

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

**MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE OF
GEOGRAPHIC INFORMATION SYSTEMS OF PROVINCIAL
ELECTRICITY AUTHORITY, NORTHERN AREA 3
LOP BURI PROVINCE**



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
Motivation Affecting the Performance of Geographic
Information Systems of Provincial Electricity Authority,
Northern Area 3 Lopburi Province

ชื่อ - นามสกุล

นายทศพร ทรงเกียรติ

วิชาเอก

ระบบสารสนเทศ

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์वंสันต์ กันอ้า

ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ดร.เจติมศักดิ์ เลิศวงส์เสถียร)

นนวงน

..... กรรมการ
(ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์वंสันต์ กันอ้า)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
ชื่อ-นามสกุล	นายทศพร ทรงเกียรติ
วิชาเอก	ระบบสารสนเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์वंสันต์ กันอ่ำ
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี และการไฟฟ้าในสังกัด จำนวน 132 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test One-Way ANOVA และการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการ อยู่ในระดับมาก มีประสิทธิภาพด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ยกเว้น แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลสรุป งานด้านภูมิสารสนเทศต้องอาศัยแรงจูงใจในด้านต่างๆ แรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

Independent Study Title	Motivation Affecting the Performance of Geographic Information Systems of Provincial Electricity Authority, Northern Area 3 Lop Buri Province
Name-Surname	Mr. Tosaporn Songkiat
Major Subject	Information Systems
Independent Study Advisor	Associate Professor Wasun Khan-Am
Academic Year	2011

ABSTRACT

This independent study had the purpose to study about motivation affecting the performance of geographic information systems of provincial electricity authority, northern area 3 Lop Buri province. The sample group applied in this research comprised 132 employees working in the geographic information systems of provincial electricity authority, northern area 3 Lop Buri province and under. The tools used for collection of data were questionnaire. The statistic tools for analysis of data were Percentage, Mean, Standard Deviation. Inferential statistics used were Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, Least-Significant Different (LSD) and Correlation.

Result of the study found that motivation factors for achievement, recognition, interesting work, responsibility and responsibility were at high level and advancement was at medium level. The performance for quality, time and method were at high level and the quantity and costs were at medium level. The analysis of relations by suing simple correlation between motivation and performance found that relation with same direction except motivation factors of achievement and performance of cots were no relationship.

In conclusion of geographic information systems depends on motivation factors in pass of article that important for efficacy of geographic information systems.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์วสันต์ กันอ่ำ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำข้อคิดเห็นอันมีคุณค่าเป็นประโยชน์ในการศึกษาอย่างยิ่งและคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจึงใคร่ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สำหรับการอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย

ขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในเรื่อง สถานที่ กลุ่มตัวอย่าง ระหว่างการวิจัย

ขอขอบพระคุณ เพื่อนร่วมชั้นเรียน สาขาการจัดการทั่วไป ทุกๆท่านที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำการศึกษาดังกล่าว

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมระลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ซึ่งเป็นผู้มีพระคุณสูงที่สุด ขอขอบคุณครอบครัวของผู้ทำวิจัย และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจเกี่ยวกับการศึกษาที่ดีเสมอมา ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ทศพร ทรงเกียรติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	6
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	12
2.3 ความรู้เบื้องต้นของระบบภูมิสารสนเทศ.....	14
2.4 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี.....	19
2.5 การนำระบบภูมิสารสนเทศมาใช้ในระบบไฟฟ้า.....	22
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4.2 ผลการวิเคราะห์	33
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	73
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	73
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	79
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	80
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	81
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	85
ภาคผนวก ข ผลทางสถิติ	90
ประวัติผู้เขียน.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 27
4.1	ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี 33
4.2	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตาม อายุของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี 33
4.3	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตาม วุฒิการศึกษาของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี 34
4.4	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี 34
4.5	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตาม อัตราเงินเดือนของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี 35
4.6	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตาม ระดับตำแหน่งของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี 36
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน 37
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ 38
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน 38
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ในงาน 39

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า.....	40
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ.....	42
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ	43
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา	44
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านวิธีการ	45
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย	46
4.17 แสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ	47
4.18 แสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	48
4.19 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน	50
4.20 แสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกวุฒิการศึกษา	51
4.21 แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงาน.....	52
4.22 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ ในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน	53
4.23 แสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน	54
4.24 แสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง	56
4.25 แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	57
4.26 แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27	แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกวุฒิการศึกษา..... 59
4.28	แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงาน..... 60
4.29	แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน 62
4.30	แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนกับประสิทธิภาพ ในการทำงานด้านเวลา..... 63
4.31	แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง..... 64
4.32	แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน 65
4.33	แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน 66
4.34	แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน 67
4.35	แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน 69
4.36	แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการทำงาน 70
4.37	แสดงภาพรวมความแตกต่างของการทดสอบ t-test และ ANOVA ของแรงจูงใจในการทำงาน 71
4.38	แสดงภาพรวมความแตกต่างของการทดสอบ t-test และ ANOVA ประสิทธิภาพในการทำงาน 71
4.39	แสดงภาพรวมความสัมพันธ์ของการทดสอบ Correlation 72

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิด.....	6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทุกส่วนต้องปรับเปลี่ยนทั้งพฤติกรรมวิธีการและมุมมองใหม่ทั้งนี้เพื่อก้าวตามให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วดังนั้นองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งถึงแม้จะมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่แตกต่างกันก็ตามแต่ก็มีได้หมายความว่าองค์การเหล่านั้นไม่ต้องให้ความสำคัญต่อกระแสที่เกิดขึ้นดังกล่าวเพราะหากองค์การใดหยุดนิ่งอยู่กับที่ถือได้ว่าเป็นการตกยุคสมัยเป็นองค์การที่ล้าหลังทันทีซึ่งเหตุผลไม่ว่าจะเป็นในโลกธุรกิจและอุตสาหกรรมโดยรวมทั้งหน่วยงานภาครัฐก็ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทการปฏิบัติงานเพื่อสร้างศักยภาพทั้งในเรื่องการแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงและการสร้างประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้านอันจะส่งผลให้องค์การอยู่รอดและก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

การปรับตัวขององค์การว่าควรจะไปไหนทิศทางใดนั้นมีสิ่งที่จะต้องมองเพียงผิวเผินหรือใครคนใดคนหนึ่งในองค์การกำหนดขึ้นมาเองซึ่งหากเป็นดังนี้ก็จะถือว่ามีผลเสียมากกว่าผลดีเพราะหากคาดการณ์ถูกก็คงพอยอมรับได้แต่หากคาดการณ์ผิดก็จะเป็นอันตรายต่อองค์การนั้น ๆ เองซึ่งในความเป็นจริงแล้วก็ต้องมองทั้ง 2 ส่วนคือข้อมูลจากทั้งภายนอกและข้อมูลทั้งภายในองค์การมาประกอบการพิจารณาดำเนินการคือ

ข้อมูลจากภายนอกจะเห็นได้ว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นและนับวันจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การก็คงไม่พ้นในเรื่องของเทคโนโลยีความทันสมัยของเครื่องจักรความเร็วในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการออกแบบสร้างนวัตกรรมความต้องการด้านการบริการให้แก่ลูกค้าทั้งหลายทั้งปวงเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความได้เปรียบและเสียเปรียบทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจและบริการทั้งนี้จะเห็นได้ว่าถ้ามองไปที่ตลาดธุรกิจในโลกแล้วต่างฝ่ายต่างพยายามช่วงชิงความได้เปรียบทางการค้ามีการกำหนดเงื่อนไขวางกฎกติกาบังคับใช้มากมายเหตุผลหลักก็เพื่อความอยู่รอดของพวกเขาพองนั่นเองและอีกส่วนหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากันก็คงจะเป็นในส่วนของลูกค้ากลุ่มธุรกิจและบริการต่าง ๆ ซึ่งต่างฝ่ายต่างพยายามเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือสงครามแย่งชิงลูกค้าซึ่งอย่างน้อยของค์การก็ต้องพยายามรักษากลุ่มลูกค้าเก่าเอาไว้ให้ได้

ข้อมูลจากภายในองค์การจะต้องสร้างความเข้มแข็งเพื่อเป็นเกราะป้องกันปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะมากระทบก็คงต้องมองในเรื่องของทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญเพราะจะเป็นตัวจักรในการ

ขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุสู่เป้าหมายซึ่งการปรับตัวของบุคลากรก็จะเป็นใน 2 ด้านคือการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดและวิธีการทำงานโดยองค์การจะต้องเป็นผู้เสริมสร้างให้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพนำพาองค์การก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคทำหน้าที่หลักในการผลิตจัดให้ได้มาจัดส่งและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชนรวมทั้งภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาคครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศไทยเพื่อให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพยกเว้นในเขตกรุงเทพมหานครสมุทรปราการและนนทบุรีซึ่งเป็นพื้นที่รับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแบ่งพื้นที่การรับผิดชอบออกเป็น 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางละภาคใต้ โดยในแต่ละภาคจะประกอบด้วยการไฟฟ้าเขตรวม 3 เขต รวมทั้งหมดแล้วมี 12 เขต และมีสำนักงานกลางตั้งอยู่ที่ถนนงามวงศ์วานแขวงลาดยาวเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานมีการกระทำที่ต่อเนื่องมาโดยตลอดทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหารซึ่งวิธีการพัฒนาที่ใช้ก็มีหลายรูปแบบหลายวิธีการ โดยเฉพาะในอดีตเป็นการมุ่งทางด้านการศึกษาปฏิบัติการเพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมานำไปใช้ให้เกิดประโยชน์โดยตรงแต่ความหลากหลายทางวิชาการที่ได้รับยังอยู่ในวงจำกัดเฉพาะกลุ่มของสายปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งต่อมาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ตั้งกองฝึกอบรมขึ้นมาทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาบุคลากรทั้งหมดทั่วประเทศและมีการถ่ายโอนอำนาจในการดำเนินงานบางส่วนให้กับการไฟฟ้าในระดับเขตสามารถดำเนินการได้ด้วยก็มีผลทำให้มีการวางแผนงานด้านการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบมีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ มากมายเพื่อให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรมีการใช้วิทยากรทั้งจากภายในองค์กรเองและเชิญวิทยากรจากภายนอกมาช่วยเสริมความรู้ให้ด้วยทำให้เกิดความคล่องตัวในทางปฏิบัติรวมทั้งได้รับประโยชน์มากขึ้น

ในสถานะปัจจุบันแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลพบุรี ในทุกระดับจะมองเพียงการให้บริการให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้แต่เพียงอย่างเดียวก็ไม่ได้เพราะปัจจุบันหน่วยงานต้องมองไปที่ความต้องการของผู้ใช้ไฟฟ้าหรือลูกค้าเป็นสำคัญด้วยเนื่องจากกลุ่มลูกค้ามีทั้งประเภทผู้ใช้ไฟรายย่อยประเภทส่วนราชการ - รัฐวิสาหกิจและประเภทภาคธุรกิจอุตสาหกรรมซึ่งแต่ละกลุ่มต่างมีความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าในระดับที่แตกต่างกันไปโดยคำนึงถึง

ประโยชน์สูงสุดตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรหรือของบริษัทเหล่านั้นได้ตั้งไว้ตั้งนั้นการพัฒนาพนักงานเพื่อให้มีความรู้ความสามารถรวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็เป็เป้าหมายที่ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้นำระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Geographic Information System : GIS) ซึ่งเป็นระบบงานที่ทำหน้าที่จัดเก็บ จัดการ ประมวล และสืบค้นข้อมูล ทั้งที่เป็นข้อมูลเชิงแผนที่และข้อมูลอุปกรณ์ไฟฟ้าของสำนักงานการไฟฟ้าเขตที่ 12 เขต ตั้งแต่ปีพ.ศ.2541 โดยมีการจัดเก็บข้อมูลอุปกรณ์ไฟฟ้าในระบบสายส่ง 115KV และระบบจำหน่ายแรงสูง 22,33KV ในระดับมาตราส่วนแผนที่ 1:50,000 ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ ซึ่งระบบ GIS ส่วนใหญ่ถูกนำไปใช้ในการจัดทำแผนที่ระบบไฟฟ้าให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และสนับสนุนความต้องการใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศระบบไฟฟ้าให้กับโครงการอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการ SCADA และโครงการอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการ SCADA และโครงการ CBS

ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ระหว่างการดำเนินโครงการพัฒนาสารสนเทศระบบไฟฟ้าทางภูมิศาสตร์ระยะที่ 2 (คสฟ.2) เพื่อพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศระบบไฟฟ้าที่มีอยู่ให้มีความละเอียดถูกต้องและครอบคลุมข้อมูลระบบไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รวมทั้งพัฒนาระบบงานประยุกต์พื้นฐาน เพื่อพัฒนาระบบงานประยุกต์พื้นฐาน เพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุม ติดตาม และจัดการกับทรัพย์สินระบบไฟฟ้า รวมทั้งเชื่อมโยงเพื่อสนับสนุนระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบเขตงานหลัก ดังนี้

- การจัดซื้อและติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ด้านGIS/AM/FM ติดตั้งที่สำนักงานการไฟฟ้าเขต สำนักงานการไฟฟ้าจังหวัดและการไฟฟ้าอำเภอทั่วประเทศ
- การสำรวจจัดทำฐานข้อมูลแผนที่ฐาน และข้อมูลแผนที่ระบบไฟฟ้าที่มีความละเอียดถูกต้องระดับมาตราส่วน 1:4,000 (ตามมาตราส่วนของแผนที่ภาพถ่ายออร์โธรีโธกราฟิกที่ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิง) ในพื้นที่ทั่วประเทศ โดยครอบคลุมระบบตั้งแต่ระบบสายส่งจนถึงระบบจำหน่ายแรงต่ำ
- การออกแบบการพัฒนาระบบงานประยุกต์พื้นฐาน ครอบคลุมงานหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ งานด้านการวิเคราะห์ระบบทางด้านวิศวกรรมไฟฟ้า,งานด้านการออกแบบและช่วยการประมาณราคา, งานด้านการค้นหาตำแหน่งของลูกค้ำ และงานด้านการ Update ข้อมูลเครื่องวัด ฯ รวมทั้งสามารถรองรับการขยายงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาบุคลากรของ กฟภ. ให้สามารถปฏิบัติงานประยุกต์ใช้ระบบ GIS/AM/FM ในภารกิจหลักขององค์กร

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ซึ่งได้ทำงานมาถึงระยะที่ 2 แต่ก็ความล่าช้าในการทำงาน ยังมีความผิดพลาดของข้อมูล ดังนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาและก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
3. เพื่อชี้แจงปัญหาดังกล่าวให้ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาการแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระคือลักษณะของประชากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- วุฒิการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- อัตราเงินเดือน
- ระดับตำแหน่ง

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านความสำเร็จของงาน
- ด้านการยอมรับนับถือ
- ด้านลักษณะของงาน
- ด้านความรับผิดชอบในงาน
- ด้านความก้าวหน้า

3. ตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลพบุรีในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านคุณภาพ
- ด้านปริมาณ
- ด้านเวลา
- ด้านวิธีการ
- ด้านค่าใช้จ่าย

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

สถานภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีหมายถึงอายุ หมายถึงช่วงอายุของพนักงานแบ่งออกเป็น 4 ช่วงคือระหว่าง 20 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี, 51 - 60 ปี

ระดับการศึกษาหมายถึงวุฒิการศึกษาของพนักงานคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (มศ.3), ประโยควิชาชีพ (ปวช.), ประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.), ปริญญาตรีและปริญญาโท

ระยะเวลาปฏิบัติงานหมายถึงช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานตั้งแต่แรกบรรจุถึง ปัจจุบันคือระหว่าง 1-5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี, 16 -20 ปี, และ 21 ปีขึ้นไป

อัตราเงินเดือนหมายถึงค่าจ้างที่พนักงานได้รับได้รายเดือนคือระหว่างต่ำกว่า10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 40,000 บาท, และสูงกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ระดับตำแหน่งหมายถึงระดับชั้นที่พนักงานดำรงตำแหน่งคือระหว่างระดับ 1 - 3, ระดับ 4 - 5, ระดับ 6 - 7, ระดับ 8 - 9 และระดับ 10 ขึ้นไป

แรงจูงในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี หมายถึง แรงจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน หรือ เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการ แสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผล สำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

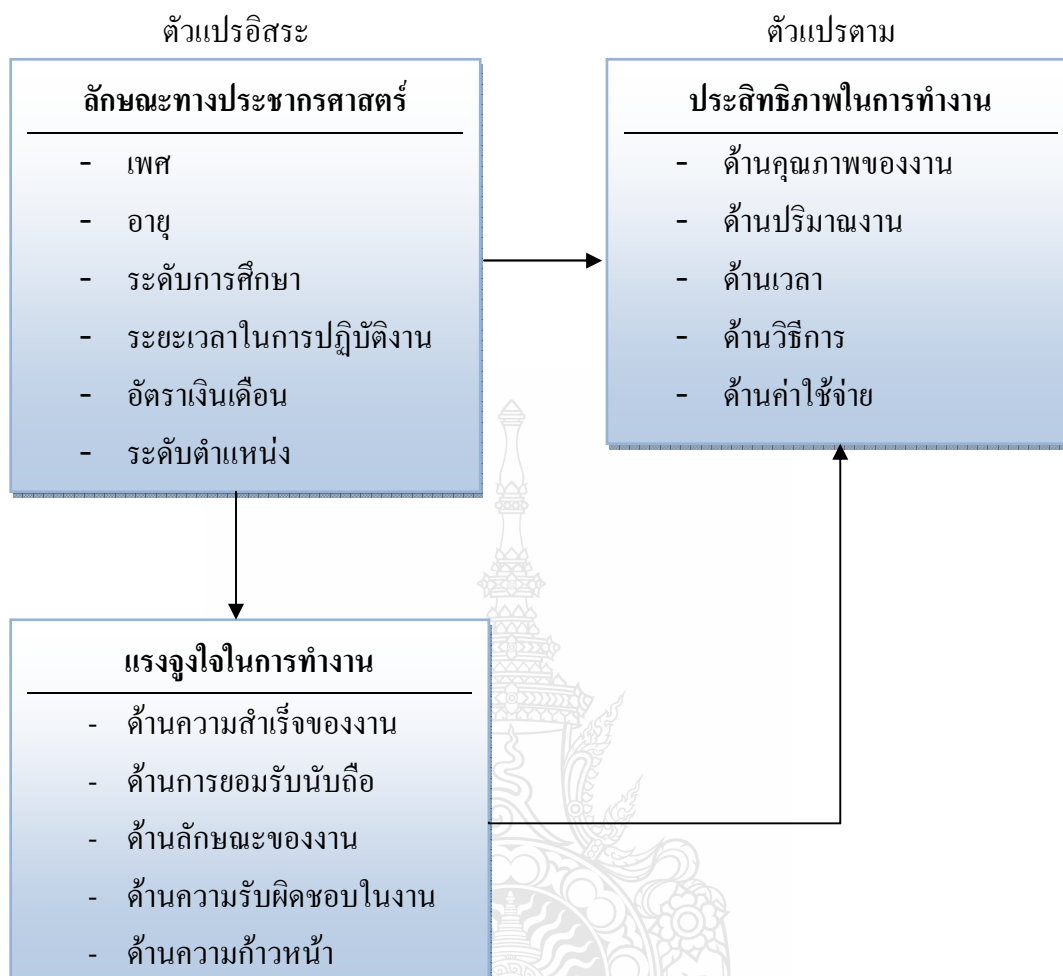
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี หมายถึง

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตใช้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกำหนดและสภาวะการณ์ด้วย
4. วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ต้องเหมาะสม
5. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

ภูมิสารสนเทศ หรือ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ หรือ Geographic Information System : GIS คือ กระบวนการทำงานเกี่ยวกับข้อมูลในเชิงพื้นที่ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ที่ใช้กำหนดข้อมูลและสารสนเทศ ที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งในเชิงพื้นที่ เช่น ที่อยู่ บ้านเลขที่ สัมพันธ์กับตำแหน่งในแผนที่ ตำแหน่ง เส้นรุ้ง เส้นแวง ข้อมูลและแผนที่ใน GIS เป็นระบบข้อมูลสารสนเทศที่อยู่ในรูปของตารางข้อมูล และฐานข้อมูลที่มีส่วนสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial Data) ซึ่งรูปแบบและความสัมพันธ์ของข้อมูลเชิงพื้นที่ทั้งหลาย จะสามารถนำมาวิเคราะห์ด้วย GIS และทำให้สื่อความหมายในเรื่องการเปลี่ยนแปลงที่สัมพันธ์กับเวลาได้ เช่น การแพร่ขยายของโรคระบาด การเคลื่อนย้าย ถิ่นฐาน การบุกรุกทำลาย การเปลี่ยนแปลงของการใช้พื้นที่ ฯลฯ ข้อมูลเหล่านี้ เมื่อปรากฏบนแผนที่ทำให้สามารถแปลและสื่อความหมาย ใช้งานได้ง่าย

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัญหาและความต้องการของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
2. เป็นแนวทาง ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและบรรลุมิติวัตถุประสงค์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ความรู้เบื้องต้นของระบบภูมิสารสนเทศ
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
5. การนำระบบภูมิสารสนเทศมาใช้ในระบบไฟฟ้า
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาขอเสนอรายละเอียดแต่ละประเด็นดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

สงวนสุทธิเลิศอรุณ (2543 : 308) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ตามเป้าหมาย ขององค์การที่กำหนดไว้

ยงยุทธ โพธิ์ทอง (2546 : 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่าหมายถึงสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันหรือความต้องการที่ผลักดันให้พนักงานเต็มใจในการทำงานเพื่อให้เกิด ความพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและบรรลุผลสำเร็จ

ณัฐยา ไพโรสงบ (2546 : 6) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานหมายถึงพลังจูงใจหรือ สิ่งที่ กระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจในการทำงานเกิดความพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบผลสำเร็จ

จากความหมายของแรงจูงใจในการทำงานผู้วิจัยได้สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงแรงผลักดัน ที่กระตุ้นความต้องการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความพึงพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน

Herzberg (อ้างถึงใน ประพันธ์ สุริหาร, 2532 : 30) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่แยกจากกันไม่เหมือนกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันเลยแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้ไม่พอใจ (Dissatisfies) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารที่ไร้ประสิทธิภาพ

1.2 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervisor) หมายถึงผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูงและไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers) หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ การแข่งขันชิงดีชิงเด่นและการเอาตัวรอดโดยการทับถมคนอื่น

1.5 สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น ท่าเลที่ตั้ง ไม่มีอุปกรณ์ ขาดความสะดวกในการทำงานปริมาณมีมากหรือน้อยเกินไป

1.6 เงินเดือน (Salary) เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดเพื่อส่งเสริมให้คนทำงานเพิ่มผลิตภาพให้สูงขึ้น การทำงานหรือการผลิิตปรับปรุงให้เหมาะสมกับระบบค่าจ้างและบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนและความมั่นใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ และการแบ่งปันผลกำไรก็เป็นสิ่งจูงใจในการผลิต และมีผลทางสร้างเสริมทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก

1.7 สถานะ (Status) หน้าที่การงานได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมนั้นเพียงใดถ้าหากสังคมนั้นไม่ยอมรับนับถือหรือคิดว่าไม่มีความสำคัญหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม การปฏิบัติงานย่อมไม่เกิดผลดีตามมา

1.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) สถานะทางเศรษฐกิจของตนเองและทางครอบครัวเป็นอย่างไร มีความเดือดร้อนหรือมีความสุขสบายรวมไปถึงความเป็นอยู่ของบุคคลภายในครอบครัว พื้นฐานการศึกษา ชีวิตในวัยเด็ก

1.9 ความมั่นคง (Security) เจ้าหน้าที่ต้องมีความอบอุ่นใจในเรื่องให้ยอมรับรองว่างานที่ทำมีความมั่นคงและคุ้มครองแก่ตนเองและครอบครัวได้ ไม่ว่าจะได้รับอุบัติเหตุ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานการเจ็บป่วย ไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ให้ออกจากงานอย่างไรเหตุผลหรือเมื่อพ้นจากหน้าที่การงานแล้วยังได้รับเงินทดแทนพอสมควร

ปัจจัยสุขอนามัยนี้เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกเฮิร์ชเบอร์กเชื่อว่าไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์น้อยกับแรงจูงใจของพฤติกรรมที่จะทำงาน ปัจจัยนี้จะนำไปสู่ความไม่พอใจและมิได้ช่วยให้เกิดความพอใจมากนัก ปัจจัยนี้จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าทีความรู้สึกอย่างไรต่อหน่วยงานที่เขาทำงาน

1. ปัจจัยภายใน หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ปัจจัยนี้เป็นตัวกำหนดทำให้เกิดความพอใจ (Satisfied) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำได้แก่

1.2 ความสำเร็จในงาน (Achievement) มีความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานที่เขาได้ทำงาน หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จซึ่งปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดควบคู่กับความสำเร็จในงาน

1.4 ลักษณะของงาน (WorkItself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตน ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

1.6 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจนี้ เฮิร์ชเบอร์ก เชื่อว่าเป็นตัวจูงใจให้คนทำงานหนักขึ้น เป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าทีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่ทำ ปัจจัยนี้ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

พี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณะชญ (2510 : 5) ได้อธิบายความหมายของ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จซึ่งไม่ได้กล่าว ถึงปัจจัยนำเข้า ความพึงพอใจ

มิลเล็ท (Millet อ้างถึงใน สติติ คำลาเลี้ยง, 2544 : 13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดย พิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)

ยุวณูช กุลาคี (2548) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุดซึ่งเป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ถูกต้อง (Doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากร (Resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

วรัท พุกษากุลนันท์ (2549) สรุปความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกันหมายถึงความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุน ที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต หรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2538) ให้ความหมายของ “ประสิทธิภาพ” ว่ามีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของ ลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

จากความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปได้ว่าประสิทธิภาพ ในการทำงานหมายถึงความสามารถที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สมบูรณ์และเป็น ที่พอใจของ บุคคลอื่น ๆ

Simon (1960) กล่าวว่า ถ้างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย นำเข้า (input: I) กับผลิตผล (output: O) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลิตผลลบ ด้วยปัจจัยนำเข้า แต่ถ้าเป็นระบบหน่วยงานราชการของรัฐจะต้องบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ รวมเข้าไปด้วย สามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) \text{ องค์กรภาคเอกชน}$$

$$E = (O-I) + S \text{ องค์กรภาครัฐ}$$

$$E = \text{ประสิทธิภาพของงาน (efficient)}$$

$$O = \text{ผลิตผลหรือผลงานที่ได้รับออกมา (output)}$$

$$I = \text{ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (input)}$$

$$S = \text{ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (satisfaction)}$$

Peterson และ Plowman (อ้างใน วนิดา ลิมจิตสมบูรณ์, 2536 : 48) ซึ่งได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตใช้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกำหนดและสภาวะการณ์ด้วย
4. วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ต้องเหมาะสม
5. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

2.3 ความรู้เบื้องต้นของระบบภูมิสารสนเทศ

ระบบภูมิสารสนเทศ หรือ Geographic Information System : GIS คือกระบวนการทำงานเกี่ยวกับข้อมูลในเชิงพื้นที่ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ที่ใช้กำหนดข้อมูลและสารสนเทศ ที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งในเชิงพื้นที่ เช่น ที่อยู่ บ้านเลขที่ สัมพันธ์กับตำแหน่งในแผนที่ ตำแหน่ง เส้นรุ้ง เส้นแวง ข้อมูลและแผนที่ใน GIS เป็นระบบข้อมูลสารสนเทศที่อยู่ในรูปของตารางข้อมูล และฐานข้อมูลที่มีส่วนสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial Data) ซึ่งรูปแบบและความสัมพันธ์ของข้อมูลเชิงพื้นที่ทั้งหลาย จะสามารถนำมาวิเคราะห์ด้วย GIS และทำให้สื่อความหมายในเรื่องการเปลี่ยนแปลงที่สัมพันธ์กับเวลาได้ เช่น การแพร่ขยายของโรคระบาด การเคลื่อนย้าย ถิ่นฐาน การบุกรุกทำลาย การเปลี่ยนแปลงของการใช้พื้นที่ ฯลฯ ข้อมูลเหล่านี้ เมื่อปรากฏบนแผนที่ทำให้สามารถแปลและสื่อความหมาย ใช้งานได้ง่าย

GIS เป็นระบบข้อมูลข่าวสารที่เก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ แต่สามารถแปลความหมายเชื่อมโยงกับสภาพภูมิศาสตร์อื่น ๆ สภาพท้องที่ สภาพการทำงานจากระบบสัมพันธ์กับสัดส่วนระยะทางและพื้นที่จริงบนแผนที่ ข้อแตกต่างระหว่าง GIS กับ MIS นั้นสามารถพิจารณาได้จากลักษณะของข้อมูลคือ ข้อมูลที่จัดเก็บใน GIS มีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial Data) ที่แสดงในรูปของภาพ (graphic) แผนที่ (map) ที่เชื่อมโยงกับข้อมูลเชิงบรรยาย (Attribute Data) หรือฐานข้อมูล (Database) การเชื่อมโยงข้อมูลทั้งสองประเภทเข้าด้วยกัน จะทำให้ผู้ใช้สามารถที่จะแสดงข้อมูลทั้งสองประเภทได้พร้อม ๆ กัน เช่นสามารถจะค้นหาตำแหน่งของจุดตรวจวัดควันดำ - ควันขาวได้โดยการระบุชื่อจุดตรวจ หรือในทางตรงกันข้าม สามารถที่จะสอบถามรายละเอียดของ จุดตรวจจากตำแหน่งที่เลือกขึ้นมา ซึ่งจะต่างจาก MIS ที่แสดง ภาพเพียงอย่างเดียว โดยจะขาดการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับรูปภาพนั้น เช่นใน CAD (Computer Aid Design) จะเป็นภาพเพียงอย่างเดียว แต่แผนที่ใน GIS จะมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งในเชิงพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ คือค่าพิกัดที่แน่นอน ข้อมูลใน GIS ทั้งข้อมูลเชิงพื้นที่และข้อมูลเชิงบรรยาย สามารถอ้างอิงถึงตำแหน่งที่มีอยู่จริงบนพื้นโลกได้ โดยอาศัยระบบพิกัดทางภูมิศาสตร์ (Geocode) ซึ่งจะสามารถอ้างอิงได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ข้อมูลใน GIS ที่อ้างอิงกับพื้นผิวโลกโดยตรง หมายถึง ข้อมูลที่มีค่าพิกัดหรือมีตำแหน่งจริงบนพื้นโลกหรือในแผนที่ เช่น ตำแหน่งอาคาร ถนน ฯลฯ สำหรับข้อมูล GIS ที่จะอ้างอิงกับข้อมูลบนพื้นโลกได้โดยทางอ้อมได้แก่ ข้อมูลของบ้าน (รวมถึงบ้านเลขที่ ซอย เขต แขวง จังหวัด และรหัสไปรษณีย์) โดยจากข้อมูลที่อยู่ เราสามารถทราบได้ว่าบ้านหลังนี้มีตำแหน่งอยู่ ณ ที่ใดบนพื้นโลก เนื่องจาก

ประเทศไทยมีการพัฒนารูปแบบในการวางแผนนโยบาย การบริหารจัดการ โดยใช้ระบบภูมิสารสนเทศมากขึ้น เนื่องจากต้องใช้ข้อมูลที่มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ และถูกต้องใกล้เคียงกับ

ความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ หรือพัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ระบบภูมิสารสนเทศ (Geo-Informatics หรือ Geomatics) เป็นเทคโนโลยีที่รู้จักกันมากขึ้นสำหรับหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และติดตามทรัพยากรสิ่งแวดล้อม เช่น ทรัพยากร ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น ระบบภูมิสารสนเทศได้เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้แก่

1. การรับรู้จากระยะไกล (Remote Sensing) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการติดตามการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรธรรมชาติ หรือสิ่งปกคลุมพื้นผิวโลกได้อย่างทันสมัย และทันเหตุการณ์

2. ระบบกำหนดตำแหน่งบนโลก (GPS - Global Positioning System) ในพื้นที่ห่างไกลต่อการเข้าถึง ของยานพาหนะที่มนุษย์ต้องการเข้าไปสำรวจ ติดตามทรัพยากรบนโลกที่เกิดขึ้นใหม่ หรือต้องการนำเข้าสู่ ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เทคโนโลยีระบบกำหนดตำแหน่งบนโลกโดยใช้ดาวเทียม จีพีเอส เป็นเทคโนโลยีที่ทำให้มนุษย์ทราบถึงค่าพิกัดทางภูมิศาสตร์ ตำแหน่งวัตถุ และทรัพยากรอยู่ใน ตำแหน่งใดที่สามารถจัดให้อยู่ในระบบพิกัดทางภูมิศาสตร์เดียวกัน

3. ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS - Geographic Information Systems) คือระบบที่มนุษย์นำมาใช้ ในการบริหารจัดการฐานข้อมูลที่ได้จากการรับรู้ระยะไกล (Remote Sensing) และระบบกำหนดตำแหน่ง บนโลก (GPS) โดยนำเข้าข้อมูลมาวิเคราะห์ในรูปแบบเชิงพื้นที่ซึ่งแต่ละพื้นที่จะประกอบไปด้วยฐานข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ ตัดสินใจในการแก้ไข วางแผนการบริหารจัดการ ตามเงื่อนไขที่มนุษย์ จะเป็นผู้ดำเนินการ และสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ตามเงื่อนไขที่กำหนดได้ในรูปแบบสองมิติ และสาม มิติ เพื่อจำลองสภาพภูมิประเทศให้ใกล้เคียงกับพื้นที่จริง ระบบภูมิสารสนเทศจึงได้มีการนำมาใช้อย่าง แพร่หลายมากขึ้นทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

องค์ประกอบหลักของระบบภูมิสารสนเทศ

ระบบภูมิสารสนเทศได้นำมาใช้ในการบริหารและจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชนหรือ ท้องถิ่น เป็นการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาผสมผสานร่วมกันเพื่อเสริมประสิทธิภาพของการนำเข้าข้อมูลที่ได้ รับมาวิเคราะห์ในเชิงซับซ้อนมากขึ้น เพื่อจำลองปัจจัย หรือเหตุการณ์ให้ใกล้เคียงสภาพความเป็นจริง บนพื้นผิวโลก เนื้อพื้นโลก และได้พื้นโลกโดยเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในระบบภูมิสารสนเทศนั้นล้วนแต่มี ความเกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงพื้นที่ที่มีตำแหน่งอ้างอิงบนพื้นผิวโลกแทบทั้งสิ้น

ความหมายของระบบภูมิสารสนเทศ

Federal Interagency Coordinating Committee (1990) กล่าวว่า GIS เป็นระบบของคอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และวิธีการที่ออกแบบมาเพื่อการจัดเก็บการจัดการ การจัดทำ การวิเคราะห์ การทำแบบจำลอง และการแสดงข้อมูลเชิงพื้นที่ เพื่อแก้ปัญหาการวางแผนที่ซับซ้อน และปัญหาในการจัดการ

Wisconsin State Cartographer' Office (2002) กล่าวว่า ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ประกอบไปด้วย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูล หน่วยงานหรือองค์กร และผู้เชี่ยวชาญ ทำงานร่วมกันในการวิเคราะห์และแสดงผลข้อมูลเชิงภูมิศาสตร์

สุรชัย (2546) กล่าวว่า เป็นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการรวบรวมข้อมูลกรรมวิธี ข้อมูล การวิเคราะห์ การแปล ตีความหมาย การประมวลผล การเผยแพร่ และการใช้ข่าวสารภูมิศาสตร์เพื่อให้ เราสามารถสร้างภาพ และเข้าใจข้อมูลเชิงพื้นที่ของโลก (Geospatial Data) ที่เราอาศัยอยู่ได้เป็นอย่างดีทำให้ ได้ข่าวสารที่ถูกต้องและทันสมัย สามารถใช้ประกอบและสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการ บริหาร ด้านสาธารณะ และด้านการบริหารเชิงธุรกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปคือ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ หมายถึง กระบวนการใช้คอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) ข้อมูลทางภูมิศาสตร์ (Geographic Data) และการออกแบบ (Personnel Design) ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดเก็บข้อมูล การปรับปรุงข้อมูล การคำนวณ และการวิเคราะห์ข้อมูล ให้แสดงผลในรูปแบบของข้อมูลที่สามารถอ้างอิงในทางภูมิศาสตร์ หรือหมายถึง การใช้สมรรถนะของ คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บ และการใช้ข้อมูลเพื่ออธิบายสภาพต่าง ๆ บนพื้นผิวโลก โดยอาศัยลักษณะทาง ภูมิศาสตร์ เป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลต่าง ๆ

ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ในประเทศไทย มีการพัฒนาโดยการศึกษาในรูปแบบของงานวิจัย เช่น การศึกษาการจัดชั้นคุณภาพลุ่มน้ำ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ดิน (Land-Use) ลักษณะพืชพรรณ (Vegetation Type) ความสูง (Elevation) ความลาดชัน (Slope) ทิศด้านลาด (Aspect) ธรณีวิทยา (Geology) และดิน (Soil) ของพื้นที่ลุ่มน้ำที่ศึกษา ข้อมูลเหล่านี้จะจัดอยู่ในรูปของแผนที่ซึ่งจัดได้ว่าเป็นระบบข้อมูล ทางภูมิศาสตร์ หรือ GIS โดยมีเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง คือ

1. การรับรู้จากระยะไกล (Remote Sensing – RS) ความหมายและคำนิยามของคำว่า การรับรู้จากระยะไกล (สุรชัย, 2546) กล่าวว่า เป็นวิทยาศาสตร์และศิลปะของการได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุ พื้นที่ หรือปรากฏการณ์จากเครื่องมือบันทึกข้อมูลโดยปราศจากการเข้าไปสัมผัสวัตถุเป้าหมาย โดยอาศัยคุณสมบัติ ของคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าเป็นสื่อการได้มาของข้อมูลใน 3 ลักษณะ คือ ช่วงคลื่น

(Spectral) รูปทรงสัญญาณ ของวัตถุบนพื้นผิวโลก (Spatial) และการเปลี่ยนแปลง ตามช่วงเวลา (Temporal)

แผนที่เฉพาะเรื่อง ได้เกี่ยวข้องกับทรัพยากรที่ปกคลุมโลกเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อนักธรณีวิทยา นักปฐพีวิทยา นักสิ่งแวดล้อมและนิเวศวิทยา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และติดตามการใช้ประโยชน์ที่ดิน ข้อมูลภาพถ่ายจากดาวเทียมสำรวจทรัพยากรโลกที่ใช้ในการติดตาม ทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรที่มนุษย์ได้สร้างขึ้น ปัจจุบันมีการพัฒนารายละเอียดของภาพที่แสดงผล มากขึ้น จนปัจจุบันมีข้อมูลที่มีรายละเอียดปานกลาง เช่น ดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติ LANDSAT-7 ETM+ หรือ SPOT-5 และข้อมูลที่มีรายละเอียดสูง เช่น ดาวเทียมสำรวจทรัพยากรธรรมชาติ IKONOS, QUICKBIRD รายละเอียดของข้อมูลแผนที่เฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการติดตามทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ของโลกมีปริมาณมากขึ้น ซึ่งในยุคดังกล่าวมนุษย์ได้พบกับอุปสรรคของปริมาณข้อมูลที่มีจำนวนมากขึ้น และขณะเดียวกันข้อมูลเชิงปริมาณที่ต้องใช้ในการวิเคราะห์ขนาดของพื้นที่ ก็ยังขาดเทคนิคในการวิเคราะห์ ทางคณิตศาสตร์ และการวิเคราะห์ทางสถิติที่เหมาะสมด้วย

การรับรู้จากระยะไกล (Resmote Sensing) ปัจจุบันนำมาใช้ติดตามทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมหรือ เหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย ไฟป่า และภัยพิบัติที่มนุษย์ได้สร้างขึ้น เช่น วินาศกรรม ซึ่งเมื่อเกิดเหตุการณ์เหล่านี้แล้วเทคนิค Resmote Sensing จะสามารถติดตามผลได้อย่างดี

การนำระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย ปัจจุบันพบว่า มีอยู่ในสาขาต่าง ๆ เช่น ด้านป่าไม้ การเกษตร อุทกภัยวิทยาและแหล่งน้ำ การใช้ที่ดินและสิ่งปกคลุมดิน ธรณีวิทยา และธรณี สัมฐาน ด้านสมุทรศาสตร์และทรัพยากรชายฝั่ง ด้านการทำแผนที่ ภัยธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ข้อมูล ผลลัพธ์ที่ได้จากระบบสำรวจข้อมูลระยะไกลมักถูกนำไปผสมผสานกับระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อเป็น ปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการสร้างแบบจำลองเพื่อการวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2. ระบบกำหนดตำแหน่งบนโลก (Global Positioning System - GPS) เป็นระบบนำร่องโดยอาศัย คลื่นวิทยุ และรหัสที่ส่งมาจากดาวเทียม NAVSTAR (NAVigation Satellite Timing and Ranging) จำนวน 24 ดวงที่โคจรอยู่เหนือพื้นโลก สามารถใช้ในการหาตำแหน่งบนพื้นโลกได้ตลอด 24 ชั่วโมง ทุก ๆ จุดบน ผิวโลก ในทศวรรษที่ผ่านมา เทคโนโลยีด้านการสำรวจจริงวัดด้วยดาวเทียม GPS มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว หลังจากเปิดให้บริการ 24 ชั่วโมงในปี พ.ศ 2536 และมีการประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง

ปัจจุบันมีการพัฒนาเครื่องรับสัญญาณดาวเทียม GPS อย่างรวดเร็ว คือ เครื่องมีขนาดเล็กลง ราคาถูก และมีขีดความสามารถสูงขึ้น ปัจจุบันมีการผลิตเครื่องรับสัญญาณติดตั้งร่วมอุปกรณ์อื่น เช่น นาฬิกาข้อมูล โทรศัพท์มือถือ และการติดตั้งเพื่อการนำร่องในรถยนต์ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาให้สามารถใช้งานใน อาคารหรือในบริเวณที่มีการปิดกั้นสัญญาณดาวเทียม (Indoor GPS)

ระบบ กำหนดตำแหน่งบนโลก (GPS) ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ส่วนอวกาศ (Space segment) ส่วนสถานีควบคุม (Control segment) และส่วนผู้ใช้ (User segment) ออกแบบและจัดสร้างโดยกองทัพ สหรัฐอเมริกา เพื่อใช้ในการนำทาง ประโยชน์ของ GPS คือ

1. หาค่าแห่งใด ๆ บนพื้นโลกได้ 24 ชั่วโมง
2. การนำทางจากที่หนึ่งไปที่อื่น ๆ ได้ตามต้องการ
3. การติดตามการเคลื่อนที่ของคน และสิ่งของต่าง ๆ
4. การทำแผนที่ต่าง ๆ
5. การวัดเวลาที่เวลาที่เที่ยงตรงที่สุด

ผู้ที่นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานแผนที่ต่าง ๆ จะได้ผลลัพธ์ของการกำหนดตำแหน่งออกมา 3 รูปแบบ คือ จุดตำแหน่ง (Waypoints) เส้นทางเคลื่อนที่ (Tracks) และเส้นเชื่อมโยงจุดตำแหน่ง (Routes)

3. ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information Systems - GIS) เมื่อองค์ประกอบความรู้ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีให้ง่ายต่อการจัดทำแผนที่ เป็นสิ่งที่จำเป็น ระบบสารสนเทศ (GIS) จึงมีการพัฒนาขึ้นในปี ค.ศ 1960 โดยพัฒนาในการจัดเก็บข้อมูล ปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูล และการผลิตแผนที่ให้มีความถูกต้อง แม่นยำ และสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้

มนุษย์ได้นำคอมพิวเตอร์เข้ามาผลิตแผนที่ทำให้การผลิตแผนที่เริ่มมีระบบมากขึ้น นอกจากการผลิตแผนที่ให้มีความสวยงามผ่านหน้าจอแสดงผล มนุษย์ยังสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ เช่น แหล่งที่ตั้งของ สถานที่สำคัญ ข้อมูลจำนวนประชากร การอพยพย้ายถิ่นฐานของประชากร ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการ วิเคราะห์หาพื้นที่ที่ถูกผลกระทบหากเกิดภัยธรรมชาติ โดยสิ่งที่มีมนุษย์คาดการณ์ผ่านระบบแผนที่ บนคอมพิวเตอร์เป็นส่วนที่ช่วยในการวางแผนการพัฒนาชุมชนของตนเองได้ และสามารถเตรียมการระวัง ภัยของชุมชนตัวเองได้

ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial Data) โดย ข้อมูลลักษณะต่าง ๆ ในพื้นที่ที่ทำการศึกษา จะถูกนำมาจัดให้อยู่ในรูปแบบที่มี

ความสัมพันธ์ เชื่อมโยงกัน และกัน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับชนิดและรายละเอียดของข้อมูลนั้น ๆ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุดตามต้องการ

ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ จะอ้างอิงจากระบบพิกัดภูมิศาสตร์ขององค์ประกอบข้อมูลเชิงพื้นที่ของ พื้นผิวโลก (Graphic หรือ Feature) ภูมิประเทศ (Features) อาจจะถูกแบ่งออกเป็นหลายชั้นข้อมูล (Layers) ที่จัดเก็บข้อมูลเชิงคุณลักษณะ (Attribute data) ที่บรรยายถึงรูปร่างลักษณะของข้อมูลเชิงพื้นที่บนแผนที่ ข้อมูลเชิงคุณลักษณะเหล่านี้จะจัดเก็บในรูปแบบฐานข้อมูลซึ่งจะแยกออกจากข้อมูลเชิงพื้นที่ แต่ยังคงมี ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ทั้งข้อมูลเชิงพื้นที่และข้อมูลเชิงคุณลักษณะ ในเวลาเดียวกัน

ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์จะช่วยให้ผู้ใช้ค้นหาข้อมูลเชิงคุณลักษณะและสัมพันธ์กันกับข้อมูล เชิงพื้นที่ ดังนั้นระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์สามารถรวมข้อมูลเชิงพื้นที่และข้อมูลชนิดอื่น ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างแผนที่ รายงาน จัดเก็บบันทึก และอธิบายข้อมูลอ้างอิงตำแหน่งที่ตั้งเพื่อใช้ในการวางแผนอย่าง มีระบบ

2.4 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคทำหน้าที่หลักในการผลิตจัดให้ได้มาจัดส่งและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชนรวมทั้งภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาคครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศเพื่อให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพยกเว้นในเขตกรุงเทพมหานครสมุทรปราการและนนทบุรีซึ่งเป็นพื้นที่รับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแบ่งพื้นที่รับผิดชอบออกเป็น 4 ภาคได้แก่ภาคเหนือภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาคกลางและภาคใต้โดยในแต่ละภาคจะประกอบด้วยการไฟฟ้าเขตรวม 3 เขต รวมทั้งหมดแล้วมี 12 เขตและมีสำนักงานกลางตั้งอยู่ที่ถนนงามวงศ์วานแขวงลาดยาวเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี นครสวรรค์ และเพชรบูรณ์ มีการไฟฟ้าในสังกัดแบ่งเป็นการไฟฟ้าชั้น 1-2 รวม 11 แห่ง และการไฟฟ้าชั้น 3 รวม 19 แห่ง ได้แก่

1. การไฟฟ้าจังหวัดลพบุรี
2. การไฟฟ้าสาขาท่าม่วง
3. การไฟฟ้าจังหวัดนครสวรรค์

4. การไฟฟ้าย่อยโคกพระ
5. การไฟฟ้าย่อยเก้าเลี้ยว
6. การไฟฟ้าสาขาท่าตะโก
7. การไฟฟ้าอำเภอไพศาลี
8. การไฟฟ้าสาขาชุมแสง
9. การไฟฟ้าสาขาหนองบัว
10. การไฟฟ้าสาขาบรรพตพิสัย
11. การไฟฟ้าสาขาพยุหะคีรี
12. การไฟฟ้าย่อยเขาทอง
13. การไฟฟ้าจังหวัดอุทัยธานี
14. การไฟฟ้าย่อยทัพทัน
15. การไฟฟ้าย่อยสว่างอารมณ์
16. การไฟฟ้าย่อยหนองขาหย่าง
17. การไฟฟ้าสาขาหนองฉาง
18. การไฟฟ้าอำเภอห้วยคต
19. การไฟฟ้าย่อยเมืองกาฐัง
20. การไฟฟ้าย่อยบ้านไร่
21. การไฟฟ้าย่อยลานสัก
22. การไฟฟ้าจังหวัดชัยนาท
23. การไฟฟ้าย่อยสรรพยา
24. การไฟฟ้าสาขาโนนรมย์
25. การไฟฟ้าสาขาหันคา
26. การไฟฟ้าย่อยเนินขาม
27. การไฟฟ้าสาขาสรรคบุรี
28. การไฟฟ้าสาขาวัดสิงห์
29. การไฟฟ้าจังหวัดสิงห์บุรี
30. การไฟฟ้าย่อยบางระจัน
31. การไฟฟ้าย่อยพรหมบุรี
32. การไฟฟ้าอำเภออินทร์บุรี

33. การไฟฟ้าอำเภอค่ายบางระจัน
34. การไฟฟ้าอำเภอท่าช้าง
35. การไฟฟ้าจังหวัดเพชรบูรณ์
36. การไฟฟ้าอ้อยวังชมพู
37. การไฟฟ้าอ้อยวังโปรง
38. การไฟฟ้าอ้อยเขาค้อ
39. การไฟฟ้าสาขาชนแดน
40. การไฟฟ้าอำเภอหนองไผ่
41. การไฟฟ้าสาขาวิเชียรบุรี
42. การไฟฟ้าอ้อยพุดเตย
43. การไฟฟ้าสาขาบึงสามพัน
44. การไฟฟ้าสาขาศรีเทพ
45. การไฟฟ้าอำเภอโคกสำโรง
46. การไฟฟ้าอ้อยสระโบสถ์
47. การไฟฟ้าอ้อยหนองม่วง
48. การไฟฟ้าอ้อยโคกเจริญ
49. การไฟฟ้าสาขาชัยบาดาล
50. การไฟฟ้าอ้อยลำสนธิ
51. การไฟฟ้าอำเภอบ้านหมี่
52. การไฟฟ้าอำเภอท่าหลวง
53. การไฟฟ้าอำเภอหล่มสัก
54. การไฟฟ้าอ้อยบ้านกลาง
55. การไฟฟ้าอ้อยแก้มสน
56. การไฟฟ้าอำเภอน้ำหนาว
57. การไฟฟ้าสาขาหล่มเก่า
58. การไฟฟ้าอ้อยตาดกลอย
59. การไฟฟ้าอำเภอตาคลี
60. การไฟฟ้าอ้อยตากฟ้า
61. การไฟฟ้าอ้อยช่องแค

62. การไฟฟ้าย่อยหัวหวาย
63. การไฟฟ้าอำเภอลาดยาว
64. การไฟฟ้าย่อยหนองเบน
65. การไฟฟ้าย่อยแม่วงก์
66. การไฟฟ้าย่อยชุมตาบง
67. การไฟฟ้าย่อยแม่กะสี
68. การไฟฟ้าอำเภอพัฒนานิคม

2.5 การนำระบบภูมิสารสนเทศมาใช้ในระบบไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภค ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 โดยโอนรับบรรดาทรัพย์สิน หนี้สินและทรัพย์สินของขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในขณะนั้นมาดำเนินการ โดยวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ การผลิต จัดให้ ได้มา จัดส่งและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในเขตจำหน่ายทั่วประเทศ และประเทศใกล้เคียง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงาน ให้คำแนะนำ ตลอดจนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็นผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ชาวผู้ว่าการ ฝ่าย กองและแผนก ตามลำดับ สำหรับในส่วนภูมิภาค แบ่งการบริหารออกเป็นสี่ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ แต่ละภาคประกอบด้วยสามส่วน สำนักงานการไฟฟ้าเขต (เทียบเท่าระดับฝ่าย) รวมทั้งหมดเป็น 12 สำนักสำนักงานการไฟฟ้าเขต มีหน้าที่ควบคุมและให้คำแนะนำแก่สำนักงานการไฟฟ้าต่าง ๆ ในสังกัดรวม 901 แห่ง ในเขตความรับผิดชอบ 73 จังหวัดทั่วประเทศ ทั้งนี้จะครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 510,000 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 99 ของพื้นที่ทั่วประเทศ โดยมีจำนวนผู้ใช้ประมาณ 15 ล้านราย และเพิ่มขึ้นประมาณปีละ 4 แสนราย

ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ในระหว่างการดำเนินโครงการระบบคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปสำหรับธุรกิจหลัก (CBS) เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โดยให้ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปจัดเก็บข้อมูลทั้งองค์การให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน และเอมการทำงานทุกส่วนเข้าด้วยกันอย่างอัตโนมัติ โดยเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2547 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ลงนามเช่าระบบคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปสำหรับนักธุรกิจหลักกับบริษัทผู้เข้าร่วม SPIES มีกำหนดการติดตั้ง 3 ปี ระยะเวลาเช่า 5 ปี ขณะนี้การออกแบบกระบวนการงานได้ดำเนินการเป็นที่

เรียบร้อยแล้ว คณะทำงานและที่ปรึกษากำลังเร่งติดตั้งระบบงานควบคู่กับการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบโดยจะเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานใน 3 ระบบใหญ่ ๆ ได้แก่ ระบบการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (CRM) ระบบบริหารงานทรัพยากรองค์กร (ERP) ระบบบริหารระบบไฟฟ้า (EDS) ซึ่งประกอบด้วยระบบงานย่อย (Module) ดังต่อไปนี้ ระบบการบริหารข้อมูลลูกค้า, ระบบกำรระหนี้อู้อขายไฟฟ้า ระบบการบริหารงานไฟฟ้าขัดข้อง ระบบการบริหารพัสดุระบบการบริหารการเงิน ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการบริหารงานบำรุงรักษา ระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์/อุปกรณ์ไฟฟ้า ระบบงานทุกระบบงานจะถูกจัดเก็บที่เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายที่สำนักงานใหญ่เป็นลักษณะการทำงานแบบศูนย์รวม (Centralized System)

นอกจากนี้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนิน โครงการติดตั้งศูนย์สั่งงานในแต่ละพื้นที่ของสำนักงานการไฟฟ้าเขตทั้ง 12 เขต โดยในระยะแรกจะครอบคลุม 5 สำนักงานการไฟฟ้าเขตและจะขยายผลไปยัง 7 สำนักงานการไฟฟ้าเขตที่เหลือต่อไปคืออนาคต ซึ่งขณะนี้การดำเนินโครงการในระยะแรกได้เสร็จสิ้นและกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินโครงการระยะที่ 2

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้นำระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Geographic Information System : GIS) ซึ่งเป็นระบบงานที่ทำหน้าที่จัดเก็บ จัดการ ประมวล และสืบค้นข้อมูล ทั้งที่เป็นข้อมูลเชิงแผนที่และข้อมูลอุปกรณ์ไฟฟ้าของสำนักงานการไฟฟ้าเขตที่ 12 เขต ตั้งแต่ปีพ.ศ.2541 โดยมีการจัดเก็บข้อมูลอุปกรณ์ไฟฟ้าในระบบสายส่ง 115KV และระบบจำหน่ายแรงสูง 22,33KV ในระดับมาตราส่วนแผนที่ 1:50,000 ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ ซึ่งระบบ GIS ส่วนใหญ่ถูกนำไปใช้ในการจัดทำแผนที่ระบบไฟฟ้าให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และสนับสนุนความต้องการใช้ข้อมูลภูมิสารสนเทศระบบไฟฟ้าให้กับโครงการอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการ SCADA และโครงการอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการ SCADA และโครงการ CBS

ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ระหว่างการดำเนิน โครงการพัฒนาสารสนเทศระบบไฟฟ้าทางภูมิศาสตร์ระยะที่ 2 (คสฟ.2) เพื่อพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศระบบไฟฟ้าที่มีอยู่ให้มีความละเอียดถูกต้องและครอบคลุมข้อมูลระบบไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รวมทั้งพัฒนาระบบงานประยุกต์พื้นฐาน เพื่อพัฒนาระบบงานประยุกต์พื้นฐาน เพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุม ติดตาม และจัดการกับทรัพย์สินระบบไฟฟ้า รวมทั้งเชื่อมโยงเพื่อสนับสนุนระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบเขตงานหลัก ดังนี้

- การจัดซื้อและติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ด้านGIS/AM/FM ติดตั้งที่สำนักงานการไฟฟ้าเขต สำนักงานการไฟฟ้าจังหวัดและการไฟฟ้าอำเภอทั่วประเทศ

- การสำรวจจัดทำฐานข้อมูลแผนที่ฐาน และข้อมูลแผนที่ระบบไฟฟ้าที่มีความละเอียดถูกต้องระดับมาตราส่วน 1:4,000 (ตามมาตราส่วนของแผนที่ภาพถ่ายออร์โธรีโธกราฟิกที่ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิง) ในพื้นที่ทั่วประเทศ โดยครอบคลุมระบบตั้งแต่ระบบสายส่งจนถึงระบบจำหน่ายแรงต่ำ
- การออกแบบการพัฒนาระบบงานประยุกต์พื้นฐาน ครอบคลุมงานหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ งานด้านการวิเคราะห์ระบบทางด้านวิศวกรรมไฟฟ้า งานด้านการออกแบบและช่วยการประมาณราคา งานด้านการค้นหาตำแหน่งของลูกค้ำ และงานด้านการ Update ข้อมูลเครื่องวัด ฯ รวมทั้งสามารถรองรับการขยายงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาบุคลากรของ กฟภ. ให้สามารถปฏิบัติงานประยุกต์ใช้ระบบ GIS/AM/FM ในภารกิจหลักขององค์กร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุรพงศ์ กิโยโยภาพ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพของชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสภาวะการณ์ปัจจุบัน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและ 3) ศึกษาสมการสำหรับใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำการวิจัยแบบสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาจากพนักงานระดับกลาง 300 ตัวอย่างทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 6 โรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยส่งเสริม สุขภาพและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านภาวะอิสระจากงาน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรอยู่ระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงาน และด้านความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไปมีระดับความผูกพันสูง และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ที่แสดงออกถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด รองลงมาจะเป็นด้านการคำนึงการใช้ทรัพยากรของบริษัท การมาทำงานและการตรงต่อเวลาและในด้านของการประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น สำหรับด้านความรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้ มีค่าประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำที่สุดความสัมพันธ์ปัจจัยด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

การศึกษาสมการสำหรับใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรทางด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อายุ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และรายได้สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 44.9 และเป็นไปในเชิงบวก

บุญเชิด ชื่นฤดี (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท ทูคอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัท ทูคอร์ปอเรชัน จำนวน 295 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัท ทูคอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน) โดยการประเมินของหัวหน้างาน พบว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

2) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ ทักษะคติในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับความยุติธรรมในองค์กร การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านขวัญกำลังใจของพนักงานและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี การศึกษาเรื่องนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลระเบียบวิธีการดำเนินงานวิจัยแบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการสร้างแบบสอบถาม
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร ได้แก่ พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีรวมการไฟฟ้าในสังกัด จำนวน 198 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีรวมการไฟฟ้าในสังกัด ผู้ศึกษานำมาเพียงบางส่วนและได้ใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ขนาดของความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 สามารถคำนวณกลุ่มประชากรได้ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ	n	คือ	จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด
	e	คือ	ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$\text{แทนค่าสูตร } n = \frac{198}{1+198(0.05)^2} = 132 \text{ คน}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = 132 คน

ดังนั้น ตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 132 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} * \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
การไฟฟ้าเขต	41	27
การไฟฟ้าจังหวัดและอำเภอ	48	32
การไฟฟ้าสาขา	42	28
การไฟฟ้าย่อย	67	45
รวม	198	132

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การใช้แบบสอบถามมีคำถามออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ศึกษาถึงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน เป็นการวัดคำถามแบบปิด ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบหลาย ๆ ตัวเลือก

ส่วนที่ 2 ศึกษาแรงจูงใจที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีเพื่อทราบถึงความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า ตามลำดับ เป็นการวัดคำถามแบบปิดซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบระดับความจริงหลาย ๆ ตัวเลือก

ส่วนที่ 3 ศึกษาประสิทธิภาพในการด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เพื่อทราบถึง คุณภาพปริมาณเวลาวิธีการคุณภาพตามลำดับ เป็นการวัดคำถามแบบปิดซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบระดับความจริงหลาย ๆ ตัวเลือก

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

1. ประเภทและแหล่งที่มาของข้อมูล การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้จำแนกตามแหล่งที่มาเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามซึ่งแจกให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยจะนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ลงรหัสตามที่ได้จัดทำไว้แล้ว เพื่อเปลี่ยนสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปสัญลักษณ์ที่เครื่องคอมพิวเตอร์สามารถอ่านค่าได้ และประมวลผลด้วยโปรแกรมทดสอบทางสถิติ ทดสอบความถูกต้อง แล้วนำผลที่ได้มาลงตารางวิเคราะห์ทางสถิติแปลความหมายข้อมูลที่ประมวลผลเพื่อสรุปผลและจัดทำรายงานวิจัยต่อไป

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

โดยได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นเอกสารจากผู้วิจัยท่านอื่นได้ทำการศึกษาไว้ก่อนหน้านี้อแล้ว รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องจากตำราและหนังสือต่างๆ โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่มาหลักวิชาการ บทความ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิจัย

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่นำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งจะมีลักษณะและรายละเอียด ดังนี้

วิธีการสร้างแบบสอบถาม

ศึกษารายละเอียดของวัตถุประสงค์ในการวิจัยเป็นหลักในการตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่สามารถบรรลุเป้าหมายการวิจัยได้ โดยศึกษาถึง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี” ซึ่งมีการจัดลำดับคำถามอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อความสะดวกในการตอบและความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามจึงเน้นคำถามปลายปิด โดยคำถามนั้นได้สรุปมาจากคู่มือปฏิบัติงาน โครงการพัฒนาสารสนเทศระบบไฟฟ้าทางภูมิศาสตร์ ระยะที่ 2 (Work Instruction: WI) มีขั้นตอน 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดรูปแบบของคำถามแบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ชุดคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ประกอบด้วยเพศอายุ วุฒิ การศึกษาระยะเวลาปฏิบัติงานอัตราเงินเดือนระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ชุดคำถามเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีซึ่งใช้ลักษณะคำถามแบบ Linkert Scale กำหนดข้อคำถาม ดังนี้

ข้อที่ 7.1 - 7.3	แทน	ด้านความสำเร็จของงาน
ข้อที่ 8.1 - 8.3	แทน	ด้านการยอมรับนับถือ
ข้อที่ 9.1 - 9.3	แทน	ด้านลักษณะของงาน
ข้อที่ 10.1 - 10.3	แทน	ด้านความรับผิดชอบในงาน
ข้อที่ 11.1 - 11.3	แทน	ด้านความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 ชุดคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีซึ่งใช้ลักษณะคำถามแบบ Linkert Scale กำหนดข้อคำถาม ดังนี้

ข้อที่ 12.1 - 12.3	แทน	ด้านคุณภาพ
ข้อที่ 13.1 - 13.3	แทน	ด้านปริมาณ
ข้อที่ 14.1 - 14.3	แทน	ด้านเวลา
ข้อที่ 15.1 - 15.3	แทน	ด้านวิธีการ
ข้อที่ 16.1 - 16.3	แทน	ด้านค่าใช้จ่าย

ภายหลังจากที่ ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา นำมาตรวจสอบความ

สมบูรณ์ของแบบสอบถามและ ทำการบันทึกรหัสตามคู่มือที่ได้กำหนดไว้ เพื่อประมวล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับแบบสอบถาม ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ผู้ศึกษากำหนดน้ำหนัก คะแนนดังนี้

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test และ F - test สำหรับเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นเท่ากันคือ

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	ถือว่ามากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	ถือว่ามาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	ถือว่าปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	ถือว่าน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	ถือว่าน้อยที่สุด

การทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันศึกษาระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ Peason Product Moment Correlation Coefficient

เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี นั้น ผู้ศึกษาแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามระดับความสัมพันธ์ (Runyon, 1996 : 238) คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ตั้งแต่ 0.50 - 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ตั้งแต่ 0.30 - 0.49	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ตั้งแต่ 0.10 - 0.29	มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งมีการตรวจสอบ 2 ด้าน คือ

1. เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา (Content Validity) โครงสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงสำนวนให้ชัดเจนและเหมาะสม

2. แบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 30 ชุดนำไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการศึกษาทางสังคมศาสตร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข โดยนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) จนกระทั่งได้ค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบสอบถาม ปรับปรุงแก้ไขในกรณีที่แบบสอบถามมีข้อบกพร่องก่อนจัดทำแบบสอบถาม หากไม่มีข้อบกพร่องใดเกิดขึ้นสามารถจัดทำแบบสอบถามได้ทันที เมื่อดำเนินการขั้นตอนที่ 2 แล้วเสร็จ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับดังต่อไปนี้

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Try Out) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อมั่น (Validity) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ Cronbach หรือ Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8786 ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนที่จะแปลงข้อมูลเข้ารหัส (Coding) เพื่อทำการประมวล

2. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3. ลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วถูกต้องนำมาลงรหัส

4. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติการตรวจสอบสมมติฐานใน ดังนี้

4.1 สถิติบรรยาย เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและเสนอเป็นตารางมีคำบรรยาย

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แต่ละข้อแบบสอบถามของประชากรและกลุ่มตัวอย่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 t-test independent ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม

4.2.2 F- test ซึ่งใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างค่าสามกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) แล้วทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

4.2.3 Peason Product Moment Correlation Coefficient หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันศึกษาาระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของความแปรผัน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยได้ทำการสอบถามพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำนวน 132 ตัวอย่าง ซึ่งการนำเสนอแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ได้แก่ เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ระยะเวลาปฏิบัติงาน, อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	111	84.1
หญิง	21	15.9
รวม	132	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีจำนวน 132 คน โดยสามารถจำแนกตามเพศได้ดังนี้

พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 84.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
20 - 30 ปี	41	31.1
31 - 40 ปี	29	22.0
41 - 60 ปี	62	47.0
รวม	132	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 132 คน โดยสามารถจำแนกตามอายุได้ดังนี้

พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 60 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

วุฒิการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวส. / อนุปริญญา	35	26.5
ปริญญาตรีหรือปริญญาโท	97	73.5
รวม	132	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 132 คน โดยสามารถจำแนกตามวุฒิการศึกษาได้ดังนี้

พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท 97 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 และต่ำกว่า ระดับปวส. / อนุปริญญาจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1-5 ปี	45	34.0
6-10 ปี	15	11.4
11-15 ปี	10	7.6
16-20 ปี	22	16.7

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
มากกว่า 20 ปี	40	30.3
รวม	132	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 132 คน โดยสามารถจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานได้ดังนี้

พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมาคือ 16 - 20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และ 11 - 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามอัตราเงินเดือนของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

อัตราเงินเดือน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า - 20,000 บาท	48	36.4
20,001 - 30,000 บาท	36	27.3
30,001 - 40,000 บาท	23	17.4
สูงกว่า 40,000 บาท	25	18.9
รวม	132	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 132 คน โดยสามารถจำแนกตามอัตราเงินเดือนได้ดังนี้

พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า - 20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาคือ 20,001 - 30,000 บาทจำนวน 36 คน คิดเป็น

ร้อยละ 27.3 รองลงมาคือ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และ สูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับตำแหน่งของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

ระดับตำแหน่ง	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ระดับ 1 - ระดับ 3	24	18.2
ระดับ 4 - ระดับ 5	38	28.8
ระดับ 6 - ระดับ 7	58	43.9
ระดับ 8 ขึ้นไป	12	9.1
รวม	132	100

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 132 คน โดยสามารถจำแนกตามระดับตำแหน่งได้ดังนี้

พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ระดับ 6 - ระดับ 7 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ ระดับ 4 - ระดับ 5 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมาคือ ระดับ 1 - ระดับ 3 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความสำเร็จของงาน								
ท่านได้ใช้ความรู้และ ความสามารถเต็มที่ในการ ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ	18	65	45	4	0	3.73	0.730	มาก
ท่านมีโอกาสในการแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานด้านภูมิ สารสนเทศ	12	46	47	27	0	3.33	0.904	ปาน กลาง
ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จในงาน	17	70	30	13	2	3.66	0.881	มาก
รวมด้านความสำเร็จของงาน						3.57	0.729	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้ใช้ความรู้และความสามารถเต็มที่ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.73 รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.66 และท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานด้านภูมิสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านการยอมรับนับถือ								
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	24	79	29	0	0	3.96	0.635	มาก
ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน	20	64	40	7	1	3.72	0.813	มาก
ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	32	68	30	2	0	3.98	0.731	มาก
รวมด้านการยอมรับนับถือ						3.89	0.660	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.98 รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.96 และท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านลักษณะของงาน								
งานด้านภูมิสารสนเทศเป็นงานที่ตรงกับความต้องการของท่าน	23	47	55	7	0	3.65	0.829	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	19	52	55	6	1	3.92	0.677	มาก
ระดับความรับผิดชอบในงานด้านภูมิสารสนเทศของท่านมีความเหมาะสมกับตัวท่าน	44	44	21	12	0	3.69	0.722	มาก
รวมด้านความรับผิดชอบในงาน						3.82	0.603	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.92 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.86 และระดับความรับผิดชอบในงานด้านภูมิสารสนเทศของท่านมีความเหมาะสมกับตัวท่านอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความก้าวหน้า								
ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	19	48	48	15	2	3.51	0.929	มาก

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดู งาน	12	28	34	41	17	2.83	1.175	ปาน กลาง
การประเมินผลเลื่อนตำแหน่ง ปรับอัตราเงินเดือนเป็นไปอย่าง ยุติธรรมเหมาะสม	19	59	38	10	6	3.57	0.982	มาก
รวมด้านความก้าวหน้า						3.30	0.816	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งปรับอัตราเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.57 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.51 และท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.83 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ ด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านคุณภาพ								
ท่านทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ไว้	12	69	33	18	0	3.57	0.840	มาก
เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการ ทำงานด้านภูมิสารสนเทศมี ความเหมาะสมกับงานที่ทำ	4	50	61	16	1	3.30	0.751	ปาน กลาง
ท่านได้มีการสรุปผลการทำงาน เพื่อประเมินคุณภาพของท่าน เป็นประจำ	16	45	49	20	2	3.40	0.940	ปาน กลาง
รวมด้านคุณภาพ						3.42	0.700	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.57 รองลงมาคือ ท่านได้มีการสรุปผลการทำงานเพื่อประเมินคุณภาพของท่านเป็นประจำอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.40 และเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านปริมาณ								
ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมี ความเหมาะสมกับท่าน	12	69	33	18	0	3.42	0.840	มาก
ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมี ความเหมาะสมกับเครื่องมือหรือ อุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน	4	50	61	16	1	3.30	0.751	ปาน กลาง
ท่านสามารถทำงานด้านภูมิ สารสนเทศในปริมาณที่เท่าเดิม โดยแม้จำนวนคณะทำงานจะ น้อยลงก็ตาม	16	45	49	20	2	3.38	0.940	ปาน กลาง
รวมด้านปริมาณ						3.37	0.758	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีประสิทธิภาพด้านปริมาณอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับท่านอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.42 รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานด้านภูมิสารสนเทศในปริมาณที่เท่าเดิม โดยแม้จำนวนคณะทำงานจะน้อยลงก็ตามอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.38 และปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านเวลา								
ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงาน	3	41	71	15	2	3.21	0.731	ปานกลาง
ท่านได้มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้ทำงานด้านภูมิสารสนเทศให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด	7	59	54	10	2	3.45	0.775	มาก
ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศ	26	58	40	8	0	3.77	0.834	มาก
รวมด้านเวลา						3.48	0.634	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีประสิทธิภาพด้านเวลาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.77 รองลงมาคือ ท่านได้มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้ทำงานด้านภูมิสารสนเทศให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.45 และปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านวิธีการ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านวิธีการ								
ท่านได้ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	15	55	51	11	0	3.56	0.803	มาก
ท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนด กรอบในการทำงานด้านภูมิ สารสนเทศเป็นประจำ	11	41	59	21	0	3.32	0.841	ปาน กลาง
ท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการทำงานด้านภูมิ สารสนเทศได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	9	53	55	14	1	3.42	0.801	มาก
รวมด้านวิธีการ						3.43	0.752	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านวิธีการ พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีประสิทธิภาพด้านวิธีการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.56 รองลงมาคือ ท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.42 และท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดกรอบในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศเป็นประจำอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านค่าใช้จ่าย								
ท่านได้รับจัดสรรงบประมาณจัด เงินค่าล่วงเวลาเพื่อทำงานด้าน ภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสม	6	35	55	23	13	2.98	1.011	ปาน กลาง
ท่านได้รับจัดสรรค่าใช้จ่ายใน การอบรมพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ในด้านภูมิ สารสนเทศอย่างเหมาะสม	3	36	63	21	9	3.02	0.895	ปาน กลาง
ท่านได้รับค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อ อุปกรณ์ในด้านภูมิสารสนเทศ อย่างเหมาะสม	3	27	50	43	9	2.79	0.925	ปาน กลาง
รวมด้านค่าใช้จ่าย						2.93	0.873	มาก

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับจัดสรรค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาทักษะประสบการณ์ในด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.02 รองลงมาคือ ท่านได้รับจัดสรรงบประมาณจัดเงินค่าล่วงเวลาเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 2.98 และท่านได้รับค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ในด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.79 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ซึ่งสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะปฏิบัติสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติค่าน้อยกว่า 0.05 เพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	df	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านความสำเร็จของงาน	3.597	0.738	3.444	0.677	0.882	130	0.379
ด้านการยอมรับนับถือ	3.906	0.659	3.793	0.670	0.720	130	0.473
ด้านลักษณะของงาน	3.492	0.741	3.428	0.746	0.362	130	0.718
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.840	0.619	3.730	0.512	0.770	130	0.443
ด้านความก้าวหน้า	3.288	0.799	3.365	0.918	-0.394	10	0.694

จากตารางที่ 4.17 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน ค่า t-test = 0.882 และค่า Sig = 0.379 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าเพศที่ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านการยอมรับนับถือ ค่า t-test = -0.720 และค่า Sig = 0.473 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าเพศที่ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ด้านลักษณะของงาน ค่า $t\text{-test} = 0.362$ และค่า $\text{Sig} = 0.718$ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าเพศที่ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบในงาน ค่า $t\text{-test} = 0.770$ และค่า $\text{Sig} = 0.443$ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าเพศที่ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้า ค่า $t\text{-test} = -0.394$ และค่า $\text{Sig} = 0.694$ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าเพศที่ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : อายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	Between Groups	4.261	2	2.130	4.205	0.017*
	Within Groups	65.365	129	0.507		
	Total	69.625	131			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	0.632	2	0.316	0.723	0.487
	Within Groups	56.405	129	0.437		
	Total	57.037	131			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะของงาน	Between Groups	0.415	2	0.207	0.375	0.688
	Within Groups	71.211	129	0.552		
	Total	71.625	131			
ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	Between Groups	0.606	2	0.303	0.830	0.438
	Within Groups	47.048	129	0.365		
	Total	47.653	131			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	0.924	2	0.462	0.690	0.504
	Within Groups	86.378	129	0.670		
	Total	87.302	131			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.487, 0.688, 0.438 และ 0.504 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.19 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี
		3.805	3.310	3.543
20 - 30 ปี	3.805	-	0.49453 (0.005*)	0.26187 (0.070)
31 - 40 ปี	3.310		-	- 0.23267 (0.149)
41 - 60 ปี	3.543			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานด้วยวิธีการของ LSD พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ด้วยค่าเฉลี่ย 0.49453

สมมติฐานที่ 1.3 วุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	Between Groups	0.603	1	0.603	1.135	0.289
	Within Groups	69.023	130	0.531		
	Total	69.625	131			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	0.123	1	0.123	0.281	0.597
	Within Groups	56.914	130	0.438		
	Total	57.037	131			
ด้านลักษณะของงาน	Between Groups	0.323	1	0.323	0.589	0.444
	Within Groups	71.303	130	0.548		
	Total	71.625	131			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	0.001	1	0.001	0.002	0.962
	Within Groups	47.652	130	0.367		
	Total	47.653	131			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	0.055	1	0.055	0.081	0.776
	Within Groups	87.248	130	0.671		
	Total	87.302	131			

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.289, 0.597, 0.444, 0.962 และ 0.776 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ของงาน	Between Groups	8.015	4	2.004	4.131	0.004*
	Within Groups	61.610	127	0.485		
	Total	69.625	131			
ด้านการยอมรับนับ ถือ	Between Groups	1.092	4	0.273	0.620	0.649
	Within Groups	55.945	127	0.441		
	Total	57.037	131			
ด้านลักษณะของ งาน	Between Groups	2.115	4	0.529	0.966	0.429
	Within Groups	69.510	127	0.547		
	Total	71.625	131			
ด้านความ รับผิดชอบในงาน	Between Groups	1.918	4	0.480	1.332	0.262
	Within Groups	45.735	127	0.360		
	Total	47.653	131			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	.818	4	0.205	0.300	0.877
	Within Groups	86.484	127	0.681		
	Total	87.302	131			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.649, 0.429, 0.262 และ 0.877 ซึ่งมี

ค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.22 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จ ของงาน	\bar{X}	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1 - 5 ปี	3.829	-	0.69630 (0.001*)	0.56296 (0.002*)	0.10236 (0.573)	0.38796 (0.012*)
6 - 10 ปี	3.133		-	-0.13333 (0.640)	-0.59394 (0.012*)	-0.30833 (0.146)
11 - 15 ปี	3.266			-	-0.46061 (0.085)	-0.17500 (0.479)
16 - 20 ปี	3.727				-	0.28561 (0.125)
มากกว่า 20 ปี	3.441					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานด้วยวิธีการของ LSD พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ด้วยค่าเฉลี่ย 0.69630

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ด้วยค่าเฉลี่ย 0.56296

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี ด้วยค่าเฉลี่ย 0.38796

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี ด้วยค่าเฉลี่ย - 0.59394

สมมติฐานที่ 1.5 อัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ของงาน	Between Groups	3.718	3	1.239	2.407	0.070
	Within Groups	65.908	128	0.515		
	Total	69.625	131			
ด้านการยอมรับ นับถือ	Between Groups	1.936	3	0.645	1.499	0.218
	Within Groups	55.101	128	0.430		
	Total	57.037	131			

ตารางที่ 4.23 แสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะของงาน	Between Groups	1.954	3	0.651	1.196	0.314
	Within Groups	69.672	128	0.544		
	Total	71.625	131			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	1.553	3	0.518	1.437	0.235
	Within Groups	46.101	128	0.360		
	Total	47.653	131			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	0.983	3	0.328	0.486	0.693
	Within Groups	86.319	128	0.674		
	Total	87.302	131			

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.070, 0.218, 0.314, 0.235 และ 0.693 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 1.6 ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงข้อมูลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

แรงจูงใจในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	Between Groups	3.607	3	1.202	2.331	0.077
	Within Groups	66.018	128	0.516		
	Total	69.625	131			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	0.618	3	0.206	0.467	0.706
	Within Groups	56.419	128	0.441		
	Total	57.037	131			
ด้านลักษณะของงาน	Between Groups	2.432	3	0.811	1.499	0.218
	Within Groups	69.194	128	0.541		
	Total	71.625	131			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	0.555	3	0.185	0.502	0.681
	Within Groups	47.099	128	0.368		
	Total	47.653	131			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	1.806	3	0.602	0.901	0.443
	Within Groups	85.496	128	0.668		
	Total	87.302	131			

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.077, 0.706, 0.218, 0.681 และ 0.443 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ซึ่งสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะปฏิบัติสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติค่าน้อยกว่า 0.05 เพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	df	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านคุณภาพ	3.435	0.672	3.365	0.849	0.359	24.962	0.062
ด้านปริมาณ	3.357	0.762	3.412	0.752	-0.306	130	0.768
ด้านเวลา	3.477	0.641	3.476	0.610	0.008	130	0.605
ด้านวิธีการ	3.447	0.751	3.349	0.770	0.547	130	0.980
ด้านค่าใช้จ่าย	2.933	0.880	2.920	0.855	0.064	10	0.526

จากตารางที่ 4.25 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามเพศ ดังนี้

ด้านคุณภาพ ค่า t-test = 0.359 และค่า Sig = 0.062 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าเพศที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ ไม่แตกต่างกัน

ด้านปริมาณ ค่า t-test = -0.306 และค่า Sig = 0.768 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าเพศที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณไม่แตกต่างกัน

ด้านเวลา ค่า t-test = 0.008 และค่า Sig = 0.605 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าเพศที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาไม่แตกต่างกัน

ด้านวิธีการ ค่า t-test = -0.547 และค่า Sig = 0.980 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าเพศที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านวิธีการ ไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าใช้จ่าย ค่า t-test = -0.064 และค่า Sig = 0.526 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าเพศที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : อายุที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ

	ประสิทธิภาพในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพ	Between Groups	0.395	2	0.197	0.399	0.672
	Within Groups	63.848	129	0.495		
	Total	64.242	131			
ด้านปริมาณ	Between Groups	0.746	2	0.373	0.645	0.526
	Within Groups	74.556	129	0.578		
	Total	75.302	131			
ด้านเวลา	Between Groups	1.355	2	0.678	1.702	0.186
	Within Groups	51.354	129	0.398		
	Total	52.710	131			
ด้านวิธีการ	Between Groups	1.132	2	0.566	1.000	0.371
	Within Groups	73.032	129	0.566		
	Total	74.164	131			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.699	2	0.350	0.454	0.636
ด้านค่าใช้จ่าย Within Groups	99.243	129	0.769		
Total	99.942	131			

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.672, 0.526, 0.186, 0.371 และ 0.636 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 2.3 วุฒิกการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : วุฒิกการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : วุฒิกการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกวุฒิกการศึกษา

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.001	1	0.001	0.003	0.959
ด้านคุณภาพ Within Groups	64.241	130	0.494		
Total	64.242	131			
Between Groups	0.394	1	0.394	0.684	0.410
ด้านปริมาณ Within Groups	74.908	130	0.576		
Total	75.302	131			
Between Groups	0.341	1	0.341	0.847	0.359
ด้านเวลา Within Groups	52.368	130	0.403		
Total	52.710	131			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านวิธีการ	Between Groups	0.324	1	0.324	0.570	0.452
	Within Groups	73.840	130	0.568		
	Total	74.164	131			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	2.317	1	2.317	3.085	0.081
	Within Groups	97.625	130	0.751		
	Total	99.942	131			

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.959, 0.410, 0.359, 0.452 และ 0.081 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ คือปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 2.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพ	Between Groups	0.790	4	0.197	0.395	0.812
	Within Groups	63.452	127	0.500		
	Total	64.242	131			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านปริมาณ	Between Groups	0.418	4	0.104	0.177	0.950
	Within Groups	74.884	127	0.590		
	Total	75.302	131			
ด้านเวลา	Between Groups	1.863	4	0.466	1.163	0.330
	Within Groups	50.846	127	0.400		
	Total	52.710	131			
ด้านวิธีการ	Between Groups	1.084	4	0.271	0.471	0.757
	Within Groups	73.080	127	0.575		
	Total	74.164	131			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	0.400	4	0.100	0.128	0.972
	Within Groups	99.542	127	0.784		
	Total	99.942	131			

จากตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.812, 0.950, 0.330, 0.757 และ 0.972 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 2.5 อัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : อัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ประสิทธิภาพในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพ	Between Groups	1.339	3	0.446	0.909	0.439
	Within Groups	62.903	128	0.491		
	Total	64.242	131			
ด้านปริมาณ	Between Groups	1.008	3	0.336	0.579	0.630
	Within Groups	74.294	128	0.580		
	Total	75.302	131			
ด้านเวลา	Between Groups	3.656	3	1.219	3.180	0.026*
	Within Groups	49.054	128	0.383		
	Total	52.710	131			
ด้านวิธีการ	Between Groups	2.948	3	0.983	1.766	0.157
	Within Groups	71.216	128	0.556		
	Total	74.164	131			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	1.203	3	0.401	0.520	0.669
	Within Groups	98.739	128	0.771		
	Total	99.942	131			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.439, 0.630, 0.157 และ 0.669 ซึ่งมามีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านเวลา จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.30 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา

ด้านเวลา	\bar{X}	ต่ำกว่า -	20,001 -	30,001 -	สูงกว่า
		20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	40,000 บาท
		3.667	3.417	3.304	3.213
ต่ำกว่า - 20,000 บาท	3.667	-	0.28704	0.15942	0.44000
			(0.037*)	(0.312)	(0.005*)
20,001 - 30,000 บาท	3.417		-	- 0.12762	- 0.15296
				(0.441)	(0.344)
30,001 - 40,000 บาท	3.304			-	- 0.28058
					(0.119)
สูงกว่า 40,000 บาท	3.213				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาด้วยวิธีการของ LSD พบว่า

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า - 20,000 บาท มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า - 20,000 บาท จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลามากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ด้วยค่าเฉลี่ย 0.28704

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า - 20,000 บาท มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 40,000 บาท โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า - 20,000 บาท จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลามากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 40,000 บาท ด้วยค่าเฉลี่ย 0.44000

สมมติฐานที่ 2.6 ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

H_0 : ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ประสิทธิภาพในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพ	Between Groups	0.666	3	0.222	0.447	0.720
	Within Groups	63.576	128	0.497		
	Total	64.242	131			
ด้านปริมาณ	Between Groups	1.208	3	0.403	0.695	0.556
	Within Groups	74.095	128	0.579		
	Total	75.302	131			
ด้านเวลา	Between Groups	2.797	3	0.932	2.391	0.072
	Within Groups	49.912	128	0.390		
	Total	52.710	131			
ด้านวิธีการ	Between Groups	2.949	3	0.983	1.767	0.157
	Within Groups	71.215	128	0.556		
	Total	74.164	131			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	2.935	3	0.978	1.291	0.280
	Within Groups	97.007	128	0.758		
	Total	99.942	131			

จากตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.720, 0.556, 0.072, 0.157 และ 0.280 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มี

ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment correlation Coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99% และ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05

H_0 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4.32 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านคุณภาพ	0.312	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านปริมาณ	0.283	0.001**	น้อย	เดียวกัน
ด้านเวลา	0.345	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิธีการ	0.300	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านค่าใช้จ่าย	0.288	0.001**	น้อย	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ r เท่ากับ

0.312, 0.345 และ 0.300 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันโดยอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ r เท่ากับ 0.283 และ 0.288 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันโดยอยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 3.2 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment correlation Coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99% และ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05

H_0 : แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4.33 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านคุณภาพ	0.294	0.001**	น้อย	เดียวกัน
ด้านปริมาณ	0.219	0.012*	น้อย	เดียวกัน
ด้านเวลา	0.237	0.006**	น้อย	เดียวกัน
ด้านวิธีการ	0.265	0.002**	น้อย	เดียวกัน
ด้านค่าใช้จ่าย	0.200	0.012*	น้อย	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือและประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.012, 0.006, 0.002 และ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ r เท่ากับ 0.294, 0.219, 0.237, 0.265 และ 0.200 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 3.3 แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment correlation Coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99% และ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05

H_0 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4.34 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านคุณภาพ	0.300	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านปริมาณ	0.223	0.010*	น้อย	เดียวกัน
ด้านเวลา	0.303	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิธีการ	0.272	0.002**	น้อย	เดียวกัน
ด้านค่าใช้จ่าย	0.298	0.001**	น้อย	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน และประสิทธิภาพในการทำงานด้าน คุณภาพ และด้านเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้าน ลักษณะของงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ และด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ r เท่ากับ 0.300 และ 0.303 ตามลำดับ แสดงว่าตัว แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันโดยอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010, 0.002 และ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานกับ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ r เท่ากับ 0.223, 0.272 และ 0.298 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันโดยอยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 3.4 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment correlation Coefficient) โดยใช้ ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99% และ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05

H_0 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4.35 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับ
ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านคุณภาพ	0.323	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านปริมาณ	0.254	0.003**	น้อย	เดียวกัน
ด้านเวลา	0.406	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิธีการ	0.407	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านค่าใช้จ่าย	0.165	0.058	ไม่มีความสัมพันธ์	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานและประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ r เท่ากับ 0.323, 0.406 และ 0.407 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันโดยอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ r เท่ากับ 0.254 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันโดยอยู่ในระดับน้อย

ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.165 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 3.5 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment correlation Coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99% และ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05

H_0 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

H_1 : แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4.36 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านคุณภาพ	0.332	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านปริมาณ	0.358	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านเวลา	0.417	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิธีการ	0.355	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านค่าใช้จ่าย	0.417	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือและประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ r เท่ากับ 0.332, 0.358, 0.417, 0.355 และ 0.417 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันโดยอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.37 แสดงภาพรวมความแตกต่างของการทดสอบ t-test และ ANOVA ของแรงจูงใจในการทำงาน

ลักษณะทาง ประชากรศาสตร์	แรงจูงใจในการทำงาน				
	ด้าน ความสำเร็จ ของงาน	ด้านการ ยอมรับนับ ถือ	ด้าน ลักษณะ ของงาน	ด้านความ รับผิดชอบ ในงาน	ด้าน ความก้าวหน้า
เพศ	-	-	-	-	-
อายุ	*	-	-	-	-
วุฒิการศึกษา	-	-	-	-	-
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	*	-	-	-	-
อัตราเงินเดือน	-	-	-	-	-
ระดับตำแหน่ง	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.38 แสดงภาพรวมความแตกต่างของการทดสอบ t-test และ ANOVA ประสิทธิภาพในการทำงาน

ลักษณะทาง ประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพในการทำงาน				
	ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา	ด้านวิธีการ	ด้านค่าใช้จ่าย
เพศ	-	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	-	-
วุฒิการศึกษา	-	-	-	-	-
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-
อัตราเงินเดือน	-	-	*	-	-
ระดับตำแหน่ง	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.39 แสดงภาพรวมความสัมพันธ์ของการทดสอบ Correlation

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน				
	ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา	ด้านวิธีการ	ด้านค่าใช้จ่าย
ด้านความสำเร็จของงาน	**	**	**	**	**
ด้านการยอมรับนับถือ	**	*	**	**	*
ด้านลักษณะของงาน	**	*	**	**	**
ด้านความรับผิดชอบในงาน	**	**	**	**	-
ด้านความก้าวหน้า	**	**	**	**	**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ไม่มีความสัมพันธ์



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เพื่อให้ทราบข้อมูลทางประชากรศาสตร์ เพื่อให้ทราบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ตามลำดับดังนี้แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยได้ทำการสอบถามพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำนวน 132 ชุด ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.1 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 15.9 ตามลำดับ

2. จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ อายุ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.1 และอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.0 ตามลำดับ

3. จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 73.5 และต่ำกว่า ปวส. / อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 26.5 ตามลำดับ

4. จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.3

รองลงมาคือ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.4 และ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

5. จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาคือ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาคือ 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.4 และ สูงกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามลำดับ

6. จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ระดับ 6 - ระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ ระดับ 4 - ระดับ 5 คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมาคือ ระดับ 1 - ระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 18.2 และ ระดับ 8 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

1. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้ใช้ความรู้และความสามารถเต็มที่ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.73 รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.66 และท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานด้านภูมิสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.98 รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.96 และท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.72 ตามลำดับ

3. ด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานด้านภูมิสารสนเทศเป็นงานที่ตรงกับความต้องการของท่านอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.65 รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความถนัดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.64 และงานด้านภูมิสารสนเทศเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.16 ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.92 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสดูแลความสามารถในงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.86 และระดับความรับผิดชอบในงานด้านภูมิสารสนเทศของท่านมีความเหมาะสมกับตัวท่านอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.69 ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งปรับอัตราเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.57 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสดูแลได้รับการฝึกอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.51 และท่านมีโอกาสดูแลศึกษาต่อและดูงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.83 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

1. ด้านคุณภาพ พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.57 รองลงมาคือ ท่านได้มีการสรุปผลการทำงานเพื่อประเมินคุณภาพของท่านเป็นประจำอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.40 และเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

2. ด้านปริมาณ พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีประสิทธิภาพด้านปริมาณอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับท่านอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.42 รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานด้านภูมิสารสนเทศในปริมาณที่เท่าเดิม โดยแม้จำนวนคณะทำงานจะน้อยลงก็ตามอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.38 และปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

3. ด้านเวลา พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีประสิทธิภาพด้านเวลาอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.77 รองลงมาคือ ท่านได้มีการวางแผนและ

บริหารเวลาเพื่อให้ทำงานด้านภูมิสารสนเทศให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.45 และปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.21 ตามลำดับ

4. ด้านวิธีการ พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีประสิทธิภาพด้านวิธีการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.56 รองลงมาคือ ท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.42 และท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดกรอบในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศเป็นประจำอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.32 ตามลำดับ

5. ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ มีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับจัดสรรค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาทักษะประสบการณ์ในด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 3.02 รองลงมาคือ ท่านได้รับจัดสรรงบประมาณจัดเงินค่าล่วงเวลาเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 2.98 และท่านได้รับค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ในด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.79 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า อายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า และอายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน

สมมติฐานที่ 1.3 วุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า วุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า และอายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน

สมมติฐานที่ 1.5 อัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า อัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 1.6 ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าเพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าอายุที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 2.3 วุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า วุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 2.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 2.5 อัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านเวลา

สมมติฐานที่ 2.6 ระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 3.2 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 3.3 แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ และด้านเวลา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 3.4 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับน้อย และความสัมพันธ์

ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 3.5 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันไป ซึ่งอาจมีผลมาจาก ความต้องการของมนุษย์ เมื่อมีอายุที่มากขึ้น และระยะเวลาปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น แรงจูงใจในด้านต่างๆ ก็เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ปุณณภา ออมปิยะกิจ (2552) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จ/สัมฤทธิ์ผลของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นอาจผลมาจากความต้องการของมนุษย์ตามธรรมชาติที่ไม่เหมือนกัน โดยเป็นไปตามความต้องการตามลำดับขั้น เมื่อมีอายุที่มากขึ้น มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รายได้ที่มากขึ้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ก็เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้น

2. จากผลการศึกษา พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านวิธีการแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก มากลำดับวิธีการเกี่ยวกับงานด้านภูมิสารสนเทศต้องอาศัยคุณวุฒิ การเตรียมการ การใช้ความรู้เพื่อศึกษาด้านวิธีการ เมื่อให้ขั้นตอนการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พันธิวา จันลีษา (2553) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัท ในเขต จังหวัดสระบุรี ซึ่ง

พบว่า นักบัญชี บริษัทในเขต จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

3. แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ งานด้านภูมิสารสนเทศต้องอาศัยแรงจูงใจในด้านต่างๆ แรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ปุณณภา อมรปิยะกิจ (2552) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จ/สัมฤทธิ์ผลของงาน และด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และแรงจูงใจของปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง และด้านสภาพการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรมุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาได้ขอเสนอแนะดังนี้

1. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ให้มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายในการบริหารจัดการเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ควรมีการกำหนดมาตรฐานให้สอดคล้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศ
3. ควรมีการจัดสรรเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับภูมิสารสนเทศให้เหมาะสมงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ควรมีจัดสรรงบประมาณ ค่าล่วงเวลา งบโครงการที่เกี่ยวข้องกับระบบภูมิสารสนเทศ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ในการศึกษาเฉพาะแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีเท่านั้น ดังนั้นผู้สนใจควรมีการเพิ่มการศึกษาไปศึกษาแรงจูงใจในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตอื่นๆ เพื่อความหลากหลายของข้อมูล อันจะนำมาซึ่งการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2. ผู้ที่สนใจควรทำการศึกษา นำผลมาปรับปรุงข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- ณัฐยาไพโรสงบ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประพันธ์ สุริหาร. 2532. หลักและระบบบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประพันธ์สุริหา. 2532. ทฤษฎีการบริหาร. ขอนแก่น: กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการจัดการความรู้ในองค์กรทางการศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(1), 101-125.
- ปุกณภา อมรปิยะกิจ. 2552. แรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พันธิวา จันสีชา. 2553. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขต จังหวัดสระบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. 2546. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยวนุช กุลาคี. 2548. การวัดประสิทธิภาพ. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://202.129.53.76/yuwanuch/less3.htm>, [สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2555].
- ระพี แก้วเจริญ และติตยา สุวรรณะชญ. 2510. การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนัก นายกรัฐมนตรี.
- วนิดาลิ้มจิตสมบูรณ์. 2536. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิตพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. คู่มือปฏิบัติการการพัฒนาประสิทธิภาพในส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สงวนสุทธิเลิศอรุณ. 2543. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์
- สมยศ นาวิ. 2545. ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สถิต คำลาเลียง. 2544. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะ กรณีกองการบินทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
สุเพชรจิรจรรกุล. 2549. ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์และการใช้โปรแกรม Ace Gis Desktop เวอร์ชัน 9.1. พิมพ์ครั้งที่1, นนทบุรี.

March, J. and Simon, H. 1960. **Organization and Administrative Behaviors**. New York: John Wiley and Sons.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ)จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย ลงหน้า () ข้อความที่ท่านเลือก

- | | สำหรับ
ผู้ศึกษา |
|--|----------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 1 |
| () ชาย () หญิง | |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 2 |
| () 20 – 30 ปี () 31 – 40 ปี | |
| () 41 – 50 ปี () 51 – 60 ปี | |
| 3. วุฒิการศึกษา | <input type="checkbox"/> 3 |
| () มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) () มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. | |
| () ปวส. / อนุปริญญา () ปริญญาตรีหรือปริญญาโท | |
| 4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> 4 |
| () 1 – 5 ปี () 6 – 10 ปี | |
| () 11 – 15 ปี () 16 – 20 ปี | |
| () มากกว่า 20 ปี | |
| 5. อัตราเงินเดือน | <input type="checkbox"/> 5 |
| () ต่ำกว่า – 10,000 บาท () 10,000 – 20,000 บาท | |
| () 20,001 – 30,000 บาท () 30,001 – 40,000 บาท | |
| () สูงมากกว่า 40,000 บาท | |
| 6. ระดับตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> 6 |
| () ระดับ 1 – ระดับ 3 () ระดับ 4 – ระดับ 5 | |
| () ระดับ 6 – ระดับ 7 () ระดับ 8 – ระดับ 9 | |
| () ระดับ 10 ขึ้นไป | |

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3

(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริง

แรงจูงใจในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้ศึกษา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
7. ด้านความสำเร็จของงาน						<input type="checkbox"/> 7
7.1 ท่านได้ใช้ความรู้และความสามารถเต็มที่ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ						<input type="checkbox"/> 7.1
7.2 ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานด้านภูมิสารสนเทศ						<input type="checkbox"/> 7.2
7.3 ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน						<input type="checkbox"/> 7.3
8. ด้านการยอมรับนับถือ						<input type="checkbox"/> 8
8.1 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 8.1
8.2 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน						<input type="checkbox"/> 8.2
8.3 ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ						<input type="checkbox"/> 8.3
9. ด้านลักษณะของงาน						<input type="checkbox"/> 9
9.1 งานด้านภูมิสารสนเทศเป็นงานที่ตรงกับความต้องการของท่าน						<input type="checkbox"/> 9.1
9.2งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความถนัด						<input type="checkbox"/> 9.2
9.3งานด้านภูมิสารสนเทศเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา						<input type="checkbox"/> 9.3
10. ด้านความรับผิดชอบในงาน						<input type="checkbox"/> 10
10.1 ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/> 10.1
10.2ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด						<input type="checkbox"/> 10.2
10.3ระดับความรับผิดชอบในงานด้านภูมิสารสนเทศของท่านมีความเหมาะสมกับตัวท่าน						<input type="checkbox"/> 10.3
11. ด้านความก้าวหน้า						<input type="checkbox"/> 11
11.1ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ						<input type="checkbox"/> 11.1
11.2ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน						<input type="checkbox"/> 11.2
11.3การประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เป็น ปรับอัตราเงินเดือน เป็นอย่างยุติธรรม เหมาะสม						<input type="checkbox"/> 11.3

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

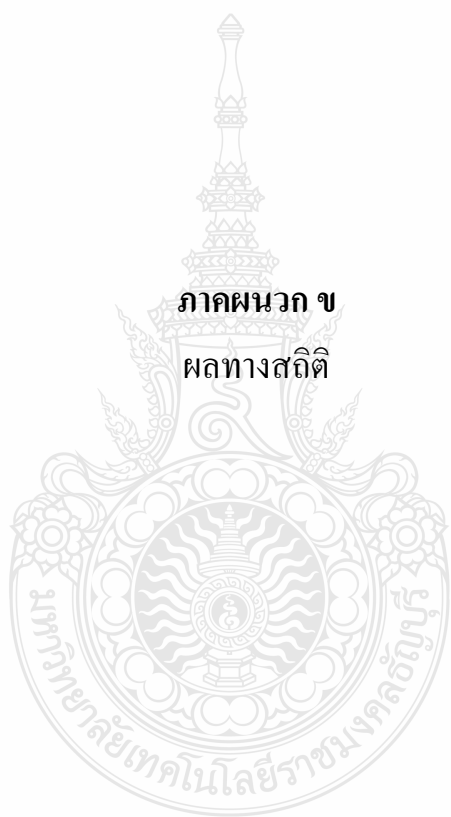
คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริง

ประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้ศึกษา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
12.ด้านคุณภาพ						<input type="checkbox"/> 12
12.1 ท่านทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้						<input type="checkbox"/> 12.1
12.2 ท่านได้ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 12.2
12.3 ท่านได้มีการสรุปผลจัดทำรายงานเพื่อประเมินคุณภาพงานของท่านเป็นประจำ						<input type="checkbox"/> 12.3
13. ด้านปริมาณ						<input type="checkbox"/> 13
13.1 ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศ มีความเหมาะสมกับท่าน						<input type="checkbox"/> 13.1
13.2 ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศ มีความเหมาะสมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน						<input type="checkbox"/> 13.2
13.3 ท่านสามารถทำงานด้านภูมิสารสนเทศ ในปริมาณที่ทำได้ แม้จำนวนของคณะทำงานจะน้อยลงก็ตาม						<input type="checkbox"/> 13.3
14. ด้านเวลา						<input type="checkbox"/> 14
14.1 ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 14.1
14.2 ท่านได้มีการวางแผนและบริหารเวลา เพื่อให้ทำงานด้านภูมิสารสนเทศให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด						<input type="checkbox"/> 14.2
14.3 ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศ						<input type="checkbox"/> 14.3
15. ด้านวิธีการ						<input type="checkbox"/> 15
15.1 ท่านได้ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 15.1
15.2 ท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดกรอบในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ						<input type="checkbox"/> 15.2
15.3 ท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ						<input type="checkbox"/> 15.3

ประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้ศึกษา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
16.ด้านค่าใช้จ่าย						<input type="checkbox"/> 16
16.1 ท่านได้รับจัดสรรงบประมาณ จัดเงินค่าล่วงเวลาเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศ						<input type="checkbox"/> 16.1
16.2 ท่านได้รับจัดสรรค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาทักษะประสบการณ์ในด้านภูมิสารสนเทศ						<input type="checkbox"/> 16.2
16.3 ท่านได้รับค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ในด้านภูมิสารสนเทศ						<input type="checkbox"/> 16.3



ภาคผนวก ข
ผลทางสถิติ



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	30

Frequencies

ลักษณะทางประชากรศาสตร์

Statistics

		เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	อัตรา เงินเดือน	ระดับตำแหน่ง
N	Valid	132	132	132	132	132	132
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	111	84.1	84.1	84.1
	หญิง	21	15.9	15.9	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 ปี	41	31.1	31.1	31.1
31 - 40 ปี	29	22.0	22.0	53.0
41 - 60 ปี	62	47.0	47.0	100.0
Total	132	100.0	100.0	

วุฒิการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า ปวส. / อนุปริญญา	35	26.5	26.5	26.5
ปริญญาตรีหรือปริญญาโท	97	73.5	73.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	

ระยะเวลาปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 ปี	45	34.1	34.1	34.1
6 - 10 ปี	15	11.4	11.4	45.5
11 - 15 ปี	10	7.6	7.6	53.0
16 - 20 ปี	22	16.7	16.7	69.7
มากกว่า 20 ปี	40	30.3	30.3	100.0
Total	132	100.0	100.0	

อัตราเงินเดือน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า - 20,000 บาท	48	36.4	36.4	36.4
20,001 - 30,000 บาท	36	27.3	27.3	63.6
30,001 - 40,000 บาท	23	17.4	17.4	81.1
สูงมากกว่า 40,000 บาท	25	18.9	18.9	100.0
Total	132	100.0	100.0	

ระดับตำแหน่ง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ระดับ 1 - ระดับ 3	24	18.2	18.2	18.2
ระดับ 4 - ระดับ 5	38	28.8	28.8	47.0
Valid ระดับ 6 - ระดับ 7	58	43.9	43.9	90.9
ระดับ 8 ขึ้นไป	12	9.1	9.1	100.0
Total	132	100.0	100.0	

แรงจูงใจในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

Statistics

	ด้านความสำเร็จ ของงาน	ด้านการยอมรับ นับถือ	ด้านลักษณะ ของงาน	ด้านความ รับผิดชอบใน งาน	ด้าน ความก้าว หน้า
N Valid	132	132	132	132	132
Missing	0	0	0	0	0
Mean	3.57	3.89	3.48	3.82	3.30
Std. Deviation	.729	.660	.739	.603	.816

ด้านความสำเร็จของงาน

Statistics

	ท่านได้ใช้ความรู้และ ความสามารถเต็มที่ใน การทำงานด้านภูมิ สารสนเทศ	ท่านมีโอกาสนในการ แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานด้านภูมิ สารสนเทศ	ท่านมีความรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในงาน
N Valid	132	132	132
Missing	0	0	0
Mean	3.73	3.33	3.66
Std. Deviation	.730	.904	.881

ท่านได้ใช้ความรู้และความสามารถเต็มที่ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	3.0	3.0	3.0
	ปานกลาง	45	34.1	34.1	37.1
	มาก	65	49.2	49.2	86.4
	มากที่สุด	18	13.6	13.6	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานด้านภูมิสารสนเทศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	27	20.5	20.5	20.5
	ปานกลาง	47	35.6	35.6	56.1
	มาก	46	34.8	34.8	90.9
	มากที่สุด	12	9.1	9.1	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.5	1.5	1.5
	น้อย	13	9.8	9.8	11.4
	ปานกลาง	30	22.7	22.7	34.1
	มาก	70	53.0	53.0	87.1
	มากที่สุด	17	12.9	12.9	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ด้านการยอมรับนับถือ

Statistics

		ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ท่านได้รับความยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน	ท่านได้ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ
N	Valid	132	132	132
	Missing	0	0	0
Mean		3.96	3.72	3.98
Std. Deviation		.635	.813	.731

ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	29	22.0	22.0	22.0
	มาก	79	59.8	59.8	81.8
	มากที่สุด	24	18.2	18.2	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ท่านได้รับค่ายกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.8	.8	.8
	น้อย	7	5.3	5.3	6.1
	ปานกลาง	40	30.3	30.3	36.4
	มาก	64	48.5	48.5	84.8
	มากที่สุด	20	15.2	15.2	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ท่านได้ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.5	1.5	1.5
	ปานกลาง	30	22.7	22.7	24.2
	มาก	68	51.5	51.5	75.8
	มากที่สุด	32	24.2	24.2	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ด้านลักษณะของงาน

Statistics

		งานด้านภูมิสารสนเทศ เป็นงานที่ตรงกับความต้องการของท่าน	งานที่ท่านได้รับ มอบหมายเป็นงานที่ ตรงกับความถนัด	งานด้านภูมิสารสนเทศ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ที่ท่านได้ศึกษามา
N	Valid	132	132	132
	Missing	0	0	0
Mean		3.65	3.64	3.16
Std. Deviation		.829	.784	1.083

งานด้านภูมิสารสนเทศเป็นงานที่ตรงกับความต้องการของท่าน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	7	5.3	5.3	5.3
	ปานกลาง	55	41.7	41.7	47.0
	มาก	47	35.6	35.6	82.6
	มากที่สุด	23	17.4	17.4	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	4.5	4.5	4.5
	ปานกลาง	55	41.7	41.7	46.2
	มาก	52	39.4	39.4	85.6
	มากที่สุด	19	14.4	14.4	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

งานด้านภูมิสารสนเทศเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	12	9.1	9.1	9.1
	น้อย	21	15.9	15.9	25.0
	ปานกลาง	44	33.3	33.3	58.3
	มาก	44	33.3	33.3	91.7
	มากที่สุด	11	8.3	8.3	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ด้านความรับผิดชอบในงาน

Statistics

		ท่านมีโอกาสได้แสดง ความสามารถในงานที่ ท่านได้รับผิดชอบอย่าง เต็มที่	ท่านสามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ตามเวลาที่กำหนด	ระดับความรับผิดชอบ ในงานด้านภูมิ สารสนเทศของท่านมี ความเหมาะสมกับตัว ท่าน
N	Valid	132	132	132
	Missing	0	0	0
Mean		3.86	3.92	3.69
Std. Deviation		.696	.677	.722

ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ท่านได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	2.3	2.3	2.3
	ปานกลาง	33	25.0	25.0	27.3
	มาก	75	56.8	56.8	84.1
	มากที่สุด	21	15.9	15.9	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.5	1.5	1.5
	ปานกลาง	30	22.7	22.7	24.2
	มาก	77	58.3	58.3	82.6
	มากที่สุด	23	17.4	17.4	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ระดับความรับผิดชอบในงานด้านภูมิสารสนเทศของท่านมีความเหมาะสมกับตัวท่าน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	7	5.3	5.3	5.3
	ปานกลาง	40	30.3	30.3	35.6
	มาก	72	54.5	54.5	90.2
	มากที่สุด	13	9.8	9.8	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ด้านความก้าวหน้า

Statistics

		ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน	การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งปรับอัตราเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมเหมาะสม
N	Valid	132	132	132
	Missing	0	0	0
Mean		3.51	2.83	3.57
Std. Deviation		.929	1.175	.982

ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.5	1.5	1.5
	น้อย	15	11.4	11.4	12.9
	ปานกลาง	48	36.4	36.4	49.2
	มาก	48	36.4	36.4	85.6
	มากที่สุด	19	14.4	14.4	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	17	12.9	12.9	12.9
	น้อย	41	31.1	31.1	43.9
	ปานกลาง	34	25.8	25.8	69.7
	มาก	28	21.2	21.2	90.9
	มากที่สุด	12	9.1	9.1	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

การประเมินผลเลื่อนตำแหน่งปรับอัตราเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมเหมาะสม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	6	4.5	4.5	4.5
	น้อย	10	7.6	7.6	12.1
	ปานกลาง	38	28.8	28.8	40.9
	มาก	59	44.7	44.7	85.6
	มากที่สุด	19	14.4	14.4	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

Statistics

		ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา	ด้านวิธีการ	ด้านค่าใช้จ่าย
N	Valid	132	132	132	132	132
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.42	3.37	3.48	3.43	2.93
Std. Deviation		.700	.758	.634	.752	.873

ด้านคุณภาพ

Statistics

		ท่านทำงานด้านภูมิ สารสนเทศได้ตรงตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้	เครื่องมือหรืออุปกรณ์ ในการทำงานด้านภูมิ สารสนเทศมีความ เหมาะสมกับงานที่ทำ	ท่านได้มีการสรุปผล การทำงานเพื่อประเมิน คุณภาพของท่านเป็น ประจำ
N	Valid	132	132	132
	Missing	0	0	0
Mean		3.57	3.30	3.40
Std. Deviation		.840	.751	.940



ท่านทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	18	13.6	13.6	13.6
	ปานกลาง	33	25.0	25.0	38.6
	มาก	69	52.3	52.3	90.9
	มากที่สุด	12	9.1	9.1	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.8	.8	.8
	น้อย	16	12.1	12.1	12.9
	ปานกลาง	61	46.2	46.2	59.1
	มาก	50	37.9	37.9	97.0
	มากที่สุด	4	3.0	3.0	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ท่านได้มีการสรุปผลการทำงานเพื่อประเมินคุณภาพของท่านเป็นประจำ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.5	1.5	1.5
	น้อย	20	15.2	15.2	16.7
	ปานกลาง	49	37.1	37.1	53.8
	มาก	45	34.1	34.1	87.9
	มากที่สุด	16	12.1	12.1	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ด้านปริมาณ

Statistics

		ปริมาณงานด้านภูมิ สารสนเทศมีความ เหมาะสมกับท่าน	ปริมาณงานด้านภูมิ สารสนเทศมีความ เหมาะสมกับเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ที่ท่านใช้ งาน	ท่านสามารถทำงาน ด้านภูมิสารสนเทศใน ปริมาณที่เท่าเดิมโดย แม้จำนวนคณะทำงาน จะน้อยลงก็ตาม
N	Valid	132	132	132
	Missing	0	0	0
Mean		3.42	3.30	3.38
Std. Deviation		.763	.871	.870

ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับท่าน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	11	8.3	8.3	8.3
	ปานกลาง	65	49.2	49.2	57.6
	มาก	45	34.1	34.1	91.7
	มากที่สุด	11	8.3	8.3	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.8	.8	.8
	น้อย	22	16.7	16.7	17.4
	ปานกลาง	57	43.2	43.2	60.6
	มาก	41	31.1	31.1	91.7
	มากที่สุด	11	8.3	8.3	100.0
	Total	132	100.0	100.0	

ท่านสามารถทำงานด้านภูมิสารสนเทศในปริมาณที่เท่าเดิมโดยแม้จำนวนคณะทำงานจะน้อยลงก็ตาม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	22	16.7	16.7	16.7
ปานกลาง	50	37.9	37.9	54.5
มาก	48	36.4	36.4	90.9
มากที่สุด	12	9.1	9.1	100.0
Total	132	100.0	100.0	

ด้านเวลา

Statistics

	ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงาน	ท่านได้มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศ
N Valid	132	132	132
Missing	0	0	0
Mean	3.21	3.45	3.77
Std. Deviation	.731	.775	.834

ปริมาณงานด้านภูมิสารสนเทศมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	2	1.5	1.5	1.5
น้อย	15	11.4	11.4	12.9
ปานกลาง	71	53.8	53.8	66.7
มาก	41	31.1	31.1	97.7
มากที่สุด	3	2.3	2.3	100.0
Total	132	100.0	100.0	

ท่านได้มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้ทำงานด้านภูมิสารสนเทศให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	2	1.5	1.5	1.5
น้อย	10	7.6	7.6	9.1
ปานกลาง	54	40.9	40.9	50.0
มาก	59	44.7	44.7	94.7
มากที่สุด	7	5.3	5.3	100.0
Total	132	100.0	100.0	

ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	8	6.1	6.1	6.1
ปานกลาง	40	30.3	30.3	36.4
มาก	58	43.9	43.9	80.3
มากที่สุด	26	19.7	19.7	100.0
Total	132	100.0	100.0	

ด้านวิธีการ

Statistics

	ท่านได้ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	ท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดกรอบในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศเป็นประจำ	ท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
N Valid	132	132	132
Missing	0	0	0
Mean	3.56	3.32	3.42
Std. Deviation	.803	.841	.801

ท่านได้ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	11	8.3	8.3	8.3
ปานกลาง	51	38.6	38.6	47.0
มาก	55	41.7	41.7	88.6
มากที่สุด	15	11.4	11.4	100.0
Total	132	100.0	100.0	

ท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดกรอบในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศเป็นประจำ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	21	15.9	15.9	15.9
ปานกลาง	59	44.7	44.7	60.6
มาก	41	31.1	31.1	91.7
มากที่สุด	11	8.3	8.3	100.0
Total	132	100.0	100.0	

ท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.8	.8	.8
น้อย	14	10.6	10.6	11.4
ปานกลาง	55	41.7	41.7	53.0
มาก	53	40.2	40.2	93.2
มากที่สุด	9	6.8	6.8	100.0
Total	132	100.0	100.0	

ด้านค่าใช้จ่าย

Statistics

	ท่านได้รับจัดสรรงบประมาณจัดเงินค่าล่วงเวลาเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสม	ท่านได้รับจัดสรรค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาทักษะประสบการณ์ในด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสม	ท่านได้รับค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ในด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสม
N Valid	132	132	132
Missing	0	0	0
Mean	2.98	3.02	2.79
Std. Deviation	1.011	.895	.925

ท่านได้รับจัดสรรงบประมาณจัดเงินค่าล่วงเวลาเพื่อทำงานด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	13	9.8	9.8	9.8
น้อย	23	17.4	17.4	27.3
ปานกลาง	55	41.7	41.7	68.9
มาก	35	26.5	26.5	95.5
มากที่สุด	6	4.5	4.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	

ท่านได้รับจัดสรรค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาทักษะประสบการณ์ในด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	9	6.8	6.8	6.8
น้อย	21	15.9	15.9	22.7
ปานกลาง	63	47.7	47.7	70.5
มาก	36	27.3	27.3	97.7
มากที่สุด	3	2.3	2.3	100.0
Total	132	100.0	100.0	

ท่านได้รับค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ในด้านภูมิสารสนเทศอย่างเหมาะสม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	9	6.8	6.8	6.8
น้อย	43	32.6	32.6	39.4
ปานกลาง	50	37.9	37.9	77.3
มาก	27	20.5	20.5	97.7
มากที่สุด	3	2.3	2.3	100.0
Total	132	100.0	100.0	

T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านความสำเร็จของงาน	ชาย	111	3.5976	.73871	.07012
	หญิง	21	3.4444	.67769	.14788
ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	111	3.9069	.65931	.06258
	หญิง	21	3.7937	.67062	.14634
ด้านลักษณะของงาน	ชาย	111	3.4925	.74107	.07034
	หญิง	21	3.4286	.74642	.16288
ด้านความรับผิดชอบในงาน	ชาย	111	3.8408	.61930	.05878
	หญิง	21	3.7302	.51228	.11179
ด้านความก้าวหน้า	ชาย	111	3.2883	.79960	.07590
	หญิง	21	3.3651	.91836	.20040

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านความสำเร็จของงาน	Equal variances assumed	.115	.735	.882	130	.379	.15315	.17363	-.19036	.49667
	Equal variances not assumed			.936	29.729	.357	.15315	.16366	-.18122	.48753
ด้านการยอมรับนับถือ	Equal variances assumed	.012	.915	.720	130	.473	.11326	.15731	-.19796	.42448
	Equal variances not assumed			.712	27.814	.483	.11326	.15916	-.21287	.43938
ด้านลักษณะของงาน	Equal variances assumed	.124	.725	.362	130	.718	.06392	.17655	-.28535	.41320
	Equal variances not assumed			.360	27.978	.721	.06392	.17742	-.29952	.42736
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Equal variances assumed	.667	.416	.770	130	.443	.11068	.14375	-.17371	.39507
	Equal variances not assumed			.876	32.142	.387	.11068	.12630	-.14654	.36791
ด้านความก้าวหน้า	Equal variances assumed	.927	.337	-.394	130	.694	-.07679	.19489	-.46236	.30878
	Equal variances not assumed			-.358	26.051	.723	-.07679	.21429	-.51723	.36365

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	Between Groups	4.261	2	2.130	4.205	.017
	Within Groups	65.365	129	.507		
	Total	69.625	131			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	.632	2	.316	.723	.487
	Within Groups	56.405	129	.437		
	Total	57.037	131			
ด้านลักษณะของงาน	Between Groups	.415	2	.207	.375	.688
	Within Groups	71.211	129	.552		
	Total	71.625	131			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	.606	2	.303	.830	.438
	Within Groups	47.048	129	.365		
	Total	47.653	131			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	.924	2	.462	.690	.504
	Within Groups	86.378	129	.670		
	Total	87.302	131			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	Between Groups	.603	1	.603	1.135	.289
	Within Groups	69.023	130	.531		
	Total	69.625	131			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	.123	1	.123	.281	.597
	Within Groups	56.914	130	.438		
	Total	57.037	131			
ด้านลักษณะของงาน	Between Groups	.323	1	.323	.589	.444
	Within Groups	71.303	130	.548		
	Total	71.625	131			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	.001	1	.001	.002	.962
	Within Groups	47.652	130	.367		
	Total	47.653	131			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	.055	1	.055	.081	.776
	Within Groups	87.248	130	.671		
	Total	87.302	131			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	Between Groups	8.015	4	2.004	4.131	.004
	Within Groups	61.610	127	.485		
	Total	69.625	131			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	1.092	4	.273	.620	.649
	Within Groups	55.945	127	.441		
	Total	57.037	131			
ด้านลักษณะของงาน	Between Groups	2.115	4	.529	.966	.429
	Within Groups	69.510	127	.547		
	Total	71.625	131			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	1.918	4	.480	1.332	.262
	Within Groups	45.735	127	.360		
	Total	47.653	131			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	.818	4	.205	.300	.877
	Within Groups	86.484	127	.681		
	Total	87.302	131			



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	Between Groups	3.718	3	1.239	2.407	.070
	Within Groups	65.908	128	.515		
	Total	69.625	131			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	1.936	3	.645	1.499	.218
	Within Groups	55.101	128	.430		
	Total	57.037	131			
ด้านลักษณะของงาน	Between Groups	1.954	3	.651	1.196	.314
	Within Groups	69.672	128	.544		
	Total	71.625	131			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	1.553	3	.518	1.437	.235
	Within Groups	46.101	128	.360		
	Total	47.653	131			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	.983	3	.328	.486	.693
	Within Groups	86.319	128	.674		
	Total	87.302	131			



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	Between Groups	3.607	3	1.202	2.331	.077
	Within Groups	66.018	128	.516		
	Total	69.625	131			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	.618	3	.206	.467	.706
	Within Groups	56.419	128	.441		
	Total	57.037	131			
ด้านลักษณะของงาน	Between Groups	2.432	3	.811	1.499	.218
	Within Groups	69.194	128	.541		
	Total	71.625	131			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	Between Groups	.555	3	.185	.502	.681
	Within Groups	47.099	128	.368		
	Total	47.653	131			
ด้านความก้าวหน้า	Between Groups	1.806	3	.602	.901	.443
	Within Groups	85.496	128	.668		
	Total	87.302	131			

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านคุณภาพ	ชาย	111	3.4354	.67239	.06382
	หญิง	21	3.3651	.84921	.18531
ด้านปริมาณ	ชาย	111	3.3574	.76239	.07236
	หญิง	21	3.4127	.75207	.16412
ด้านเวลา	ชาย	111	3.4775	.64137	.06088
	หญิง	21	3.4762	.61075	.13328
ด้านวิธีการ	ชาย	111	3.4474	.75142	.07132
	หญิง	21	3.3492	.77083	.16821
ด้านค่าใช้จ่าย	ชาย	111	2.9339	.88056	.08358
	หญิง	21	2.9206	.85573	.18674

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านคุณภาพ	Equal variances assumed	3.532	.062	.421	130	.675	.07036	.16717	-.26037	.40108
	Equal variances not assumed			.359	24.962	.723	.07036	.19600	-.33334	.47405
ด้านปริมาณ	Equal variances assumed	.087	.768	-.306	130	.760	-.05534	.18105	-.41352	.30284
	Equal variances not assumed			-.309	28.338	.760	-.05534	.17936	-.42255	.31186
ด้านเวลา	Equal variances assumed	.269	.605	.008	130	.993	.00129	.15153	-.29849	.30106
	Equal variances not assumed			.009	28.987	.993	.00129	.14652	-.29839	.30096
ด้านวิธีการ	Equal variances assumed	.001	.980	.547	130	.585	.09824	.17953	-.25694	.45342
	Equal variances not assumed			.538	27.675	.595	.09824	.18270	-.27621	.47269
ด้านค่าใช้จ่าย	Equal variances assumed	.405	.526	.064	130	.949	.01330	.20865	-.39948	.42608
	Equal variances not assumed			.065	28.607	.949	.01330	.20459	-.40538	.43198

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพ	Between Groups	.477	3	.159	.319	.812
	Within Groups	63.766	128	.498		
	Total	64.242	131			
ด้านปริมาณ	Between Groups	1.032	3	.344	.593	.621
	Within Groups	74.271	128	.580		
	Total	75.302	131			
ด้านเวลา	Between Groups	1.393	3	.464	1.158	.328
	Within Groups	51.316	128	.401		
	Total	52.710	131			
ด้านวิธีการ	Between Groups	1.461	3	.487	.858	.465
	Within Groups	72.703	128	.568		
	Total	74.164	131			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	1.819	3	.606	.791	.501
	Within Groups	98.123	128	.767		
	Total	99.942	131			



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพ	Between Groups	.001	1	.001	.003	.959
	Within Groups	64.241	130	.494		
	Total	64.242	131			
ด้านปริมาณ	Between Groups	.394	1	.394	.684	.410
	Within Groups	74.908	130	.576		
	Total	75.302	131			
ด้านเวลา	Between Groups	.341	1	.341	.847	.359
	Within Groups	52.368	130	.403		
	Total	52.710	131			
ด้านวิธีการ	Between Groups	.324	1	.324	.570	.452
	Within Groups	73.840	130	.568		
	Total	74.164	131			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	2.317	1	2.317	3.085	.081
	Within Groups	97.625	130	.751		
	Total	99.942	131			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพ	Between Groups	.395	2	.197	.399	.672
	Within Groups	63.848	129	.495		
	Total	64.242	131			
ด้านปริมาณ	Between Groups	.746	2	.373	.645	.526
	Within Groups	74.556	129	.578		
	Total	75.302	131			
ด้านเวลา	Between Groups	1.355	2	.678	1.702	.186
	Within Groups	51.354	129	.398		
	Total	52.710	131			
ด้านวิธีการ	Between Groups	1.132	2	.566	1.000	.371
	Within Groups	73.032	129	.566		
	Total	74.164	131			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	.699	2	.350	.454	.636
	Within Groups	99.243	129	.769		
	Total	99.942	131			



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพ	Between Groups	1.339	3	.446	.909	.439
	Within Groups	62.903	128	.491		
	Total	64.242	131			
ด้านปริมาณ	Between Groups	1.008	3	.336	.579	.630
	Within Groups	74.294	128	.580		
	Total	75.302	131			
ด้านเวลา	Between Groups	3.656	3	1.219	3.180	.026
	Within Groups	49.054	128	.383		
	Total	52.710	131			
ด้านวิธีการ	Between Groups	2.948	3	.983	1.766	.157
	Within Groups	71.216	128	.556		
	Total	74.164	131			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	1.203	3	.401	.520	.669
	Within Groups	98.739	128	.771		
	Total	99.942	131			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านคุณภาพ	Between Groups	.666	3	.222	.447	.720
	Within Groups	63.576	128	.497		
	Total	64.242	131			
ด้านปริมาณ	Between Groups	1.208	3	.403	.695	.556
	Within Groups	74.095	128	.579		
	Total	75.302	131			
ด้านเวลา	Between Groups	2.797	3	.932	2.391	.072
	Within Groups	49.912	128	.390		
	Total	52.710	131			
ด้านวิธีการ	Between Groups	2.949	3	.983	1.767	.157
	Within Groups	71.215	128	.556		
	Total	74.164	131			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	2.935	3	.978	1.291	.280
	Within Groups	97.007	128	.758		
	Total	99.942	131			



Correlations

		ด้าน ความสำเร็จ ของงาน	ด้าน คุณภาพ	ด้าน ปริมาณ	ด้าน เวลา	ด้าน วิธีการ	ด้าน ค่าใช้จ่าย
ด้านความสำเร็จ ของงาน	Pearson Correlation	1	.312**	.283**	.345**	.300**	.288**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.001
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านคุณภาพ	Pearson Correlation	.312**	1	.673**	.616**	.662**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านปริมาณ	Pearson Correlation	.283**	.673**	1	.713**	.733**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านเวลา	Pearson Correlation	.345**	.616**	.713**	1	.802**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านวิธีการ	Pearson Correlation	.300**	.662**	.733**	.802**	1	.452**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Correlation	.288**	.645**	.598**	.518**	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

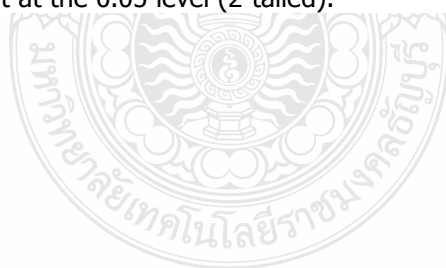


Correlations

		ด้านการยอมรับนับถือ	ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา	ด้านวิธีการ	ด้านค่าใช้จ่าย
ด้านการยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	1	.294**	.219*	.237**	.265**	.200*
	Sig. (2-tailed)		.001	.012	.006	.002	.021
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านคุณภาพ	Pearson Correlation	.294**	1	.673**	.616**	.662**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านปริมาณ	Pearson Correlation	.219*	.673**	1	.713**	.733**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านเวลา	Pearson Correlation	.237**	.616**	.713**	1	.802**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านวิธีการ	Pearson Correlation	.265**	.662**	.733**	.802**	1	.452**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Correlation	.200*	.645**	.598**	.518**	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		ด้าน ลักษณะ ของงาน	ด้าน คุณภาพ	ด้าน ปริมาณ	ด้าน เวลา	ด้าน วิธีการ	ด้าน ค่าใช้จ่าย
ด้านลักษณะ ของงาน	Pearson Correlation	1	.300**	.223*	.303**	.272**	.298**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000	.002	.001
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านคุณภาพ	Pearson Correlation	.300**	1	.673**	.616**	.662**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านปริมาณ	Pearson Correlation	.223*	.673**	1	.713**	.733**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านเวลา	Pearson Correlation	.303**	.616**	.713**	1	.802**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านวิธีการ	Pearson Correlation	.272**	.662**	.733**	.802**	1	.452**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Correlation	.298**	.645**	.598**	.518**	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		ด้านความ รับผิดชอบ ในงาน	ด้าน คุณภาพ	ด้าน ปริมาณ	ด้าน เวลา	ด้าน วิธีการ	ด้าน ค่าใช้จ่าย
ด้านความ รับผิดชอบในงาน	Pearson Correlation	1	.323**	.254**	.406**	.407**	.165
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.058
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านคุณภาพ	Pearson Correlation	.323**	1	.673**	.616**	.662**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านปริมาณ	Pearson Correlation	.254**	.673**	1	.713**	.733**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านเวลา	Pearson Correlation	.406**	.616**	.713**	1	.802**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านวิธีการ	Pearson Correlation	.407**	.662**	.733**	.802**	1	.452**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Correlation	.165	.645**	.598**	.518**	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132

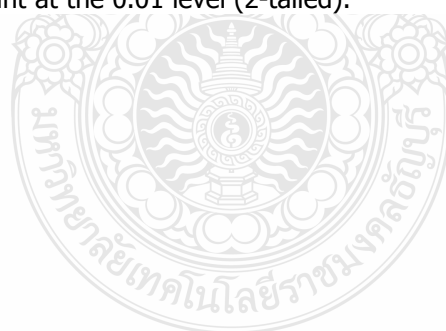
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations

		ด้าน ความก้าวหน้า	ด้าน คุณภาพ	ด้าน ปริมาณ	ด้าน เวลา	ด้าน วิธีการ	ด้าน ค่าใช้จ่าย
ด้าน	Pearson	1	.332**	.358**	.417**	.355**	.417**
ความก้าวหน้า	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านคุณภาพ	Pearson	.332**	1	.673**	.616**	.662**	.645**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านปริมาณ	Pearson	.358**	.673**	1	.713**	.733**	.598**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านเวลา	Pearson	.417**	.616**	.713**	1	.802**	.518**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านวิธีการ	Pearson	.355**	.662**	.733**	.802**	1	.452**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132	132
ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson	.417**	.645**	.598**	.518**	.452**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ภาคผนวก



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายทศพร ทรงเกียรติ
วัน เดือน ปีเกิด	24 กรกฎาคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล บริหารธุรกิจบัณฑิต ระบบสารสนเทศ, 2549
ที่อยู่ปัจจุบัน	90/71 ม.3 ต.ป่าตาล อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000
โทรศัพท์	083-803-0555
E-mail	artbaby_pao@hotmail.com
สถานที่ทำงาน	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี

