	4.28	.615		
	หม้าย / หย่า	16	4.06	.998		
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	โสด	243	4.01	.763	3.714	0.025
	สมรส	151	4.22	.662		
	หม้าย / หย่า	16	4.06	.854		
การทำงานภายในองค์การของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	โสด	243	4.05	.783	7.127	0.001
	สมรส	151	4.33	.640		
	หม้าย / หย่า	16	3.94	1.063		

จากตาราง 4.82 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี การทำงานที่ผิดพลาดเพื่อนร่วมงานจะให้กำลังใจ ความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การที่เพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ และการทำงานภายในองค์กรของ จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.83 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	I (สถานภาพ)	J (สถานภาพ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี	โสด	หม้าย / หย่า	-0.227*	0.006
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะให้กำลังใจ	โสด	สมรส	-0.254*	0.002
ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	สมรส	โสด	0.265*	0.001
		หม้าย / หย่า	0.456*	0.044

ตารางที่ 4.83 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	I (สถานภาพ)	J (สถานภาพ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	โสด	สมรส	-0.194*	0.033
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	โสด	สมรส	-0.206*	0.020
การทำงานภายในองค์การของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	โสด	สมรส	-0.278*	0.001

จากตาราง 4.83 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร พบว่า กลุ่มสถานภาพหม้าย / หย่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มโสด ในหัวข้อ การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี

ในกลุ่มสมรส ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มโสด ในหัวข้อ เมื่อทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานจะให้กำลังใจกัน การที่เพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ และการทำงานภายในองค์กร จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ

นอกจากนี้ในกลุ่มสมรส ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มโสด และกลุ่มหม้าย / หย่า ในหัวข้อความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.84 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านค่าตอบแทน	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	โสด	243	3.81	.851	4.658	0.010
	สมรส	151	4.07	.797		
	หม้าย / หย่า	16	4.06	.854		
ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	โสด	243	3.73	.853	4.916	0.008
	สมรส	151	3.99	.837		
	หม้าย / หย่า	16	4.00	.730		
เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร	โสด	243	3.64	.940	7.421	0.001
	สมรส	151	3.99	.898		
	หม้าย / หย่า	16	4.06	.998		

ตารางที่ 4.84 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน	โสด	243	3.72	.930	4.156	0.016
	สมรส	151	3.96	.807		
	หม้าย / หย่า	16	4.06	.929		
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	โสด	243	3.78	.996	4.558	0.011
	สมรส	151	3.89	.903		
	หม้าย / หย่า	16	3.13	1.360		

จากตาราง 4.84 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านค่าตอบแทน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านเงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท เงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน และการได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.85 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านค่าตอบแทน โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านค่าตอบแทน	I (สถานภาพ)	J (สถานภาพ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	โสด	สมรส	-0.256*	0.010
ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	โสด	สมรส	-0.265*	0.008
เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร	โสด	สมรส	-0.351*	0.001
ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน	โสด	สมรส	-0.244*	0.025
ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด	หม้าย / หย่า	โสด	-0.653*	0.030
		สมรส	-0.769*	0.009

จากตาราง 4.85 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มสมรส ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มโสด ในหัวข้อ เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและ การทุ่มเทค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท เงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน

นอกจากนี้ในกลุ่มโสด และกลุ่มสมรส ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มหม้าย / หย่า ในหัวข้อรับการเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด

ตารางที่ 4.86 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	โสด	243	4.03	.689	11.498	0.000
	สมรส	151	4.33	.574		
	หม้าย / หย่า	16	3.81	1.047		
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	โสด	243	4.04	.757	6.339	0.002
	สมรส	151	4.26	.637		
	หม้าย / หย่า	16	3.75	1.000		

จากตาราง 4.86 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงานและการที่เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.87 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	I (สถานภาพ)	J (สถานภาพ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	สมรส	โสด	0.302*	0.000
	หม้าย / หย่า	สมรส	-0.519*	0.010
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	สมรส	โสด	0.221*	0.010
		หม้าย / หย่า	0.508*	0.024

จากตาราง 4.87 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร พบว่า กลุ่มสถานภาพสมรส ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มโสดและกลุ่มหม้าย / หย่า ในหัวข้อ การเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ในกลุ่มโสด และกลุ่มหม้าย / หย่า ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มสมรส ในหัวข้อการที่เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากในการทำงาน

ตารางที่ 4.88 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	โสด	243	3.87	.797	5.824	0.003
	สมรส	151	4.14	.703		
	หม้าย / หย่า	16	3.88	1.025		
ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวลแม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	โสด	243	3.08	1.121	4.791	0.009
	สมรส	151	2.85	1.199		
	หม้าย / หย่า	16	3.69	0.946		
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	โสด	243	3.65	1.002	4.186	0.016
	สมรส	151	3.92	0.963		
	หม้าย / หย่า	16	4.06	0.772		

จากตาราง 4.88 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม และการมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.89 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานโดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (สถานภาพ)	J (สถานภาพ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	โสด	สมรส	-0.271*	0.002
ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวลแม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	สมรส	หม้าย / หย่า	-0.840*	0.017
ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	โสด	สมรส	-0.266*	0.027

จากตาราง 4.89 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่า กลุ่มสถานสมรสความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มโสด ในหัวข้อ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน และการมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน

กลุ่มสถานภาพโสด ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มหม้าย / หย่า ในหัวข้อปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม

ตารางที่ 4.90 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านสามารถนำประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร	โสด	243	4.06	0.710	3.127	0.045
	สมรส	151	4.24	0.650		
	หม้าย / หย่า	16	4.13	0.500		
ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน	โสด	243	4.05	0.750	3.239	0.040
	สมรส	151	4.25	0.730		
	หม้าย / หย่า	16	4.00	0.966		

จากตาราง 4.90 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการสามารถนำประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการ พัฒนางานและพัฒนาองค์กร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.91 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี	I (สถานภาพ)	J (สถานภาพ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านสามารถนำประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร	โสด	สมรส	-0.177*	0.038
ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน	โสด	สมรส	-0.192*	0.043

จากตาราง 4.91 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี พบว่ากลุ่มสถานสมรส ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มโสด ในหัวข้อ การสามารถนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการ พัฒนางานและพัฒนาองค์กร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 4.92 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	โสด	243	4.13	0.686	6.281	0.002
	สมรส	151	4.29	0.679		
	หม้าย / หย่า	16	4.00	0.966		
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบและได้รับความน่าเชื่อถือ	โสด	243	4.07	0.706	3.670	0.026
	สมรส	151	4.26	0.680		
	หม้าย / หย่า	16	4.25	0.683		
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	โสด	243	4.11	0.690	5.347	0.005
	สมรส	151	4.32	0.606		
	หม้าย / หย่า	16	4.06	0.680		
ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	โสด	243	4.03	0.746	3.625	0.028
	สมรส	151	4.23	0.665		
	หม้าย / หย่า	16	4.19	0.655		

จากตาราง 4.92 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ผลการปฏิบัติงานของมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ ผลการปฏิบัติงานของบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และความสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.93 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	**I (สถานภาพ)**	**J (สถานภาพ)**	**Mean Difference (I-J)**	**Sig.**
ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	โสด	สมรส	-0.261*	0.001
ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบและได้รับความน่าเชื่อถือ	โสด	สมรส	-0.191*	0.025
ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	โสด	สมรส	-0.218*	0.005

ตารางที่ 4.93 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยวิธี Bonferroni (ต่อ)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	I (สถานภาพ)	J (สถานภาพ)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	โสด	สมรส	-0.196*	0.025

จากตาราง 4.93 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มสถานสมรส ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่มโสด ในหัวข้อ การวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และการสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป

ตารางที่ 4.94 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างจำนวนบุตรของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	จำนวนบุตร	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะให้กำลังใจ	1 คน	66	4.33	0.664	4.247	0.006
	2 คน	49	4.24	0.751		
	3 คน ขึ้นไป	25	4.44	0.651		
	ไม่มีบุตร	270	4.07	0.707		
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	1 คน	66	4.05	0.666	3.479	0.016
	2 คน	49	4.35	0.663		
	3 คน ขึ้นไป	25	4.32	0.748		
	ไม่มีบุตร	270	4.03	0.753		

จากตาราง 4.94 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรพบว่าจำนวนบุตรที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านการที่ทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะให้กำลังใจ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.95 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างจำนวนบุตรกับตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	I (จำนวนบุตร)	J (จำนวนบุตร)	Mean Difference (I-J)	Sig.
เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะให้กำลังใจ	1 คน	ไม่มีบุตร	0.259*	0.045
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	2 คน	ไม่มีบุตร	0.314*	0.035

จากตาราง 4.95 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มจำนวนบุตรของผู้ตอบแบบสอบถามเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร พบว่า กลุ่มผู้มีจำนวนบุตร 1 คน และ 2 คน ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่ม ไม่มีบุตร ในหัวข้อ เมื่อทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานจะให้กำลังใจกัน และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.96 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างจำนวนบุตรของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านด้านค่าตอบแทน ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านค่าตอบแทน	จำนวนบุตร	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	1 คน	66	4.06	0.677	4.329	0.005
	2 คน	49	3.88	0.927		
	3 คน ขึ้นไป	25	4.20	0.764		
	ไม่มีบุตร	270	3.74	0.866		
เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร	1 คน	66	4.03	0.894	3.093	0.027
	2 คน	49	3.92	0.954		
	3 คน ขึ้นไป	25	3.96	1.020		
	ไม่มีบุตร	270	3.69	0.932		
ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน	1 คน	66	3.95	0.831	3.123	0.026
	2 คน	49	3.86	0.890		
	3 คน ขึ้นไป	25	4.24	0.779		
	ไม่มีบุตร	270	3.74	0.908		

จากตาราง 4.96 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กรพบว่าจำนวนบุตรที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท เงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่

ได้รับมอบหมายจากองค์กร และความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.97 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างจำนวนบุตรกับตัวแปรด้านค่าตอบแทน โดยวิธี Bonferroni

n=410

ด้านค่าตอบแทน	I (จำนวนบุตร)	J (จำนวนบุตร)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน	1 คน	ไม่มีบุตร	0.320*	0.035
เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร	1 คน	ไม่มีบุตร	0.341*	0.049
ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน	3 คน ขึ้นไป	ไม่มีบุตร	0.499*	0.044

จากตาราง 4.91 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มจำนวนบุตรของผู้ตอบแบบสอบถามเฉพาะปัจจัยที่มี

ความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร พบว่า กลุ่มผู้มีจำนวนบุตร 1 คน และ 3 คน ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่ม ไม่มีบุตร ในหัวข้อ ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท เงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และการมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน

ตารางที่ 4.98 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามต่อตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) ด้วยวิธี One-way ANOVA

n=410

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	จำนวนบุตร	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	1 คน	66	2.77	1.213	3.179	0.024
	2 คน	49	3.06	1.180		
	3 คน ขึ้นไป	25	3.60	1.080		
	ไม่มีบุตร	270	3.02	1.129		

จากตาราง 4.98 ข้อมูลการวิเคราะห์ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมานศึกษาความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่าจำนวนบุตรที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเชิงบวกกับตัวแปรด้านปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.99 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพกับตัวแปรด้านการได้รับความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานโดยวิธี Bonferroni

n=410

การความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน	I (จำนวนบุตร)	J (จำนวนบุตร)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวลแม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	1 คน	3 คน ขึ้นไป	-0.827*	0.014

จากตาราง 4.99 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามกลุ่มจำนวนบุตรของผู้ตอบแบบสอบถามเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร พบว่า กลุ่มผู้มีจำนวนบุตร 3 คน ขึ้นไป ความคิดเห็นเชิงบวก เกินกว่ากลุ่ม 1 คน ในหัวข้อ ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม

4.4 การวิเคราะห์ผลของข้อมูลเพื่อหาความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยใช้วิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานและความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน สัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ค่าตอบแทน ที่การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance) และ ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy) มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ข้อมูลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 4.100 ข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.777[a]	0.603	0.598	0.33445

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	68.691	5	13.738	122.822	0.000[a]
Residual	45.189	404	0.112		
Total	113.881	409			

Coefficients

	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	0.447	0.154		2.902	0.004
การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	0.112	0.039	0.117	2.840	0.005
สัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	-0.018	0.031	-0.023	-0.587	0.557
ค่าตอบแทน	0.323	0.047	0.316	6.830	0.000
การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	0.125	0.035	0.140	3.609	0.000

Coefficients (Count.)

	Unstandardized		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	B	**Std. Error**	**Beta**		
ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance)	0.373	0.039	0.390	9.559	0.000
ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy)	0.112	0.039	0.117	2.840	0.005

จากตาราง 4.100 แสดงถึงข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่าค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.603 ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าตัวแปรต้นทั้ง 6 ปัจจัยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ร้อยละ 60.30 และเมื่อศึกษาตาราง Coefficients จะเห็นว่า ตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงจากปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลสูงสุดไปต่ำสุด ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานมีสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ 0.390 หรืออธิบายได้ว่าตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 39.00

2. ตัวแปรด้านค่าตอบแทนมีสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ 0.316 หรืออธิบายได้ว่าตัวแปรด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 31.60

3.ตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน และทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี มีสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ

0.117 หรืออธิบายได้ว่าตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 11.70

4.ตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร มีสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ 0.140 หรืออธิบายได้ว่าตัวแปรด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร้อยละ 14.00

4.5 ผลการทดสอบสมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.100 แสดงข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และเมื่อพิจารณาจากตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.117 ซึ่งเป็นบวก เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 1 ซึ่งสามารถนำมาสรุปได้ว่า ตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน มีอิทธิพลที่ส่งผลเชิงบวก ต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ร้อยละ 11.7 หมายความว่า การทุ่มเทต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จะมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อระดับศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในด้านสาธารณูปโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.100 แสดงข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธพลส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเมื่อพิจารณาจากตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.557 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด เท่ากับไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ซึ่งสามารถนำมาสรุปได้ว่า ตัวแปรสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ไม่มีอิทธิพลที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อระดับศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในด้านสาธารณูปโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.100 แสดงข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธพลส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเมื่อพิจารณาจากตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.316 ซึ่งเป็นบวก เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 3ซึ่งสามารถนำมาสรุปได้ว่า ตัวแปรด้านค่าตอบแทน มีอิทธิพลที่ส่งผลเชิงบวก ต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ร้อยละ 31.6 หมายความว่า ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อระดับศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในด้านสาธารณูปโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.100 แสดงข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเมื่อพิจารณาจากตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.140 ซึ่งเป็นบวก เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 4 ซึ่งสามารถนำมาสรุปได้ว่า ตัวแปรด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน มีอิทธิพลที่ส่งผลเชิงบวก ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ร้อยละ 14.0 หมายความว่า การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 5 ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อระดับศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในด้านสาธารณูปโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.100 แสดงข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเมื่อพิจารณาจากตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.390 ซึ่งเป็นบวก เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 5 ซึ่งสามารถนำมาสรุปได้ว่า ตัวแปรด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานมีอิทธิพลที่ส่งผลเชิงบวก ต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ร้อยละ 39.0 หมายความว่า ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 6 ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีของคนในองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อระดับศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในด้านสาธารณูปโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.100 แสดงข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเมื่อพิจารณาจากตาราง Coefficients พบว่าปัจจัยด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กำหนด และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.117 ซึ่งเป็นบวก เท่ากับยอมรับสมมติฐานที่ 6 ซึ่งสามารถนำมาสรุปได้ว่า ตัวแปรด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีของคนในองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลเชิงบวก ต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ร้อยละ 11.7 หมายความว่า ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีของคนในองค์กร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 5
อภิปรายผลการวิจัย

ในการค้นคว้าเรื่อง ตัวแปรที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีเป้าหมายเพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยงานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้เครื่องมือการสำรวจด้วยแบบสอบถามออนไลน์สำหรับการเก็บข้อมูล ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตอบผ่านช่องทางออนไลน์ทั้งหมด 410 คน โดยการนำเสนอผลการศึกษาจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

5.2 สรุปผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย กรอบแนวคิดในงานวิจัยต่าง ๆ และการศึกษา ผลการศึกษาได้ถูกอภิปรายออกมาเป็นดังนี้

5.1.1 อภิปรายผลปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจเปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพ และจำนวนบุตร มีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านเพศ พบว่า ความแตกต่างด้านเพศไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานของ ธัญญพัฒน์ โชติวรรธนะสิริ (2566) พบว่าความแตกต่างด้านเพศไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เช่นเดียวกับ พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา (2567) พบว่าความแตกต่างด้านเพศไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ขัดแย้งกับงานของ พิชญาภา ศิลาอ่อน (2566) ที่ความแตกต่างด้านเพศส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการ Gencration Y แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านอายุ พบว่า ความแตกต่างด้านอายุส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ความแตกต่างด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด สอดคล้องกับงานของ พีระพัฒน์ สมศรี (2564) พบว่าด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยไม่สอดคล้องกับ ธัญญพัฒน์ โชติวรรธนะสิริ (2566) พบว่าความแตกต่างด้านอายุไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านการศึกษา พบว่า ความแตกต่างด้านการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานของ พิชญาภา ศิลาอ่อน (2566) ที่ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานของ พีระพัฒน์ สมศรี (2564) พบว่าด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้งานของอาภาวี เรืองรุ่ง (2565) และชัญญานุช อาจคำ (2566) แม้จะไม่ได้ศึกษาเรื่องความแตกต่างของระดับการศึกษาที่จะมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ได้มีการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจอื่น ๆ ที่จะมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานในแง่ของโอกาส ทักษะ ความสามารถและการพัฒนาศักยภาพ

ความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความแตกต่างด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ที่ความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด เช่นเดียวกับ พีระพัฒน์ สมศรี (2564) พบว่าด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

พนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับ พบว่าความแตกต่างด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และณริศรา เวทยานนท์ (2566) ที่พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน พบว่า ความแตกต่างด้านระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ที่ความแตกต่างด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด เช่นเดียวกับพีระพัฒน์ สมศรี (2564) ที่พบว่าด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริศา ทองมี และกมลวรรณ วรรณธนัง (2566) พบว่า ด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านตำแหน่งงาน พบว่า ความแตกต่างด้านตำแหน่งงานในหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ที่ความแตกต่างด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับพีระพัฒน์ สมศรี (2564) ที่ได้กล่าวถึงการศึกษาของศิรดา เพชรแก้ว และเฉลิมพร เย็นเยือก (2563) ที่พบว่าปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานของพนักงาน เพราะภาระหน้าที่ของตำแหน่งงานที่สูงกว่าจะสามารถบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านสถานภาพ พบว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานของ นายวงศกร พรหมสาขา ณ สกลนคร (2562) พบว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับ จิร รัตนชินชัย (2563) พบว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง สอดคล้องกับ วัณทณี วงศ์สวรรค์ และรุจิกาญจน์ สานนท์ (2563) พบว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ในเขตสีลมและเขตบางรัก

ความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านจำนวนบุตร พบว่า ความแตกต่างด้านจำนวนบุตรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับงานของ Krukowski (2021) พบว่า ความแตกต่างด้านการมีบุตรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตามเพศและอายุของเด็ก จากการศึกษาศักยภาพต่อการทำงานจากการทำงานจากที่บ้านในวิกฤติของโควิด-19 อีกทั้ง Heissel (2024) พบว่า ความแตกต่างด้านการมีบุตรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากการศึกษาผลกระทบของการเป็นพ่อแม่ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทุนมนุษย์ และความก้าวหน้าในอาชีพ

5.1.2 อภิปรายผลปัจจัยต่าง ๆ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ แรงจูงใจ การทุ่มเท สัมพันธภาพของบุคคล ค่าตอบแทน เป็นที่เชื่อมั่น ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สอดคล้องกับ ชัญญานุช อาจคำ (2566) ที่พบว่า การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งงานที่ทำจะเป็นงานที่มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ทำงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและชัดเจน และสอดคล้องกับงานของ อาภาวี เรืองรุ่ง (2565) ที่ปัจจัยแรงจูงใจด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยงานที่สร้างสรรค์และท้าทายช่วยพัฒนาศักยภาพ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้บุคลากรมีแรงผลักดันในและพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพต่อการทำงาน พีระพัฒน์ สมศรี (2564) แรงจูงใจในการทำงานในด้านหน้าที่การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานของพนักงาน โดยการปฏิบัติงานตามการทุ่มเทและพัฒนาทักษะที่เหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงาน เปิดโอกาสก้าวหน้า และเสริมสร้างความก้าวหน้าขององค์กร

ด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สอดคล้องกับงานของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ปัจจัยแรงจูงใจด้านสัมพันธภาพของบุคคลไม่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด เช่นเดียวกับ อาภาวี เรืองรุ่ง (2565) ที่

ปัจจัยแรงจูงใจสัมพันธภาพของบุคคลในองค์การ ไม่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี และไม่สอดคล้องกับงานของชัญญานุช อาจคำ (2566) ที่พบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคคลในองค์การในการทำงานส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา

ด้านค่าตอบแทน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สอดคล้องกับงานของ ณริศรา เวทยานนท์ (2566) ที่พบว่าการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการตามความสามารถและผลงานที่พนักงานปฏิบัติจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ วรรณา เทพท้าว และ พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก (2565) การได้รับผลตอบแทนก่อให้เกิดความพอใจในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถ ได้รับเงินโบนัสเหมาะสมกับความสามารถ มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงได้รับค่าตอบแทนกรณีทำงานล่วงเวลา เช่นเดียวกับ ชัญญานุช อาจคำ (2566) ที่พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยพนักงานต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับค่าครองชีพและเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้ ส่งผลให้สุขภาพกายและใจดีขึ้น

ด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สอดคล้องกับงานของ พิชญาภา ศิลาอ่อน (2566) พบว่าการยอมรับนับถือมีอิทธิพลที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานของ ชัญญานุช อาจคำ (2566) ที่พบว่าปัจจัยด้านการเป็นที่เชื่อมั่นส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดพะเยา โดยพนักงานที่ได้รับความไว้วางใจ คำชื่นชม และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร จะมีขวัญกำลังใจที่ดี รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น โดยสิ่งนี้ช่วยสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เช่นเดียวกับ พรศิริ สุขไชย และกนกพร ภาคีฉาย (2567) ปัจจัยจูงใจด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การส่งเสริมให้มีการประชุมร่วมกับพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สอดคล้องกับงานของ นัทวรรษ เอี่ยมสำอางค์ (2567) พบว่าการรักษาสมดุลของการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลที่ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานรับรู้ถึงการได้ใช้เวลากับงานและการมีส่วนร่วมกับชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสมจะส่งให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับงานของเจนจิรา ทรายมูล (2565) โดยปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและงานด้านครอบครัวและด้านการทำงาน ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง ซึ่งทางผู้วิจัยได้ให้ความเห็นว่าองค์กรควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรกับครอบครัวของพนักงานและมีการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งอาจมีการแก้ไขให้มีการเข้างานแบบยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนเวลาเข้าออกได้ตามความเหมาะสม แต่บุคลากรยังคงต้องทำงานให้ครบชั่วโมงตามที่องค์กรกำหนด จึงจะทำให้การทำงานและการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ อัจฉรียา ศักดิ์นรงค์ (2567) ที่ศึกษาความสมดุลชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าความสมดุลของชีวิตนั้นมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากพนักงานที่สามารถรักษาสมดุลชีวิตของการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะบริหารจัดการปริมาณงานให้เสร็จตามเวลา แต่ในทางตรงข้ามหากพนักงานที่มีความสามารถในการรักษาสมดุลชีวิตกับการทำงานในระดับต่ำจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องสนับสนุนความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานซึ่งอาจนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้นขององค์กร

ด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลสอดคล้องกับงานของ พงศภัค แสงใสแก้ว (2566) โดยทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับ กานต์ภิชชา ธรรมกุล, อัศนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2566) โดยการรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล การเลือกใช้และประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และไม่สอดคล้องกับ นภัทร จันทรจตุรภัทร และพลาญ จันทรจตุรภัทร (2567) ที่พบว่าสมรรถนะของนักบัญชียุคดิจิทัลด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากนักบัญชีมีทักษะการใช้งานเทคโนโลยีได้อยู่แล้วในการทำงาน โดยทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้แสดงผลอย่างชัดเจนต่อการปฏิบัติงาน

5.2 สรุปผลการศึกษา

5.2.1 สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาจากข้อมูลทางประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่างนั้น ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพ และจำนวนบุตร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 410 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 50.50 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 200 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 48.80 มีระดับ การศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 263 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 64.10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,000-30,000 บาท จำนวน 177 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 43.20 มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน 1-3 ปี จำนวน 138 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 33.70 มีตำแหน่งงานคือนักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6 จำนวน 209 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 51.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 243 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 59.30 และโดยส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่มีบุตร จำนวน 270 คน เทียบเป็นสัดส่วนของร้อยละ 65.90

5.2.2 สรุปผลความคิดเห็นด้านปัจจัยของการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน

จากผลการศึกษาความคิดเห็นในด้านปัจจัยของการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงานนั้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.12 โดยมีงานที่ทำช่วยเพิ่มประสบการณ์ให้มากขึ้น สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่ง งานที่ทำมีความท้าทาย การได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานที่มีความเชี่ยวชาญ และองค์กรให้อำนาจในการตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ตามลำดับ

5.2.3 สรุปผลความคิดเห็นด้านปัจจัยสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร

จากผลการศึกษาความคิดเห็นด้านปัจจัยสัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.14 โดยมีเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจเมื่อทำงานผิดพลาด รู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานภายในองค์การทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี และเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5.2.4 สรุปผลความคิดเห็นด้านปัจจัยค่าตอบแทน

จากผลการศึกษาความคิดเห็นด้านปัจจัยค่าตอบแทน พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.88 โดยมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาว เช่น รางวัลอายุการทำงานนาน หรือ การสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฝั่งนายจ้างและอื่น ๆ ความพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงินบำเหน็จประจำปี เงินเดือนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะทำงาน ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเท การได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และเงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ตามลำดับ

5.2.5 สรุปผลความเห็นในปัจจัยของการที่เป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร

จากผลการศึกษาความคิดเห็นในด้านการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.08 โดยมีความรู้สึกยินดีเมื่อได้รับการยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน การเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากในการทำงาน หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ หัวหน้างานยกย่องผลงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และองค์กรมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้มีกำลังใจในการทำงาน ตามลำดับ

5.2.6 สรุปผลความคิดเห็นด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน

จากผลการศึกษาความคิดเห็นด้านความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.70 โดยมีลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และความสามารถ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ ทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน สามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ การมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน และปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางาน ตามลำดับ

5.2.7 สรุปผลความคิดเห็นด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy)

จากผลการศึกษาความคิดเห็นด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.11 โดยมีความสามารถใช้งานซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันมือถือในการทำงาน ความสามารถนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน ความสามารถคัดสรรหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการดำเนินงานและการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล และความสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมายกระดับคุณภาพงานบริการ ตามลำดับ

5.2.8 สรุปผลความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

จากผลการศึกษาความคิดเห็นด้านทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.16 โดยมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ การมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ มีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น และความสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป ตามลำดับ

5.2.9 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ ในปัจจัยด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ค่าตอบแทน การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานและทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน ในขณะที่สัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร ไม่มีอิทธิพลที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ ในปัจจัยของการรักษาสมดุลใน

ชีวิตและการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลมากที่สุดตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลรองลงมาคือ การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน และทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี และการเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 3 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ องค์กรสามารถพัฒนาแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้โดยการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนเรื่องความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน การส่งเสริมการยอมรับและให้เกียรติในองค์กร การพิจารณาการทุ่มเทต่อการทำงานผ่านการวางเป้าหมายที่ชัดเจนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การวิเคราะห์ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานในองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทำให้ทราบถึงปัจจัยในด้านการทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน ค่าตอบแทน การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงานทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้บริหารองค์กรและหัวหน้าหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ สามารถนำผลการศึกษาของงานวิจัยฉบับนี้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนเพื่อสนับสนุนในการดำเนินงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

โดยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ในส่วนของผู้บริหารองค์กร ควรออกแบบงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานและส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมเพื่อลดความเครียดและป้องกันการนำงานกลับไปทำที่บ้าน รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการจัดการความเครียด ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ จากผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของกลุ่มพนักงานเพศหญิงและสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเชิงบวกเกินกว่ากลุ่มอื่น จึงควรพิจารณานโยบายที่สนับสนุน Work-Life Balance ของ

พนักงานกลุ่มดังกล่าวซึ่งเป็นกลุ่มที่มีครอบครัวแล้ว เช่น การให้พนักงานสามารถทำงานแบบ Hybrid หรือมีนโยบายลาหยุดที่ยืดหยุ่น เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถจัดการภาระงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น

ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานและการบริการ พร้อมทั้งสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับของงาน โดยควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันบนแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยจากผลการศึกษาเห็นว่า ควรมีการพัฒนาโปรแกรมอบรมทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่เหมาะสมกับแต่ละระดับวุฒิการศึกษา โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อาจมีการฝึกอบรมที่เน้นการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เชิงปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการทำงาน และกลุ่มระดับปริญญาตรีอาจมีการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ในด้านของค่าตอบแทนควรทบทวนโครงสร้างเงินเดือน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับตำแหน่งตามการทุ่มเทและค่าครองชีพในปัจจุบัน พร้อมกำหนดเกณฑ์การให้โบนัสและรางวัลพิเศษตามผลการทำงาน โดยสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลและการปรับเงินเดือนไปยังพนักงานอย่างชัดเจน และส่งเสริมค่าตอบแทนระยะยาว เช่น รางวัลระยะเวลาการทำงาน การสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ จากผลการศึกษาพบว่า ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนในกลุ่มพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 26-45 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ต้องการความมั่นคงทางการเงิน อาจพิจารณาโครงสร้างค่าตอบแทนที่สะท้อนถึงประสบการณ์และความสามารถของพนักงาน รวมถึงให้มีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น การสนับสนุนเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยหรือเพื่อการศึกษาบุตร เพื่อจูงใจให้พนักงานมุ่งมั่นในการทำงาน

2. ในส่วนของหัวหน้าหน่วยงาน ควรเสริมสร้างการทุ่มเทต่อการทำงานของพนักงาน ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับพนักงาน โดยควรกำหนดขอบเขตงานและหน้าที่การทุ่มเทให้ชัดเจน พร้อมระบุเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อช่วยให้พนักงานเข้าใจบทบาทของตนเอง ลดความสับสน และสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรให้อำนาจพนักงานในการตัดสินใจภายในขอบเขตของหน้าที่การทุ่มเทที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน โดยการมอบอำนาจในการตัดสินใจนี้ ควรอยู่บนพื้นฐานของการกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน และมีการสนับสนุนจากหัวหน้างานเมื่อเกิดอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ต้องการคำปรึกษา นอกจากนี้ ควรออกแบบลักษณะ

งานให้มีความท้าทาย และมีความหลากหลายมากขึ้น โดยปรับเพิ่มระดับการทุ่มเทของงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผ่านการฝึกอบรม หรือการหมุนงานและคนในหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ และสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาพบว่า ควรออกแบบแนวทางการทำงานที่ส่งเสริมพนักงานตามช่วงอายุ เพื่อให้สามารถรับผิดชอบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มอายุ 56 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจมีแนวโน้มในการรับมือกับการทุ่มเทที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น อาจมีการจัดมีระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยแนะนำประสบการณ์การทำงานให้กับพนักงานรุ่นใหม่ และมีการออกแบบงานที่ยืดหยุ่นสำหรับพนักงานที่อายุมากขึ้นเพื่อเป็นการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับภาระงานของพนักงาน

ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการยอมรับในความแตกต่างและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมความร่วมมือภายในหน่วยงาน ควรมีการกำหนดแนวทางการยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ทั้งในระดับทีมและระดับบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร การสนับสนุนให้หัวหน้างานมีบทบาทในการสื่อสารและชื่นชมผลงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขอคำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของพนักงาน โดยการจัดฝึกอบรมหรือเสริมสร้างองค์ความรู้ในการวิเคราะห์สถานการณ์และหาวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงาน เพื่อให้พนักงานสามารถรับมือกับอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรกระตุ้นให้พนักงานมีการวางแผนงานล่วงหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคนิคการทำงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตในแต่ละงาน ในส่วนของการบริหารเวลาควรสนับสนุนพนักงานให้สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างสมดุล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด โดยไม่กระทบต่อคุณภาพของงานหรือความเครียดจากการเร่งรีบ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาทักษะการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งถัดไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด การศึกษาครั้งถัดไปอาจพิจารณาศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ปัจจัย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งอาจมีข้อจำกัดของข้อคำถามข้อมูล โดยในการศึกษาครั้งถัดไปอาจพิจารณาใช้การพูดคุยเพื่อสำรวจข้อมูลร่วมด้วย เพื่อทราบถึงข้อมูลที่มีคุณภาพสามารถอธิบายความคิดเห็นและพฤติกรรมของพนักงานได้อย่างละเอียดมากขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง การศึกษาครั้งต่อไปอาจพิจารณาขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น รัฐวิสาหกิจด้านอื่น ๆ องค์กรภาครัฐ และเอกชน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทที่แตกต่างกัน

5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในช่วงเวลาที่กำหนด อาจส่งผลให้ผลการศึกษาสะท้อนสถานการณ์เฉพาะช่วงเวลาเท่านั้น ในอนาคตอาจทำให้มีการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ จึงส่งผลต่อผลการศึกษาที่อาจเปลี่ยนแปลงได้

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ซึ่งใช้เวลานานกว่าที่คาดการณ์ในการเก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากแบบสอบถามมีข้อคำถามจำนวนมากทำให้ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

บรรณานุกรม

กรัญญา สกุลรักษ์. (2562). *ปัจจัยบทบาทหน้าที่การทุ่มเท ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กัญญลักษณ์ นีลพิสิษฐ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจด้านการสื่อสารภายในองค์กรต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในองค์กรภาคเอกชน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กิติยา อรัญรงค์. (2563). *พฤติกรรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้ออุปกรณ์โทรศัพท์มือถือผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). *การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานของผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท อินแมค วิศวกรรม จำกัด* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เกียรติศักดิ์ เอี่ยมพุทธรักษ์. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุในการดำเนินกิจกรรมการทุ่มเทต่อสังคมที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์การและผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนของผู้ผลิตน้ำดื่มในประเทศไทยบนพื้นฐานมุมมองลูกค้า. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 6(1), 14-34.

การไฟฟ้านครหลวง. (2565). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2565*. กรุงเทพมหานคร: การไฟฟ้านครหลวง.

การไฟฟ้านครหลวง. (2567). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2567*. กรุงเทพมหานคร: การไฟฟ้านครหลวง.

การประปานครหลวง. (2565). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2565*. กรุงเทพมหานคร: การประปานครหลวง.

การประปานครหลวง. (2567). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2567*. กรุงเทพมหานคร: การประปานครหลวง.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. *วารสาร มจรอุบลปริทรรศน์*, 5(1), 424-436.

บรรณานุกรม (ต่อ)

จันทิมา คุณกะมุท. (2565). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลของการทำงานกับชีวิตของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตรกร จันทร์สุข และจีรนันท์ วัชรกุล. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ,* 15(2), 36-49.

เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และติยาพร ธรรมสนิท. (2565). *ทักษะดิจิทัลของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี* [รายงานการวิจัย]. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.

เจนจิรา ทรายมูล. (2565). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับศักยภาพต่อการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทางหลวง*. [บทความวิจัย]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจษฎา ภาดี. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,* 10(2), 135-151.

ชญานิษฐ์ สมพื้น. (2566). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์* [งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต]. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนัญญา พิกุลทอง. (2567). ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และการผสมผสานการใช้ชีวิตและการทำงานอย่างลงตัวของพนักงานโรงแรมภายหลังสถานการณ์โควิด-19. *วารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี,* 5(1), 91-112.

ชัญญานุช อาจคำ. (2566). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพะเยา* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ณริศรา เวทยานนท์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐณิชา สมฤทธิ์. (2564). *การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัททท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา* [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณัฐวลัญช์ โพธิ์ไพจิตร. (2565). *ปัจจัยค่าตอบแทนในบริษัทเอกชนรูปแบบใดส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทวีพร อินทร. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี* [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ทิชากร รอดแสง และภาริณี เพชรสว่าง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของบุคคลกับศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานโรงแรมเซ็นทาราแกรนด์เซ็นทรัล พลาซ่า ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561,* 340-351.

ทิวากร กระชัน. (2562). *ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธันยพร วิศรียา. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน GENERATION Y หลังสถานการณ์ COVID-19. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,* 11(1), 56-69.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นนบพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์. (2565). *ปัจจัยการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภาวรรณ คณานุรักษ์. (2563). *พฤติกรรมผู้บริโภค* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: กรีนแอปเปิ้ล กราฟฟิคพริ้นติ้ง.

นัฐพล แววปัญญาศิลป์. (2566). ความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงในจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารสหศาสตร์ศรีปทุมชลบุรี (ออนไลน์),* 9(3), 154-166.

นัททวรรษ เอี่ยมสำอางค์. (2567). ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 10(2), 78-99.

นันทพร ทองลิ้ม. (2563). *ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงานผ่านความสุขในการทำงาน* [วิทยานิพนธ์]. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปพิชญา ศรีจันทรา. (2563). *แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรัษฐา กวางคีรี. (2565). *การศึกษาด้านการรักษาความปลอดภัย ด้านการรักษาระยะเวลา ความรวดเร็ว และด้านการรักษาการทุ่มเทการบริการ ที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของกลุ่มธุรกิจขนส่ง Logistic ไทยในช่วงวิกฤติ โควิด 19* [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปัญญาภา อัคนิบุตร. (2565). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรทิวา ชนะโยธา. (2564). *การพัฒนาทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี โดยใช้เทคนิค think-pair-share ของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด* [รายงานวิจัย]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พรศิริ สุขไชย และกนกพร ภาคีฉาย. (2567). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารบริหารธุรกิจราชมงคลสุวรรณภูมิ*, 1(2), 110-145.

พัชร์ลิตา วัฒนาธนัสวงศ์. (2568). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

พิชญาภา ศิลาอ่อน. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทการจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

พีระพัฒน์ สมศรี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น,* 18(1), 172-183.

เพ็ญนภา อุ้มบุญ, อนันต์ สุนทราเมธากุล และปิยกนิฏฐ์ โชติวนิช. (2567). อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงานที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,* 11(2), 385-404.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ภารณี อินทร์เล็ก. (2563). ส่วนประสมการตลาดเพื่อการขยายธุรกิจของฝากสาหรับการท่องเที่ยวสู่กลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา บริษัท เตียหงี่เฮียง (เจ้าสัว) จำกัด. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ*, 2(1), 367-382.

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์, อาจารีย์ ประจวบเหมาะ, ใกล้รุ่ง กระแสร์สินธุ์, วทัญญู รัศมิทัต และสุรสิทธิ์ อุดมธนวงศ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น,* 7(8), 237-252.

รุจิรา ตัณฑพงษ์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รุสนา เหมมณี. (2566). *แรงจูงใจในการทางานที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อศักยภาพต่อการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่งในประเทศไทย* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลลนา นาชัยรัตน์. (2562). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work-life balance) ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับศักยภาพต่อการทำงาน: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์* [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณา เทพท้าว และพรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย,* 16(1), 73-83.

ศรีนวล สิงห์มะเริง. (2566). ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา,* 2(2), 30-44.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศักดินนท์ จุ้ยชุม และกล้าหาญ ณ น่าน. (2566). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,* 10(2), 95-112.

สถาบันพระปกเกล้า. (2560). *บทบาทของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.

สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. (2566). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2567 – 2570*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.

สมศักดิ์ ยางเบือก. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรวิศ พุ่มพิเชฏฐ์. (2566). การรับรู้สมรรถภาพของตนเองกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อทักษะสมรรถนะรับมือกับสิ่งที่ไม่แน่นอนในกลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และยานยนต์. *Procedia of Multidisciplinary Research,* 1(7), 1-11.

สิขริน คุ้มพันธุ์แย้ม. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของวิศวกร บริษัท ยูแทคไทย จำกัด* [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2565). *แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 – 2570.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารของภาครัฐ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักแรงงานสัมพันธ์. (2562). *ข้อมูลจำนวนพนักงานของรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักแรงงานสัมพันธ์.

สุชานันท์ พรหมจันทร์. (2566). ความสำคัญของรัฐวิสาหกิจ. *วารสารเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ*, 10(2), 12-20.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุทธินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และอำนาจ โกวรรณ. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. *วารสารสารสนเทศศาสตร์,* 39(2), 1-24.

สุนิสา เหลืองปัญญากุล. (2563). *ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน* [บทความวิชาการค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพจน์ เหล่าสุอาภา. (2565). *บทบาทของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.* กรุงเทพมหานคร.

สุภาพรรณ อนุตรกุล. (2564). การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล. *Journal of Applied Education*, 2(5), 37-44.

สุรารักษ์ สุพัฒนมงคล และวันทนา เนาว์วัน. (2562). ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 21(1), 17-24.

อทิติ เพ่งพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส* [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อรธีรา มนูจันทรัถ. (2566). *ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่มีผลต่อการเกิดความหมดไฟในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มในหาวิทยาลัยหนึ่งในนครปฐม* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัจฉรียา ศักดิ์นรงค์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(1), 123-140.

อาภาวี เรืองรุ่ง. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจยวิชาการ*, 6(1), 243-254.

อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจยวิชาการ*, 16(1), 243-254.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques (3rd ed.).* John Wiley & Sons.

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.).* Sage Publications.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work (2nd ed.).* John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Ursachi, M., Horodnic, I. A., & Zait, A. (2015). How reliable are measurement scales? A review of reliability estimates. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 10(1), 1-12.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจวิทยาลัยการจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการสละเวลาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านมีความสำคัญอยางยิ่งต่อการวิจัยโดยผู้วิจัยขอรับรองวาข้อมูลที่ท่านได้ตอบในแบบสอบถามนี้จะถูกใช้เพื่อประโยชน์ของการวิจัยนี้เท่านั้นและถือเป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งเป็น 9 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน
ส่วนที่ 3 สัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร
ส่วนที่ 4 ค่าตอบแทน
ส่วนที่ 5 การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร
ส่วนที่ 6 ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work life balance)
ส่วนที่ 7 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร
ส่วนที่ 8 ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy)
ส่วนที่ 9 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

1.1 ท่านมีอายุ 18 ปีขึ้นไป ใช่หรือไม่

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

1.2 ท่านทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคด้านใด

( ) การไฟฟ้า

( ) การประปา

( ) อื่น ๆ (จบแบบสอบถาม)

1.3 หน่วยงานของท่านตั้งอยู่จังหวัดใด

( ) กรุงเทพมหานคร

( ) นนทบุรี

( ) สมุทรปราการ

( ) ปทุมธานี

( ) สมุทรสาคร

( ) นครปฐม

( ) จังหวัดอื่น ๆ (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน					
2. งานที่ท่านทำมีความท้าทาย					
3. งานที่ท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ					
5. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานที่มีความเชี่ยวชาญ					

การทุ่มเทที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
6. องค์กรให้อำนาจที่ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่					
7. ท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านได้รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 3 สัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

สัมพันธภาพของบุคคลในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมที่ดี					
2. การทำงานภายในองค์การของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
3. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
5. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ					
6. หากท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานท่านจะกำลังใจ					

ส่วนที่ 4 ค่าตอบแทน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน					
2. ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและการทุ่มเทของท่าน					
3. เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร					
4. ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน					
5. ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด					
6. ท่านพึงพอใจกับระบบการประเมินผลปรับเงินเดือนและเงิน บำเหน็จประจำปี					
7. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาว เช่น รางวัลอายุการทำงานนาน หรือ การสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในฝั่งนายจ้างและอื่น ๆ					

ส่วนที่ 5 การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านเป็นที่เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน					

การเป็นที่เชื่อมั่นจากคนในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อได้การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน					
3. หัวหน้างานมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ					
4. หัวหน้างานยกยองผลงานของท่านเป็นแบบอย่างทีดีในการทำงาน					
5. องค์กรของท่านมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้มีกำลังใจในการทำงาน					
6. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน					

ส่วนที่ 6 ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน(Work - life balance)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ความสมดุลของชีวิตพร้อมกับงาน (Work - life balance)	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความถนัดและความสามารถของท่าน					
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน					
3. ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
4. ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม					
5. แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้					
6. ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 7 ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ทักษะการใช้และการตระหนักรู้ในดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Literacy)	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านสามารถนำประสบการณ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการ พัฒนางานและพัฒนาองค์กร					
2. ท่านสามารถคัดสรรหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล					
3. ท่านสามารถใช้งานซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันมือถือในการทำงาน					
4. ท่านสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมายกระดับคุณภาพงานบริการ					
5. ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน					

ส่วนที่ 8 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคในกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านมักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ					
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ					
4. ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น					
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้					
6. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป					

ส่วนที่ 9 แบบสอบถามข้อมูลประชากรศาสตร์ (Demographics Information)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) หญิง ( ) ชาย ( ) LGBTQ+

2. อายุ

( ) 18– 25 ปี ( ) 26–35 ปี ( ) 36–45 ปี

( ) 46–55 ปี ( ) 55 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. รายได้ต่อเดือน

( ) น้อยกว่า 15,000 บาท

( ) 15,000 – 30,000 บาท

( ) 30,001 – 50,000 บาท

( ) 50,001 บาท – 75,000 บาท

() 75,000 บาทขึ้นไป

5. ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานของท่าน

( ) น้อยกว่า 1 ปี

( ) 1–3 ปี

( ) 3 ปี – 5 ปี

( ) 5 ปี – 10 ปี

( ) 10 ปี ขึ้นไป

6. ตำแหน่งงานของท่าน

( ) นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 3 – 6

( ) นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 7 –10

( ) นักวิชาการ และพนักงานวิชาชีพระดับ 11–13

( ) ผู้บริหารระดับต้น (ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก, หัวหน้าแผนก, ผู้จัดการระดับ 8 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)

( ) ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง, รองผู้อำนวยการกอง, ผู้อำนวยการกอง, รองผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้จัดการระดับ 9-11 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)

( ) ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้ช่วยผู้ว่าการ และ รองผู้ว่าการ, ผู้จัดการระดับ 12 หรือตำแหน่งบริหารเทียบเท่า)

7. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย / หย่า

8. จำนวนบุตร

( ) 1 คน ( ) 2 คน ( ) 3 คน ( ) 4 คน ขึ้นไป

*** ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม **