

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยเป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 5 ด้านคือ (1) ด้านผลตอบแทน (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ด้านหน้าที่รับผิดชอบ (4) ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (5) ด้านการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดทำ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย อายุ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ดังตาราง 3-7

### ตาราง 3

#### จำนวนและร้อยละด้านอายุของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	9	2.3
20-25 ปี	29	7.2
26-30 ปี	64	16.0
31-35 ปี	60	15.0
36-40 ปี	62	15.5
มากกว่า 40 ปี	176	44.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 อายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

### ตาราง 4

#### จำนวนและร้อยละด้านเงินเดือนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 8,000 บาท	8	2.0
8,000-12,000 บาท	43	10.8
12,001-15,000 บาท	42	10.5
15,001-20,000 บาท	43	10.7
20,001-25,000 บาท	59	14.7
25,001 บาทขึ้นไป	205	51.3
รวม	400	100.0

จากตาราง 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมา คือ มีเงินเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 มีเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 มีเงินเดือนระหว่าง 8,000-12,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 มีเงินเดือนระหว่าง 12,001-15,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และน้อยที่สุด คือ มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

#### ตาราง 5

##### จำนวนและร้อยละด้านตำแหน่งของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้อำนวยการกอง/รองผู้อำนวยการกอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	7	1.8
หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	59	14.8
นักวิชาการ	136	34.0
พนักงานวิชาชีพ	198	49.4
รวม	400	100.0

จากตาราง 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานวิชาชีพ จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาคือ ตำแหน่งนักวิชาการจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ตำแหน่งหัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และน้อยที่สุดคือ ผู้อำนวยการกอง/รองผู้อำนวยการกอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

## ตาราง 6

จำนวนและร้อยละด้านระดับการศึกษาของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	29.5
ปริญญาตรี	218	54.5
ปริญญาโท	57	14.3
สูงกว่าปริญญาโท	7	1.7
รวม	400	100.0

จากตาราง 6 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และน้อยที่สุดคือ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

## ตาราง 7

จำนวนและร้อยละด้านอายุงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	75	18.8
5-10 ปี	80	20.8
11-15 ปี	79	18.9
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	166	41.5
รวม	400	100.0

จากตาราง 7 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือ อายุงานประมาณ 5-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร จำนวน 35 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ (1) ด้านผลตอบแทน (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ด้านหน้าที่รับผิดชอบ (4) ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (5) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังตาราง 6

### ตาราง 8

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>ด้านผลตอบแทน</b>								
1. เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน								
เพียงพอเหมาะสมกับหน้าที่								
ความรับผิดชอบและ								
ปริมาณงาน	16	171	210	3	-	3.50	.588	มาก
2. เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับเหมาะสม								
กับงานที่ปฏิบัติ	6	106	262	21	5	3.22	.617	ปานกลาง



ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. เงินโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	6	89	252	48	5	3.11	.665	ปานกลาง
4. สามารถเบิกจ่ายค่าพาหนะเหมาะสมกับสถานที่ไปปฏิบัติงาน	66	94	181	52	7	3.40	.968	ปานกลาง
5. ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลที่เพียงพอเหมาะสม	83	156	123	35	3	3.70	.920	มาก
6. องค์กรจัดให้มีสวัสดิการการเงินกู้ยืมเพื่ออำนวยความสะดวกยามจำเป็นที่ต้องการใช้เงินในกรณีต่าง ๆ	138	93	157	10	2	3.89	.934	มาก
7. องค์กรจัดให้มีเงินสงเคราะห์บุตรเพื่อช่วยเหลือด้านการศึกษามบุตรในแต่ละเดือน	79	103	157	53	8	3.48	1.016	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรายด้าน						3.47	.815	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน								
8. แสงสว่างในองค์กรของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	21	181	196	2	-	3.55	.603	มาก
9. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเครื่องมือสื่อสารเพียงพอให้ท่านทราบข่าวสารและความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	1	106	274	17	2	3.22	.539	ปานกลาง

## ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การแปล ความ หมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
10. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่มีเครื่องมือใช้ที่มีความ ทันสมัยและวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นเพียงพอต่อความ ต้องการในการทำงาน	1	72	276	49	2	3.05	.575	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้คำปรึกษาและความ ช่วยเหลือแก่ท่าน เป็นอย่างดี	49	104	213	31	3	3.41	.830	ปานกลาง
12. ท่านและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งด้านส่วนตัวและการ ทำงาน	90	133	156	21	-	3.73	.868	มาก
13. เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้คำปรึกษาและความ ช่วยเหลือแก่ท่านเป็น อย่างดี	140	99	159	2	-	3.94	.875	มาก
14. ท่านและเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้ง ด้านส่วนตัวและการ ทำงาน	83	98	176	41	2	3.55	.949	มาก
ค่าเฉลี่ยรายด้าน						3.49	.748	ปานกลาง
ด้านหน้าที่และความ รับผิดชอบ								
15. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านถนัดและ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่าง เต็มที่	19	217	154	10	-	3.61	.619	มาก

## ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การแปล ความ หมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
16. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติงาน อยู่	62	167	162	9	-	3.71	.751	มาก
17. ท่านใช้เวลาในการทำงาน เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ ปฏิบัติงานอยู่	70	212	101	17	-	3.84	.757	มาก
18. ท่านมีความพึงพอใจกับ หน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ใน ปัจจุบัน	69	181	126	24	-	3.74	.813	มาก
19. งานที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้เหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่าน	95	161	127	15	2	3.83	.850	มาก
20. หน่วยงานของท่านมีการ แบ่งหน้าที่กันชัดเจน	140	118	105	28	9	3.88	1.041	มาก
21. มีการประชุมปรึกษาหารือ เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ร่วมกันก่อนลงมือ ปฏิบัติงาน	105	126	114	39	16	3.66	1.089	มาก
ค่าเฉลี่ยรายด้าน						3.75	.845	มาก
ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า ในอาชีพ								
22. หน่วยงานได้สนับสนุน ให้ท่านมีโอกาสโอนย้าย หรือปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น	106	174	117	3	-	3.96	.766	มาก

## ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การแปล ความ หมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
23. ท่านมีโอกาสได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นและ เงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ ที่ปรากฏจากผลการ ปฏิบัติงาน	118	179	92	8	3	4.00	.821	มาก
24. หน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็นในการ แก้ปัญหา	105	107	181	7	-	3.77	.858	มาก
24. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้ท่านได้นำเสนอ ความคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนา ผลงาน	14	275	105	6	-	3.74	.540	มาก
26. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้ท่านได้ปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่แตกต่าง จากเดิม	20	179	191	10	-	3.52	.633	มาก
27. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกา สพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ ตามพึงประสงค์	38	94	251	16	1	3.38	.722	ปานกลาง
28. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	21	287	81	11	-	3.79	.569	มาก
ค่าเฉลี่ยรายด้าน						3.73	.701	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การแปล ความ หมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<b>ด้านการส่งเสริมการพัฒนา</b>								
<b>ศักยภาพ</b>								
29. องค์การของท่านจัด กิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์	127	96	160	17	-	3.83	.928	มาก
30. องค์การมีการติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานหลังจากได้รับ การฝึกอบรมแล้ว	48	225	95	32	-	3.72	.776	มาก
31. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของท่าน อย่างสม่ำเสมอ	59	193	118	30	-	3.70	.810	มาก
32. ผู้บังคับบัญชาสับสนุน ให้มีการแสวงหา วิธีการใหม่ ๆ ในการ แก้ปัญหาการทำงาน	14	139	229	18	-	3.37	.628	ปานกลาง
33. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้การสนับสนุน เรื่องการเรียนรู้และ การพัฒนาตนเอง ของบุคลากร	53	222	120	5	-	3.81	.668	มาก
34. ท่านได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูง เพื่อนำความรู้มาพัฒนา ตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กร	54	196	146	4	-	3.75	.692	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การแปล ความ หมาย
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
35. ท่านมีโอกาสได้ร่วม สัมมนาอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์	80	152	151	17	-	3.74	.825	มาก
ค่าเฉลี่ยรายด้าน						3.70	.761	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.63	.774	ปานกลาง

จากตาราง 8 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.63, SD = .774$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน (เรียงจากมากไปหาน้อย) พบว่า

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75, SD = .845$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ รายข้อที่ว่าหน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่กันชัดเจนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88, SD = 1.041$ ) รองลงมา คือ ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.84, SD = .757$ ) และน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านถนัดและสามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61, SD = .619$ )

ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพเป็นรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับที่สอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73, SD = .701$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ รายข้อที่ว่าท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถที่ปรากฏจากผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00, SD = .821$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานได้สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสโอนย้ายหรือปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.96, SD = .766$ ) และน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ตามพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38, SD = .722$ )

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเป็นรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับที่สาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70, SD = .761$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ รายข้อที่ว่าองค์กรของท่านจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์อยู่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83, SD = .928$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.81, SD = .688$ ) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้มีการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37, SD = .628$ )

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับที่สี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49, SD = .748$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ รายข้อที่ว่าเพื่อนร่วมงานของท่านให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่ท่านเป็นอย่างดีอยู่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94, SD = .875$ ) รองลงมา คือ ท่านและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.73, SD = .868$ ) และน้อยที่สุด คือ องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเครื่องมือใช้ที่มีความทันสมัยและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อความต้องการในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05, SD = .575$ )

ด้านผลตอบแทนเป็นรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับที่ห้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47, SD = .815$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า รายข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ รายข้อที่ว่าองค์กรจัดให้มีสวัสดิการการเงินกู้ยืมเพื่ออำนวยความสะดวกยามจำเป็นที่ต้องการใช้เงินในกรณีต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89, SD = .934$ ) รองลงมา คือ ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลที่เพียงพอเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.70, SD = .920$ ) และน้อยที่สุด คือ เงินโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11, SD = .665$ )

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ 5 ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 26 ข้อ ดังตาราง 9

#### ตาราง 9

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการธำรงรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีการเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาด้านการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	34	111	200	45	10	3.29	.866	ปานกลาง
2. การออกคำสั่งดำเนินการตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา	29	142	201	25	3	3.42	.749	ปานกลาง
3. มีความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา	30	153	189	24	4	3.45	.761	ปานกลาง
4. มีนโยบายมาจากการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร	19	134	196	46	5	3.29	.779	ปานกลาง
5. นโยบายถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนแน่นอน ทุกฝ่ายยอมรับและเข้าใจตรงกัน	32	118	204	39	7	3.32	.825	ปานกลาง
6. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	26	101	191	59	23	3.12	.937	ปานกลาง
7. มีการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน	31	97	213	42	17	3.21	.887	ปานกลาง

## ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การแปล ความ หมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8. มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลด เงินเดือนโดยไม่มีเหตุผล อันสมควร	72	133	163	21	11	3.58	.935	มาก
9. มีการสนับสนุนให้บุคลากร ได้เรียนรู้ในเรื่องที่สนใจ หรือศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	35	136	185	38	6	3.39	.833	ปานกลาง
10. มีโอกาสได้ใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงาน	29	142	205	23	1	3.44	.723	ปานกลาง
11. มีการสนับสนุนให้ บุคลากรได้ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ	38	148	181	29	4	3.47	.803	ปานกลาง
12. การติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	42	136	193	25	4	3.47	.803	ปานกลาง
13. มีความมั่นใจว่าจะถูก ได้รับการจ้างงานจนกว่า จะเกษียณอายุการทำงาน	81	156	144	13	6	3.73	.871	มาก
14. สภาพแวดล้อมที่รุ่มร่า สวยงามขององค์กร	37	112	218	25	8	3.36	.814	ปานกลาง
15. ห้องทำงานที่สะอาด สะดวกสบายสำหรับ บุคลากร	30	121	200	42	7	3.31	.826	ปานกลาง
16. การรวมกลุ่มสังคมนัก ภายในองค์กรที่คบหากัน เหมือนพี่น้องทำให้เกิด ความอบอุ่น	57	140	173	27	2	3.56	.836	มาก

## ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การแปล ความ หมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
17. มีความรู้สึกที่ตนเอง ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และสังคมเนื่องจากการ ทำงานในองค์กร	39	154	191	15	1	3.54	.731	มาก
18. มีความรัก ความสามัคคี ของบุคลากรในองค์กร	50	139	178	25	8	3.50	.864	มาก
19. มีการให้เกียรติและ ความสำคัญซึ่งกันและกัน ของบุคลากร	40	144	184	25	7	3.46	.825	ปานกลาง
20. มีการรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันของ บุคลากรในองค์กร	39	134	195	29	3	3.44	.796	ปานกลาง
21. การจัดช่วงเวลาปฏิบัติงาน ระหว่างวันเป็นไปตาม ระเบียบของรัฐวิสาหกิจ	63	139	181	14	3	3.61	.818	มาก
22. มีการรักษาความลับ สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากร	46	140	174	29	11	3.45	.889	ปานกลาง
23. การจัดหาหนังสือ และวารสารที่เป็น ประโยชน์ต่อบุคลากร มาให้บุคลากร	41	105	203	43	8	3.32	.871	ปานกลาง
24. ความมั่นใจว่าองค์กร แห่งนี้มีความมั่นคงและจะ ดำเนินกิจการได้ตลอดไป	114	151	125	8	2	3.92	.847	มาก
25. มีการประชุมเพื่อพัฒนา งานอย่างสม่ำเสมอ	42	126	208	21	3	3.46	.781	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	การแปล ความ หมาย
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
26. มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อ ลาออกจากงานหรือ เกษียณอายุการทำงาน จะได้รับเงินค่าตอบแทน ที่จะดำรงชีพอยู่ได้	79	150	153	13	5	3.71	.861	มาก
รวมค่าเฉลี่ย						3.45	.821	ปานกลาง

จากตาราง 9 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = .821$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ เกือบทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นรายข้อที่ว่า มีความมั่นใจว่าองค์กรแห่งนี้ มีความมั่นคงและจะดำเนินกิจการได้ตลอดไป ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = .847$ ) มีความมั่นใจว่าจะถูกได้รับการจ้างงานจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = .871$ ) มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อลาออกจากงานหรือเกษียณอายุการทำงานจะได้รับเงินค่าตอบแทนที่จะดำรงชีพอยู่ได้ ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = .861$ ) การจัดช่วงเวลาปฏิบัติงานระหว่างวัน เป็นไปตามระเบียบของรัฐวิสาหกิจ ( $\bar{X} = 3.61$ ,  $SD = .818$ ) มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลดเงินเดือนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $SD = .935$ ) การรวมกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ภายในองค์กรที่คบหากันเหมือนพี่น้องทำให้เกิดความอบอุ่น ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = .836$ ) มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคมเนื่องจากการทำงานในองค์กร ( $\bar{X} = 3.54$ ,  $SD = .731$ ) มีความรัก ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร ( $\bar{X} = 3.50$ ,  $SD = .864$ ) ส่วนรายข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (เรียงจากมากไปหาน้อย) ดังนี้ มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดตาม การปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.47$ ,  $SD = .803$ ) มีการให้เกียรติและความสำคัญซึ่งกันและกันของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.46$ ,  $SD = .825$ ) มีการประชุมเพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.46$ ,  $SD = .781$ ) มีการรักษาความลับสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของ

บุคลากร ( $\bar{X} = 3.45, SD = .889$ ) มีความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.45, SD = .761$ ) มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร ( $\bar{X} = 3.44, SD = .796$ ) มีโอกาสได้ใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.44, SD = .723$ ) การออกคำสั่งดำเนินการตามลำดับชั้น สายการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.42, SD = .749$ ) มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ ในเรื่องที่น่าสนใจหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.39, SD = .833$ ) สภาพแวดล้อม ที่รุ่มร้อนสวยงามขององค์กร ( $\bar{X} = 3.36, SD = .814$ ) การจัดหาหนังสือและวารสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรมาให้บุคลากร ( $\bar{X} = 3.32, SD = .871$ ) นโยบายถูกกำหนด ไว้อย่างชัดเจนแน่นอน ทุกฝ่ายยอมรับและเข้าใจตรงกัน ( $\bar{X} = 3.32, SD = .825$ ) ห้องทำงาน ที่สะอาด สะดวกสบายสำหรับบุคลากร ( $\bar{X} = 3.31, SD = .826$ ) มีการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับ- บัญชาในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 3.29, SD = .866$ ) มีนโยบายมาจากการ วางแผนร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร ( $\bar{X} = 3.29, SD = .776$ ) มีการจัดหาบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ( $\bar{X} = 3.21, SD = .887$ ) มีการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.12, SD = .937$ )

## ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

### สมมติฐานที่ 1

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มี อายุ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษานุเคราะห์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่างกัน

## ตาราง 10

การหาความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกับการชำระรักษา  
บุคลากร

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	9	3.3462	.53536	3.299	.006
20-25ปี	29	3.6127	.54139		
26-30 ปี	61	3.6502	.63105		
31-35 ปี	59	3.4967	.58160		
36-40 ปี	62	3.4634	.60141		
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	176	3.3514	.52423		

จากตาราง 10 เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า อายุของพนักงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะค่า Sig. = .006 ซึ่งค่า Sig. < 0.05 แสดงให้เห็นว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยสถิติ LSD พบว่า มี 2 รายคู่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 11

### ตาราง 11

การเปรียบเทียบรายคู่ของอายุพนักงานที่แตกต่างกันกับการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี						
20-25 ปี						*
26-30 ปี						*
31-35 ปี						
36-40 ปี						
40 ปีขึ้นไป		*	*			

จากตาราง 11 เป็นการเปรียบเทียบรายคู่ด้านอายุของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี และมีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีความสัมพันธ์กับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ตาราง 12

การหาความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกับการชำระรักษาบุคลากร

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig.
ต่ำกว่า 8,000 บาท	8	3.4952	.67200	3.952	.002
8,000-12,000 บาท	43	3.5984	.63783		
12,001-15,000 บาท	42	3.7656	.59807		
15,001-20,000 บาท	42	3.4414	.54916		
20,001-25,000 บาท	59	3.4133	.65927		
25,001 บาทขึ้นไป	205	3.4571	.50432		

จากตาราง 12 เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า เงินเดือนของพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะค่า Sig. = .002 ซึ่งค่า Sig. < 0.05 แสดงให้เห็นว่า เงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยสถิติ LSD พบว่ามี 4 รายคู่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 13

### ตาราง 13

การเปรียบเทียบรายคู่ของเงินเดือนพนักงานที่แตกต่างกันกับการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

อายุ	ต่ำกว่า	8,000-	12,001-	15,001-	20,001-	25,001
	8,000	12,000	15,000	20,000	25,000	บาท
	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
ต่ำกว่า 8,000 บาท						
8,000-12,000 บาท						*
12,001-15,000 บาท				*	*	*
15,001-20,000 บาท			*			
20,001-25,000 บาท			*			
25,001 บาทขึ้นไป		*	*			

จากตาราง 13 เป็นการเปรียบเทียบรายคู่ด้านเงินเดือนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีเงินเดือนระหว่าง 8,000-12,000 บาท มีความสัมพันธ์กับพนักงานที่มีเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีเงินเดือนระหว่าง 12,001-15,000 บาท มีความสัมพันธ์กับพนักงานที่มีเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตาราง 14

การหาความแตกต่างระหว่างตำแหน่งของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกับการชำระรักษาบุคลากร

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig.
ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	7	3.4341	.54244	2.213	.086
หัวหน้าแผนก	59	3.4993	.46618		
นักวิชาการ	136	3.3561	.56625		
พนักงานวิชาชีพ	197	3.5150	.60106		

จากตาราง 14 เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ตำแหน่งของพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะค่า Sig. = .086 ซึ่งค่า Sig. > 0.05 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยสถิติ LSD ไม่พบรายคู่

## ตาราง 15

การหาความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกับการชำระรักษาบุคลากร

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	3.4831	.57981	.171	.916
ปริญญาตรี	217	3.4523	.57697		
ปริญญาโท	57	3.4318	.55083		
สูงกว่าปริญญาโท	7	3.3736	.60923		

จากตาราง 15 เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ระดับการศึกษาของพนักงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะค่า Sig. = .916 ซึ่งค่า Sig. > 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยสถิติ LSD ไม่พบรายคู่

#### ตาราง 16

การหาความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกับการชำระรักษาบุคลากร

ประสบการณ์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	75	3.6728	.62638	5.735	.001
5-10 ปี	80	3.4755	.51194		
11-15 ปี	78	3.4606	.64979		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	168	3.3492	.51004		

จากตาราง 16 เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ประสบการณ์ของพนักงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะค่า Sig. = .001 ซึ่งค่า Sig. < 0.05 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยสถิติ LSD พบว่า มี 4 รายคู่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 17

## ตาราง 17

การเปรียบเทียบรายคู่ของประสบการณ์พนักงานที่แตกต่างกันกับการชำระรักษาบุคลากร  
ที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ประสบการณ์	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		*	*	*
5-10 ปี	*			
11-15 ปี	*			
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	*			

จากตาราง 17 เป็นการเปรียบเทียบรายคู่ด้านประสบการณ์ของพนักงาน  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มี  
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความสัมพันธ์กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี  
พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความสัมพันธ์กับพนักงานที่มีประสบการณ์  
11-15 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความสัมพันธ์กับพนักงาน  
ที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านหน้าที่  
ความรับผิดชอบ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการส่งเสริมพัฒนา  
ศักยภาพมีความสัมพันธ์ต่อการชำระรักษาบุคลากร

## ตาราง 18

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผลตอบแทนกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

รายการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
น้อย	-	5	-	5
ปานกลาง	5	184	89	278
มาก	1	61	55	117
รวม	6	250	144	400

$$\chi^2 = 11.523 \quad df = 4 \quad \text{Sig.} = .021$$

จากตาราง 18 เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผลตอบแทนกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า ค่า Sig. = .021 ซึ่งค่า Sig. < 0.05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตาราง 19

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

รายการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
น้อย	-	2	-	2
ปานกลาง	3	176	96	275
มาก	3	72	48	123
รวม	6	250	144	400

$$\chi^2 = 3.041 \quad df = 4 \quad \text{Sig.} = .551$$

จากตาราง 19 เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า ค่า Sig. = .551 ซึ่งค่า Sig. > 0.05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตาราง 20

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

รายการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
น้อย	-	9	1	10
ปานกลาง	3	116	49	168
มาก	3	125	94	222
รวม	6	250	144	400

$$\chi^2 = 10.537 \quad df = 4 \quad \text{Sig.} = .032$$

จากตาราง 20 เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า ค่า Sig. = .032 ซึ่งค่า Sig. < 0.05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตาราง 21

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

รายการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
น้อย	-	-	-	-
ปานกลาง	1	102	39	142
มาก	5	148	105	258
รวม	6	250	144	400

$\chi^2 = 8.451$   $df = 4$  Sig. = .015

จากตาราง 21 เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า ค่า Sig. = .015 ซึ่งค่า Sig. < 0.05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตาราง 22

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

รายการ	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
น้อย	-	-	-	-
ปานกลาง	4	114	42	160
มาก	2	136	102	240
รวม	6	250	144	400

$\chi^2 = 12.086$   $df = 2$  Sig. = .002

จากตาราง 22 เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพกับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า ค่า Sig. = .002 ซึ่งค่า Sig. < 0.05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพมีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

### ด้านผลตอบแทน

ปัจจุบันพบว่า พนักงานในองค์กร ยังคงมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารยังคงให้ ผลตอบแทนในเรื่องของ โบนัสที่ได้รับในปัจจุบันนั้นยังคงไม่เพียงพอเหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันและองค์กรควรจัดให้มีเงินสงเคราะห์บุตรเพื่อช่วยเหลือ ด้านการศึกษาบุตรในแต่ละเดือนให้เหมาะสม รวมไปถึงเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในปัจจุบัน ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ดังนั้น หากต้องการให้พนักงานนั้น มีขวัญกำลังใจที่ดี ผู้บริหารควรพิจารณาในเรื่องผลตอบแทน ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

### ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจุบันพบว่า พนักงานในองค์กร ยังคงมีความคิดเห็นว่าองค์กรยังคงขาด เครื่องมือใช้ที่ทันสมัย และวัสดุอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรสาร ยังไม่ทันสมัย และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ดังนั้น สิ่งเหล่านี้้องค์กรควรหันมา ให้ความสำคัญให้มากขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการปฏิบัติงานของพนักงาน