

ภาคผนวก ก
คณะกรรมการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ.๐๖๑๙ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๔ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑา เทียนไทย

ด้วย นางสาวสุชีวา ลีวิทยา รหัสประจำตัว 5212101852 ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการ
จํารักษาบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” จำเป็น ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
เครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรยา ฉลาดพจนพร)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

โทร.๐-๒๓๑๐-๘๒๒๓



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ.๐๖๒๐ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๔ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ

ด้วย นางสาวสุชีวา ลีวิทยา รหัสประจำตัว 5212101852 ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” จำเป็น ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรยา ฉลาดพจนพร)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ.๐๖๕๑ ๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๔ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์จรีพร ศรีทอง

ด้วย นางสาวสุชีวา ลีวิทยา รหัสประจำตัว 5212101852 ปัจจุบันเป็นนักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการ
ชำระรักษาบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” จำเป็น ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
เครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรยา ฉลาดพจนพร)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
โทร.๐-๒๓๑๐-๘๒๒๓

ภาคผนวก ข
การทดสอบหาค่า IOC และค่าความเชื่อมั่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับค่าคะแนน			
	อ. 1	อ. 2	อ. 3	ผลรวม /3
ด้านผลตอบแทน				
1. เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเพียงพอ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน	1	1	1	1.00
2. เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1.00
3. เงินโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	1	1	0	0.66
4. สามารถเบิกจ่ายค่าพาหนะ เหมาะสมกับสถานที่ไปปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
5. ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลที่เพียงพอเหมาะสม	1	1	1	1.00
6. องค์กรจัดให้มีสวัสดิการการเงินกู้ยืมเพื่ออำนวยความสะดวกยามจำเป็นที่ต้องการใช้เงินในกรณีต่าง ๆ	1	1	1	1.00
7. องค์กรจัดให้มีเงินสงเคราะห์บุตรเพื่อช่วยเหลือด้านการศึกษามบุตรในแต่ละเดือน	1	1	1	1.00
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
8. แสงสว่างในองค์กรของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	0	0.66
9. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเครื่องมือสื่อสารเพียงพอให้ท่านทราบข่าวสารและความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
10. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเครื่องมือใช้ที่มี ความทันสมัยและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน	1	1	1	1.00

ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับค่าคะแนน			
	อ. 1	อ. 2	อ. 3	ผลรวม /3
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่ท่านเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00
12. ท่านและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน	1	1	1	1.00
13. เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่ท่านเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00
14. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน	1	1	1	1.00
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ				
15. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านถนัดและสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1.00
16. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติงานอยู่	1	1	1	1.00
17. ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติงานอยู่	1	1	1	1.00
18. ท่านมีความพึงพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1.00
19. งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	1.00
20. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่กันชัดเจน	1	1	1	1.00
21. มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบร่วมกันก่อนลงมือปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00

ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับค่าคะแนน			
	อ. 1	อ. 2	อ. 3	ผลรวม /3
ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ				
22. หน่วยงานได้สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสโอนย้ายหรือปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1.00
23. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถที่ปรากฏจากผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
24. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	1	1	1	1.00
25. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้นำเสนอความคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผลงาน	1	1	1	1.00
26. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่แตกต่างจากเดิม	1	1	1	1.00
27. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ตามพึงประสงค์	1	1	1	1.00
28. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00
ด้านการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ				
29. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์	1	1	1	1.00
30. องค์กรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว	1	1	1	1.00
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00
32. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาคำถามการทำงาน	1	1	1	1.00

ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับค่าคะแนน			
	อ. 1	อ. 2	อ. 3	ผลรวม /3
33. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร	1	1	1	1.00
34. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กร	1	1	1	1.00
35. ท่านมีโอกาสได้ร่วมสัมมนา อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์	1	1	1	1.00

ส่วนที่ 3 การธำรงรักษานुकตากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

การธำรงรักษานुकตากร ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	ระดับค่าคะแนน			
	อ. 1	อ. 2	อ. 3	ผลรวม /3
1. มีการเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาด้านการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1
2. การออกคำสั่งดำเนินการตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา	1	1	1	1
3. มีความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา	1	1	1	1
4. มีนโยบายมาจากการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร	1	1	1	1
5. นโยบายถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนแน่นอน ทุกฝ่ายยอมรับและเข้าใจตรงกัน	1	1	1	1
6. มีการพิจารณาความคิดเห็นความชอบด้วยคุณธรรม	1	1	1	1
7. มีการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน	1	1	1	1
8. มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลดเงินเดือนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	1	1	1	1
9. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ในเรื่องที่สนใจหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1
10. มีโอกาสได้ใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
11. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	1	1
12. การติดตามการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1
13. มีความมั่นใจว่าจะถูกได้รับการจ้างงานจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน	1	1	1	1

การธำรงรักษาบุคลากร ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	ระดับค่าคะแนน			
	อ. 1	อ. 2	อ. 3	ผลรวม /3
14. สภาพแวดล้อมที่รุ่มรื่นสวยงามขององค์กร	1	1	1	1
15. ห้องทำงานที่สะอาด สะดวกสบายสำหรับบุคลากร	1	1	1	1
16. การรวมกลุ่มสังคัมเล็ก ๆ ภายในองค์กรที่คบหากัน เหมือนพี่น้องที่ทำให้เกิดความอบอุ่น	1	1	1	1
17. มีความรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และสังคัมเนื่องจากการทำงานในองค์กร	1	1	1	1
18. มีความรัก ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร	1	1	1	1
19. มีการให้เกียรติและความสำคัญซึ่งกันและกัน ของบุคลากร	1	1	1	1
20. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของบุคลากร ในองค์กร	1	1	1	1
21. การจัดช่วงเวลาปฏิบัติงานระหว่างวันเป็นไปตาม ระเบียบของรัฐวิสาหกิจ	1	1	1	1
22. มีการรักษาความลับสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของ บุคลากร	1	1	1	1
23. มีการจัดหาหนังสือและวารสารที่เป็นประโยชน์ต่อ บุคลากรมาให้บุคลากร	1	1	1	1
24. มีความมั่นใจว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงและ จะดำเนินกิจการได้ตลอดไป	1	1	1	1
25. มีการประชุมเพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
26. มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อลาออกจากงานหรือเกษียณอายุ การทำงานจะได้รับเงินค่าตอบแทนที่จะดำรงชีพอยู่ได้	1	1	1	1

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	196.8000	611.0872	24.7202	61

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

A1	193.6000	598.4513	.2971	.9662
A2	193.7750	597.3583	.4122	.9657
A3	193.9000	590.3487	.5581	.9653
A4	193.8000	585.9590	.5737	.9652
A5	193.5000	579.3333	.6627	.9649
A6	193.3250	596.6353	.3320	.9661
A7	193.5000	587.0256	.5865	.9652
B8	193.5250	590.9224	.5648	.9652
B9	193.7250	583.9994	.7528	.9647
B10	193.7000	588.1128	.6913	.9649
B11	193.0500	585.6385	.6928	.9648
B12	193.0500	585.8949	.6544	.9649
B13	193.1750	588.1481	.6565	.9650
B14	193.2000	587.8051	.7009	.9648
C15	193.5750	595.3276	.4760	.9655
C16	193.5000	595.6923	.4451	.9656
C17	193.5250	604.2558	.1698	.9665
C18	193.5000	593.0256	.4738	.9655

C19	193.4750	587.7942	.6431	.9650
C20	193.5750	584.9173	.6890	.9648
C21	193.7750	590.4865	.5365	.9653
D22	193.9000	584.8615	.6044	.9651
D23	193.7750	589.4096	.5937	.9651
D24	193.8000	591.3949	.5000	.9654
D25	193.7000	589.2410	.6985	.9649
D26	193.7250	594.5635	.6338	.9651
D27	193.8250	589.8917	.6112	.9651
D28	193.7000	584.5744	.8023	.9646
E29	193.8000	591.4462	.6617	.9650
E30	193.9250	586.0712	.6999	.9648
E31	193.7750	590.6404	.6240	.9651
E32	193.8500	593.5154	.6415	.9651
E33	193.7500	587.9359	.7345	.9648
E34	193.7500	594.6026	.5539	.9653
E35	193.8000	591.0359	.6760	.9650
F1	193.6750	585.6609	.7119	.9648
F2	193.5500	599.7410	.4155	.9656
F3	193.3750	586.8558	.7269	.9648
F4	193.6250	593.8301	.5437	.9653
F5	193.7000	592.7282	.4914	.9655
F6	193.8250	583.3276	.7684	.9646
F7	193.7250	585.3327	.7528	.9647
F8	193.1250	592.3173	.4313	.9657
F9	193.5500	591.9974	.5719	.9652
F10	193.5250	589.1276	.6936	.9649
F11	193.5500	595.0231	.4512	.9656
F12	193.5500	592.2026	.6474	.9651
F13	193.3750	598.7019	.3409	.9659

F14	193.6750	603.3532	.2298	.9661
F15	193.7000	595.6513	.4570	.9655
F16	193.3750	599.3173	.3230	.9659
F17	193.4000	595.6821	.4860	.9655
F18	193.2750	588.3583	.5814	.9652
F19	193.4500	590.2538	.5678	.9652
F20	193.5750	591.5327	.5331	.9653
F21	193.4000	594.6564	.4877	.9654
F22	193.3000	592.9333	.5058	.9654
F23	193.7250	602.3071	.3674	.9657
F24	193.1000	593.4256	.4421	.9656
F25	193.7750	604.5891	.4728	.9657
F26	193.2750	589.4865	.5512	.9653

Intraclass Correlation Coefficients

Two-Way Mixed Effects Model (Consistency Definition)

ICC 95% Confidence Interval

Measure	Value	Lower Bound	Upper Bound	F-Value	Sig.
Single Rater	.3165	.2331	.4371	29.2526	.0000
Average of Raters*	.9658	.9488	.9793	29.2526	.0000

Degrees of freedom for F-tests are 39 and 2340. Test Value = 0.

* Assumes absence of People*Rater interaction.

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 61 Alpha = .9658

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษานุเคราะห์: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับส่วนตัวของท่าน โดยการทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี | <input type="checkbox"/> 20-25 ปี |
| <input type="checkbox"/> 26-30 ปี | <input type="checkbox"/> 31-35 ปี |
| <input type="checkbox"/> 36-40 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 40 ปี |

2. เงินเดือน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 8,000 บาท | <input type="checkbox"/> 8,000-12,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 12,001-15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 15,001-20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001-25,000 บาท | <input type="checkbox"/> 25,001 บาทขึ้นไป |

3. ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการกอง/รองผู้อำนวยการกอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง
- หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก
- นักวิชาการ
- พนักงานวิชาชีพ

4. ระดับการศึกษา

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท |

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 5-10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 11-15 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปีขึ้นไป |

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปาน-กลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผลตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเพียงพอ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน					
2. เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
3. เงิน โบนัสที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
4. สามารถเบิกจ่ายค่าพาหนะ เหมาะสมกับสถานที่ไปปฏิบัติงาน					
5. ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลที่เพียงพอเหมาะสม					
6. องค์กรจัดให้มีสวัสดิการการเงินกู้ยืมเพื่ออำนวยความสะดวกยามจำเป็นที่ต้องการใช้เงินในกรณีต่าง ๆ					
7. องค์กรจัดให้มีเงินสงเคราะห์บุตรเพื่อช่วยเหลือด้านการศึกษามูลตรในแต่ละเดือน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
8. แสงสว่างในองค์กรของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
9. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเครื่องมือสื่อสารเพียงพอให้ท่านทราบข่าวสารและความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเครื่องมือใช้ที่มีความทันสมัยและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน					
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่ท่านเป็นอย่างดี					
12. ท่านและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน					
13. เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่ท่านเป็นอย่างดี					
14. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน					
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ					
15. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านถนัดและสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
16. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติงานอยู่					
17. ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติงานอยู่					
18. ท่านมีความพึงพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน					
19. งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
20. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่กันชัดเจน					
21. มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบร่วมกันก่อนลงมือปฏิบัติงาน					

ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ					
22. หน่วยงานได้สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสโอนย้ายหรือปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
23. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถที่ปรากฏจากผลการปฏิบัติงาน					
24. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา					
25. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้นำเสนอความคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผลงาน					
26. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่แตกต่างจากเดิม					
27. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาพัฒนาให้ก้าวหน้าได้ตามพึงประสงค์					
28. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ					
29. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์					
30. องค์กรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว					
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
32. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาคำการทำงาน					

ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
33. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนเรื่อง การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร					
34. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กร					
35. ท่านมีโอกาสร่วมสัมมนา อบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์					

ส่วนที่ 3 การธำรงรักษานุคลากรของไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

การธำรงรักษานุคลากร ของไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. มีการเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาด้านการทำงาน อย่างเท่าเทียมกัน					
2. การออกคำสั่งดำเนินการตามลำดับชั้นสาย การบังคับบัญชา					
3. มีความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. มีนโยบายมาจากการวางแผนร่วมกันของ ผู้บริหารและบุคลากร					
5. นโยบายถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนแน่นอน ทุกฝ่ายยอมรับและเข้าใจตรงกัน					
6. มีการพิจารณาความคิดเห็นความชอบด้วย คุณธรรม					
7. มีการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน					
8. มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลดเงินเดือนโดยไม่มี เหตุผลอันสมควร					
9. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ในเรื่อง ที่สนใจหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
10. มีโอกาสได้ใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
11. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ					

การข้าราชการบุคลากร ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
12. การติดตามการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้น					
13. มีความมั่นใจว่าจะถูกได้รับการจ้างงานจนกว่า จะเกษียณอายุการทำงาน					
14. สภาพแวดล้อมที่รุ่มรื่นสวยงามขององค์กร					
15. ให้ห้องทำงานที่สะอาด สะดวกสบายสำหรับ บุคลากร					
16. การรวมกลุ่มสังคมนเล็ก ๆ ภายในองค์กรที่คบ หากันเหมือนพี่น้องที่ทำให้เกิดความอบอุ่น					
17. มีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจาก ผู้อื่นและสังคมเนื่องจากการทำงานในองค์กร					
18. มีความรัก ความสามัคคีของบุคลากร ในองค์กร					
19. มีการให้เกียรติและความสำคัญซึ่งกันและกัน ของบุคลากร					
20. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของ บุคลากรในองค์กร					
21. การจัดช่วงเวลาปฏิบัติงานระหว่างวันเป็นไป ตามระเบียบของรัฐวิสาหกิจ					
22. มีการรักษาความลับสำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากร					
23. มีการจัดหาหนังสือและวารสารที่เป็น ประโยชน์ต่อบุคลากรมาให้บุคลากร					
24. มีความมั่นใจว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง และจะดำเนินกิจการได้ตลอดไป					

การร่ำารรักษาบุคลากร ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน- กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
25. มีการประชุมเพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ					
26. มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุการทำงานจะได้รับเงิน ค่าตอบแทนที่จะดำรงชีพอยู่ได้					

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองนิติการ. (2551). *โครงการศึกษาวิจัย เพื่อขยาย การคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กิ่งพร ทองใบ. (2545). *การบริหารค่าตอบแทน*. กรุงเทพมหานคร: ชรรรมสาร.
- จิระพร เรืองจิระชูพร. (2546). *การจูงใจพนักงาน*. ค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2552, จาก <http://gotokhow.org/file/neindust/the%20elated%20Psychological%Theory.doc>
- ชัยชัย พันธุ์เกตุ. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคแข่งขัน*. ค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2552, จาก <http://www.hu.ac.th/academic/article/hr/chatchai.htm>
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2549). *การจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ถาวร สุภศิริวิฑู. (2543). *ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร: ศึกษากรณีของควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทฤษฎีความต้องการ. (2552). ค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2552, จาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Personality/Human_needs.htm
- ทฤษฎีแรงจูงใจ. (2552). ค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2552, จาก <http://learners.in.th/blog/motiv/281195>
- ทฤษฎี ERG และ Elderfer (ERG theory). (2552). ค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2552, จาก http://www.novabizz.com//NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm
- ทฤษฎีความต้องการ Need theories. (2552). ค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2552, จาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นิติมา นพบุรี. (2549). การธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำพูน.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ประเวศน์ มหารัตนสกุล. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:
 ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปองจิต สร้อยแสง. (2547). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของ
 พยาบาลในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกหลัก ของมหาวิทยาลัยบูรพา ในเขต
 ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สุภา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สุภา.
- พฤติกรรมและการจูงใจ. (2552). ค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2552, จาก http://www.ba.cmu.ac.th/e_learning/courses/703408/document/&%233585%3B&%233634%3B&%233619%3B&%233592%3B&%233641%3B&%233591%3B&%233651%3B&%233592%3B.doc?cidReq=703408
- พัชสิริ ชมพุกำ. (2552). กลยุทธ์ชนะการเปลี่ยนแปลง: 24 แนวทางในการบริหารทีม
 ท่ามกลางภาวะวิกฤต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- พันกฤษณ์ วิชญะชีวินทร์. (2543). ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการพัฒนา
 บุคลากรและการรักษาบุคลากรของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด-
 ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2552). การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์.
 กรุงเทพมหานคร: วี. เจ.
- รัตนา วงศ์รัศมีเดือน. (2551). “เจ้าสัวน้อย” เข้าใจ “หลักบัญชีวิธีทำธุรกิจ: อยากรวย
 ต้องรู้ให้แจ่มแจ้งไม่มีคำว่า “พลาด” เมื่อลงสนามธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร:
 ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- วรินทร์ เศรษฐแสง. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วันชัย มีชาติ. (2552). *การบริหารองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: วี. เจ.
- วิเชียร วิทญูคม. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ธนัชชการพิมพ์.
- วิภาวี สิทธิวัง. (2549). *การใช้น้ำมันหอมระเหยในที่ทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจ
สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์-
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วุฒิพล สกกลเกียรติ. (2546). *การเรียนรู้ผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่*. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะศึกษาศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2546). *การจัดการเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา*. กรุงเทพมหานคร:
ธรรมสาร.
- สมคิด บางโม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- สมยศ นาวิการ. (2548). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพ-
มหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สวรัตน์ สวชนไพบูลย์. (2548). *ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (หลักการและแนวคิด)*.
กรุงเทพมหานคร: เอ็ม. ที. เพรส.
- สารานุกรมไทย. (2552). *วิกิพีเดีย สารานุกรม*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2549). *สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2550). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: นำคิดปรีโฆษณา.
- อมรรัตน์ สว่างอารมย์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออก จากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Fjortoft, N. F. (1994). College student employment: Opportunity or deterrent. *Dissertation Abstracts International*, 55(05), 1198-A. (UMI No. 9426622)
- Richard, B., O'Brien T., & Akroyd, D. (1994). The ability of marketing education and health education teachers. *Journal of Industrial Teacher Education*, 32(1), 49-64.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational behavior* (8th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New Delhi: Wiley Eastern.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุชีวา ลีวิทยา
วัน เดือน ปีเกิด	24 สิงหาคม 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนธัญบุรี ปีการศึกษา 2544 สำเร็จปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยปทุมธานี ปีการศึกษา 2548
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	บุคลากร ระดับ 4 แผนกพัฒนาระบบงาน 3 กองพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

