

ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2555

ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2555

สลักจิต ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 378 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน อายุ 29 - 39 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500 – 29,200 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับมาก มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมในระดับมาก
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

EMPLOYEES' SATISFACTION ON WELFARE SERVICES OF
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY HEADOFFICE



Present in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2012

Slakjit Phuprakorn. (2012). *Employee's Satisfaction on Welfare Services of Provincial*

Electricity Authority, Head Office. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok:
Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Associate Professor
Dr. Nak Gulid.

The purpose of this research is to study employee's satisfaction on welfare services of Provincial Electricity Authority, Head Office. The sample size of this research is 378 Provincial Electricity Authority employees at Head Office. The questionnaire is a tool for data collection. Statistics for data analysis are percentage, mean, standard deviation, difference analysis applied by using t-test, and one way analysis of variance.

The research results are as follows:

1. Most respondents are 229 males, aging between 29 and 39 years old, married/lived as couple/widow/divorced/separated, holding bachelor's degree or lower, earning monthly income between Baht 6,500 and 29,200, and having duration of work below 10 years. They perceive on welfare service at the high level. They satisfy with overall welfare services at the moderate level. Satisfactions on welfare service in category of economy, security, education, and recreation are overall at the moderate level, whereas satisfaction on welfare service in category of health is overall at the high level.

2. Employees with different age influence satisfaction on welfare service differently in category of education and recreation with statistical significance of 0.01 levels. Employees with different average monthly income influence satisfaction on welfare service differently in category of economy with statistical significance of 0.01 level. Employees with different duration of work influence satisfaction on welfare service differently in category of economy with statistical significance of 0.01 levels.

3. Different level of perception on welfare service influences satisfaction on welfare service differently in category of economy with statistical significance of 0.05 level. Different level of perception on welfare service influences satisfaction on welfare service differently in category of security, education, and recreation with statistical significance of 0.01 levels.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
สำนักงานใหญ่ ของ สลักจิตร์ ภูประกร จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

Nak Oulid

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ ภูสิทธิ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

Emr S

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกิตตา)

คณะกรรมการสอบ

Nak Oulid

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ ภูสิทธิ์)

Emr S

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกิตตา)

R. Sangh

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ รลิตา สังข์บุญนาคน)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Sw

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ 30 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิศร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่ดีในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการทำ สารนิพนธ์ครั้งนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ทั้งนี้รวมถึงรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา และอาจารย์รติดา สังข์บุญนาท ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ให้ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้อบรม สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอด ระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ และขอขอบคุณผู้เสียสละเวลาให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วง ได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ท่านเห็นความสำคัญของการศึกษาและ พยายามส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีการศึกษาที่ดี ท่านให้การอบรมสั่งสอน เป็นที่ปรึกษาและคอยให้กำลังใจแก่ ผู้วิจัยเสมอ

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณ ของบิดา มารดา ตลอดจนบูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ อบรมสั่งสอนและ ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้

สลักจิต ภู่ประกะกร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์	9
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	15
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ	22
สวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	30
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	106
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	108
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	108
สรุปผลการวิจัยค้นคว้า.....	111
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน.....	115
อภิปรายผลการศึกษา.....	120
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	124
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	126
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	132
ก แบบสอบถาม.....	133
ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	141
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	142
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	144

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 กลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวอย่าง.....	4
2 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรรถระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	56
3 จำนวน และค่าร้อยละ จากการจัดกลุ่มใหม่ของสถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
4 จำนวน ค่าร้อยละด้านการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.....	60
5 การประเมินผลระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.....	63
6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.....	64
7 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ.....	70
8 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test.....	73
9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ.....	74
10 การทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนก ตามอายุ.....	76
11 การทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	78
12 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	80

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้..... Levene's test.....	83
14	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	85
15	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้..... Levene's test.....	87
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคง ปลอดภัยและความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	89
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ..... ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ และความพึงพอใจในสวัสดิการด้าน สุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน.....	90
18	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Dunnett's T3 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	91
19	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้..... Levene's test.....	93
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน.....	94
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Dunnett's T3 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	96
23	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ โดยใช้ Levene's test.....	98
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ ที่ได้รับ.....	99
25	การทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนก ตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ.....	101
26	การทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ.....	102
27	การทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนก โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ.....	103
28	การทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนก ตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ.....	104
29	การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	105

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	8
2 กระบวนการรับรู้.....	18
3 กระบวนการของการรับรู้.....	18



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันรัฐบาลได้มีนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างชัดเจน โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) กำหนดไว้ว่าเพื่อให้องค์การรัฐวิสาหกิจ มีการแข่งขัน ไม่มีการผูกขาดในเชิงธุรกิจ สามารถเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างเสรี โดยเฉพาะคู่แข่งที่เป็นเอกชน ซึ่งจะมีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานหรือลดต้นทุนลง จากนโยบายการแปรรูปดังกล่าว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้เหมือนธุรกิจเอกชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินธุรกิจตามนโยบายของผู้บริหาร คือ การบริการประชาชนด้วยความโปร่งใส สร้างความพึงพอใจในการให้บริการด้านพลังงานทุกด้าน และให้ผู้ใช้ไฟฟ้าทุกรายมีความเชื่อถือในระบบคุณภาพของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ทางด้านสาธารณูปโภค ซึ่งอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ.2503 มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การผลิต จัดให้ได้มา จัดส่ง และจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมต่างๆ ทั่วประเทศ ยกเว้นกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ โดยวางเป้าหมายในการดำเนินงานด้านการปรับปรุง การจัดหา และการบริการพลังงานไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีความมั่นคง สม่าเสมอ เชื่อถือได้ เพียงพอ รวดเร็ว ทันต่อความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการพัฒนากิจการด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้เลี้ยงตนเองได้ มีกำไรพอสมควร ตลอดจนมีเงินทุนเพียงพอต่อการขยายงาน การพัฒนาการบริหารงาน องค์การ การบริหารงานบุคคล การจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยพนักงาน ดังนั้น การเอาใจใส่ดูแลพนักงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงาน ดังนั้นการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี ลดความคับข้องใจ และความเครียดลงได้ อันส่งผลดีต่อกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ การกระตุ้นชักจูงให้พนักงานในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานนับเป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งคนโดยทั่วไปมักจะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน ความสะดวกในการทำงานเป็นสำคัญ โดยปัจจัยหนึ่งอาจจะมีความสำคัญ

ที่สุดกับบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งในสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง แต่อาจจะไม่จำเป็นมากนักสำหรับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง (สมยศ นาวิการ. 2540) ในการปฏิบัติทั่วไปพนักงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุ และด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานได้ เพราะความต้องการดังกล่าวนี้จะเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เราต้องต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ มีความคิด ความหวัง และความภาคภูมิใจ (สมคิด บางโม. 2551: 223) การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีอยู่ในองค์การ ถ้าองค์การใดมีปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันกับงานอยากทำงานด้วยการทุ่มเทความสามารถเพื่องานและหน่วยงาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สวัสดิการถือเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตระหนักดีว่าพนักงานเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างคุณภาพการบริการ เพื่อสนองนโยบายขององค์การ และในขณะเดียวกันก็มีความเชื่อว่าสวัสดิการพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเท โปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เกิดความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปฏิบัติงานให้กับองค์การ อย่างเต็มศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ถือว่าเป็นศูนย์กลางในการกำกับ ควบคุม ดูแล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกเขตทั่วประเทศ และ มีจำนวนพนักงานมากที่สุด โดยศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับทางด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุง ส่งเสริมการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานได้ตรงตามความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น และยังส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบาย และการจัดการสวัสดิการให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้อย่างเหมาะสม
2. ผลของการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนากิจการสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานต่อไป
3. เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องสวัสดิการในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยมีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 7,034 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2554ก: 41)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตร ของ Taro Yamane (1973) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- n แทนค่า ขนาดตัวอย่าง (คน)
- N แทนค่า จำนวนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 7,034 คน
- e แทนค่า ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ กำหนดให้ = 0.05

$$n = \frac{7,034}{1 + 7,034 (0.05^2)} = 378 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) ในแต่ละหน่วยงาน จำแนกตามหน่วยงาน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด จำนวนทั้งหมด 7,034 คน ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวอย่าง

หน่วยงานที่ศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	
	ประชากร	ตัวอย่าง
สำนักผู้ว่าการ	764	41
กลุ่มธุรกิจเครือข่าย	3,450	185
กลุ่มพัฒนาองค์กร	241	13
กลุ่มธุรกิจลงทุน	1,482	80
กลุ่มสนับสนุนและบริการ	1,097	59
รวม	7,034	378

ที่มา: กองการพนักงาน. (2553). (ออนไลน์).

จากนั้นจึงเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่อยู่ในแผนกนั้น ในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 378 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 18 - 28 ปี

1.2.2 29 - 39 ปี

1.2.3 40 - 50 ปี

1.2.4 51 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.4.1 ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

1.4.2 ปริญญาตรี

1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.5.1 6,500 – 29,200 บาท

1.5.2 29,201 – 51,900 บาท

1.5.3 51,901 – 74,600 บาท

1.5.4 74,601 – 97,300 บาท

1.5.5 97,301 บาทขึ้นไป

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.6.1 ต่ำกว่า 10 ปี

1.6.2 10 – 20 ปี

1.6.3 21 – 31 ปี

1.6.4 32 – 42 ปี

2. การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

1.2 สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

1.3 สวัสดิการด้านการศึกษา

1.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ

1.5 สวัสดิการด้านสุขภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ และได้รับการบรรจุงานแล้ว

2. **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3. **การรับรู้** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับ

4. **ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ** หมายถึง ความพอใจในผลประโยชน์ที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยแบ่งสวัสดิการออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพ

5. **สวัสดิการ** หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดให้แก่พนักงานที่นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อีกทั้งช่วยแบ่งเบาภาระต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยแบ่งสวัสดิการออกเป็น 5 ด้าน คือ

5.1 สถิติการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายของพนักงาน ได้แก่ เงินรางวัลประจำปี เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลืองานศพบุคลากรหรือครอบครัวของบุคลากร ค่าพาหนะ ที่จอดรถ รถรับส่งพนักงาน เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

5.2 สถิติการด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกคุ้มครอง ได้แก่ การซ่อมหนีไฟประจำปี การตรวจสอบอาคาร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ รวมถึงการช่วยเหลือความเป็นอยู่เมื่อบุคลากรประสบภัยพิบัติ ไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม หรือเกิดความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ เป็นต้น

5.3 สถิติการด้านการศึกษา หมายถึง ผลประโยชน์ที่ช่วยให้พนักงานได้รับความรู้ความก้าวหน้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณวุฒิต่างๆ ได้แก่ การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน การจัดอบรมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร เป็นต้น

5.4 สถิติการด้านนันทนาการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในองค์การ เพื่อให้เกิดการผ่อนคลายนอกเหนือเวลางาน ได้แก่ การจัดให้มีห้องพักผ่อน สถานที่ออกกำลังกาย การจัดงานปีใหม่ การจัดงานกีฬาสี เป็นต้น

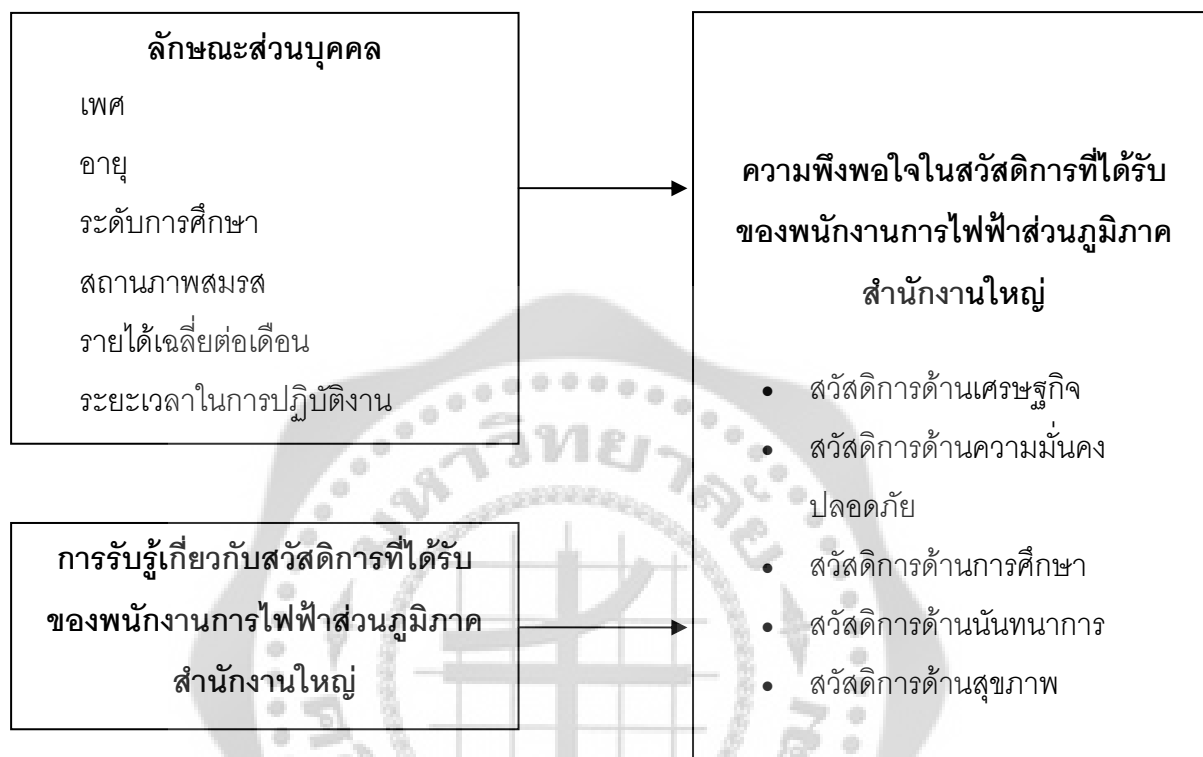
5.5 สถิติการด้านสุขภาพ หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน ได้แก่ การให้บริการทางการแพทย์ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงาน และการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งครอบคลุมถึงครอบครัวบุคลากรด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีกรอบแนวคิดในการวิจัยที่สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ
(Independent variables)

ตัวแปรตาม
(Dependent variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน
2. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
5. สวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

วิลเฟร สุตันไชยนนท์ (2547: 91) ได้กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับขนาดหรือจำนวนของคน ที่มีอยู่ในแต่ละสังคม ภูมิภาค และระดับโลก นอกจากนี้ยังศึกษาเกี่ยวกับการกระจายตัวของประชากร และองค์ประกอบต่างๆ ของประชากร ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์ เทียนสง (2525: 2) ที่กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับขนาดของประชากร ทั้งนี้เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy” หมายถึง “Writing up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า “ลักษณะ” ดังนั้น เมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์ คำว่า “Demography” น่าจะมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้น คือ วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง นอกจากนี้ นิพนธ์ เทพวัลย์ (2523: 1) ยังได้ให้ความหมายของ ประชากรศาสตร์ ว่าคือ การศึกษาเกี่ยวกับประชากรอย่างมีหลักเกณฑ์ ในเรื่องเกี่ยวกับขนาด (Size) โครงสร้าง (Structure) และพัฒนาการ (Development) ทางประชากร

แฮาเซอร์ และ ดันแคน (Hauser; & Duncan.1972: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประชากรศาสตร์เป็นการศึกษาถึงขนาดการกระจายตัว (Distribution) และองค์ประกอบ (Composition) ของประชากร ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวนั้น องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากร ได้แก่ การเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการเปลี่ยนแปลงฐานทางสังคม (Social mobility)

จากค่านิยมข้างต้นทำให้ทราบว่าการศึกษาเรื่องประชากรเป็นสิ่งสำคัญมากเนื่องจากลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันของประชากรเป็นพื้นฐานในการที่จะศึกษาถึงพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงของประชากรในด้านต่างๆ ดังนั้น การเรียนรู้และทำความเข้าใจในวิชาประชากรศาสตร์จึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับนักการตลาดและนักสังคมศาสตร์สาขาอื่นๆ เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริโภคประสบความสำเร็จ จึงต้องอาศัยแนวคิดทางประชากรศาสตร์เป็นส่วนช่วยในการกำหนดคุณลักษณะต่างๆ ของปัจจัยที่จะทำการศึกษา

องค์ประกอบของประชากร

ปรมะ สตะเวทิน (2546: 112) ได้กล่าวว่า คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระวังระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อยมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41) อธิบายถึงการแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ว่าจะประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย

พรทิพย์ วรภิเษก (2529: 312-315) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้รับสารโดยการวิเคราะห์ตามลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน โดยที่ความแตกต่างนี้จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสารได้ ซึ่งลักษณะประชากรศาสตร์นี้ประกอบด้วย

1. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติ และเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากการที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกันก็มีความต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

2. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

นิพนธ์ เทพวัลย์ (2523: 47-81) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งขนาดและโครงสร้างทางประชากรนั้นประกอบไปด้วยคุณลักษณะหลายประการ คุณลักษณะหรือองค์ประกอบด้านประชากรที่สำคัญๆ ได้แก่ เพศ อายุ ที่อยู่อาศัย เชื้อชาติ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ ภาษา และศาสนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบด้านเพศ

ในสังคมหนึ่งๆ นั้นจะมีประชากรทั้งสองเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง ซึ่งความสมดุลระหว่างเพศเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าองค์ประกอบของประชากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีส่วนแตกต่างกันมาก ความผิดปกติในสัดส่วนของประชากรทั้งสองเพศนี้อาจกระทบถึงแบบแผนการสมรส การเข้าสู่แรงงาน แบบแผนของอาชีพ หรืออื่นๆ ได้ต่อไปในระยะยาว การศึกษาติดตามองค์ประกอบทางเพศของประชากรจึงเป็นประเด็นเล็กๆ ที่มีความสำคัญไม่น้อยประเด็นหนึ่ง

2. องค์ประกอบด้านอายุ

ความรู้เรื่ององค์ประกอบด้านอายุของประชากรเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์ทางประชากรเกือบทุกด้าน ทั้งนี้ เพราะอายุเป็นตัวเลขขั้นพื้นฐานที่สุดของคุณลักษณะส่วนบุคคลของคนเรา สัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มอายุที่ต่างกันสังคมยังเป็นตัวกำหนดถึงความสำคัญทางเศรษฐกิจและสังคมของสังคมหนึ่งๆ ได้ด้วย การมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านอายุของประชากรจะช่วยให้ช่วยวางแผนด้านกำลังคน การขยายการศึกษา แรงงาน เป็นต้น ถ้าประเทศใดประเทศหนึ่งมีสัดส่วนของประชากรช่วงวัยหนุ่มสาวมาก ประเทศนั้นก็จะมีพัฒนาหลายๆ ด้านตามไปด้วย

3. องค์ประกอบด้านที่อยู่อาศัย

ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตชนบทและเขตเมืองของประเทศหนึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมาก เพราะประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตชนบทและเขตเมืองจะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันทั้งทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และสังคม สิ่งแวดล้อมของเขตเมืองมีผลต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลซึ่งต่างไปจากชนบท เช่น เขตเมืองมีคนอาศัยอยู่มากกว่าในชนบท ทำให้ใช้ชีวิตอย่างรีบร้อน ต่างคนต่างอยู่ ส่วนคนชนบทส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประชากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม เป็นต้น

4. องค์ประกอบด้านการสมรส

เป็นการศึกษาถึงสภาวะการสมรสซึ่งเกี่ยวข้องกับความถี่ของการสมรส คุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่สมรส ตลอดจนการสิ้นสุดการสมรส (หย่าร้างหรือตาย) การทราบถึงสัดส่วนของประชากรที่ยังโสด หรือสมรสในพื้นที่หนึ่งๆ มีความสำคัญมาก สถานภาพสมรสใช้เป็นมาตรการวัดการเกิดทดแทนของประชากร สถิติตัวเลขสถานภาพสมรสจะแสดงถึงพฤติกรรมของประชากรในการสมรสและหย่าร้าง ตัวเลขเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องวัดความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้ในระหว่างประเทศ

5. องค์ประกอบทางเศรษฐกิจ

เป็นการแสดงถึงคุณลักษณะในเชิงเศรษฐกิจของประชากร องค์ประกอบทางเศรษฐกิจสามารถแยกย่อยได้เป็นองค์ประกอบด้านกำลังแรงงาน (Labor force) อาชีพ (Occupation) อุตสาหกรรม (Industry) และรายได้ (Income) จากการศึกษาถึงองค์ประกอบทางเศรษฐกิจทำให้ทราบว่าในเวลาหนึ่งๆ มีประชากรจำนวนเท่าใดที่ทำงานในการผลิตสินค้าและบริการ และจำนวนใดที่ไม่ได้ทำ สัดส่วนระหว่างประชากรที่ทำงานกับที่ไม่ได้ทำเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาหรือไม่ ดังนั้น ในการศึกษาที่จะผลิตสินค้าออกสู่ตลาดเพื่อให้ขายได้จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงองค์ประกอบนี้ด้วย

6. องค์ประกอบด้านการศึกษา

การจำแนกประชากรในประเทศตามระดับการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะระดับการศึกษาของประชากรเป็นสิ่งแสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถ้าแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มที่อ่านออกเขียนได้ และกลุ่มที่ไม่รู้หนังสือ จะเห็นได้ว่าประเทศใดมีสัดส่วนของประชากรที่ไม่รู้หนังสือมาก ก็หมายถึงประเทศนั้นยังมีความล้าหลังหรือด้อยพัฒนามาก การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจะทำได้ยาก ดังนั้น จึงต้องส่งเสริมให้ประชากรของประเทศมีการศึกษา

7. องค์ประกอบด้านเชื้อชาติ ศาสนา และภาษา

เนื่องจากเชื้อชาติ ศาสนา และภาษาเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก ปกติคนเชื้อชาติหนึ่งมักจะมีขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งรวมถึงศาสนาด้วย ประเทศที่มีประชากรหลายเชื้อชาติ หลายศาสนา และหลายภาษา อาจเป็นปัญหาที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบต่อการกำหนดแผนหรือนโยบายต่างๆ สำหรับชนกลุ่มน้อยในประเทศ สิ่งเหล่านี้จึงมีความสำคัญไม่แพ้องค์ประกอบอื่นเช่นกัน

วิว โกล์ฮาเบอร์ และ ยาร์ด. (Will, Goldhabers; Yates. (1980) อธิบายว่าคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกัน ในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่

ที่คนที่มีอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ะมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

โดยสรุป แนวคิดด้านประชากรศาสตร์เป็นแนวคิดที่พยายามชี้ให้เห็นประเด็นของความแตกต่างในด้านคุณสมบัติทางประชากรระหว่างบุคคล ซึ่งมีผลต่อการแสดงความพึงพอใจที่ต่างกันออกไป นั่นก็คือมองว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่ต่างกัน ก็จะมี ความพึงพอใจแตกต่างกันไปด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มาใช้ในการศึกษาความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ของบุคคลดังกล่าวกับความพึงพอใจโดยรวม

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกดี เลว พอใจ/ไม่พอใจ สนใจ/ไม่สนใจ เป็นต้น (วิมลสิทธิ หริยางกูล. 2549: 64) สอดคล้องกับ สรวงสุทธิเลิศอรุณ (2524: 127) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้นความต้องการนั้นจะส่งผลให้เกิดแรงขับ ซึ่งหมายถึง ความต้องการนั้นเริ่มมีทิศทาง และผลักดันให้ร่างกายมีการปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น และเมื่อความต้องการนำไปสู่ความปรารถนา บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ และเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไป เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้ที่มีความต้องการอยู่เสมอ และเป็นการยากที่มนุษย์จะมีความพึงพอใจสูงสุด เพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่เมื่อมีความต้องการอย่างหนึ่งและได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้าแทนที่เป็นเช่นนี้เรื่อยไป นั่นคือ เมื่อเกิดความปรารถนาขึ้นก็จะมีแรงขับเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546: 775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง พอใจ ชอบใจ

จากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีผู้ให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจไว้ต่างๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในลักษณะของการประเมินค่าว่าเป็นไปในทิศทางบวก ทิศทางลบ หรือไม่มีทิศทาง (เฉยๆ) ต่อเรื่องนั้นๆ

การวัดความพึงพอใจ

การวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะหนึ่งลักษณะใดซึ่ง บุญเรียง ขจรศิลป์ (2543) ได้เสนอไว้ว่า เทคนิคของ Likert เป็นแบบหนึ่งที่สามารถวัดสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง ได้แก่ การสร้างประโยคหรือข้อความเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ที่ต้องการวัด โดยกำหนดหัวข้อให้เลือก ซึ่งโดยทั่วไปกำหนดไว้ที่ 5 หัวข้อ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อวัดความพึงพอใจในประเด็นต่างๆ ครบทุกประเด็นก็นำคะแนนที่ได้ในแต่ละประเด็นมาหาค่าเฉลี่ย บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า วิธีการของ Likert นั้นสามารถวัดความพึงพอใจได้อย่างกว้างขวางกว่าแบบอื่นๆ โดยสามารถวัดได้เกือบทุกเรื่องและให้ความเที่ยงตรงสูง

พิพัฒน์ ก้องกิจกุล (2546: 95-113) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจมีหลายรูปแบบดังนี้

1. แบบสอบถาม โดยปกติจะประกอบไปด้วยคำถามหลายๆ คำถาม หรือข้อความหลายข้อความ เพื่อให้เลือกตอบหรือให้คะแนนตามระดับสเกลที่กำหนดไว้

2. การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ เป็นวิธีที่มีประสิทธิผลสูงมากในการเก็บข้อมูลด้านความพึงพอใจ หากผู้ทำการสำรวจเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมเป็นอย่างดีหรือมีประสบการณ์ ข้อได้เปรียบคือผู้ทำการสำรวจจะทราบถึงความคิดเห็นอื่นๆ ของผู้ตอบที่กำลังพูดถึงและอาจจะสอบถามคำถามปลายเปิดเพิ่มเติมได้ นอกจากนี้ยังสามารถประเมินได้จากน้ำเสียงของผู้ตอบ

3. การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลแบบรายตัวและนัดหมายเป็นทางการใช้วิธีบันทึกหรือถามตอบแบบปากเปล่า การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการจะต้องสอบถามด้วยคำถามเฉพาะเจาะจงและเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดเอาไว้

4. การสัมภาษณ์แบบเข้าปะทะสอบถาม อย่างไม่เป็นทางการ และไม่มีการกะเกณฑ์ไว้ล่วงหน้า เป็นการแสดงความคิดเห็นค่อนข้างสูง ผู้ตอบมีอิสระในการตอบ และผู้ถามสามารถตั้งคำถามแบบเฉพาะเจาะจงแทรกระหว่างดำเนินการสัมภาษณ์ได้

5. การสัมภาษณ์กลุ่มเฉพาะ เป็นการเชิญกลุ่มผู้ตอบประมาณ 5-10 คน เข้ามาร่วมกิจกรรมเพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนและพรรณนา อธิบายความพึงพอใจ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงควรสรรหาผู้ตอบที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งผู้ดำเนินกิจกรรมควรเป็นคนภายนอกองค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงแนวโน้มการมีอคติต่อคำตอบได้ กรณีผู้สัมภาษณ์เป็นบุคคลภายในองค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ (Perception) ในบางที่ใช้คำว่า “สัญชาตญาณ” นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วัชรวิ ภูวธรรม (2526: 42) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า คือ การตีความหมายของการรับสัมผัสออกเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความหมาย ซึ่งการตีความนั้นต้องอาศัยประสบการณ์หรือการเรียนรู้

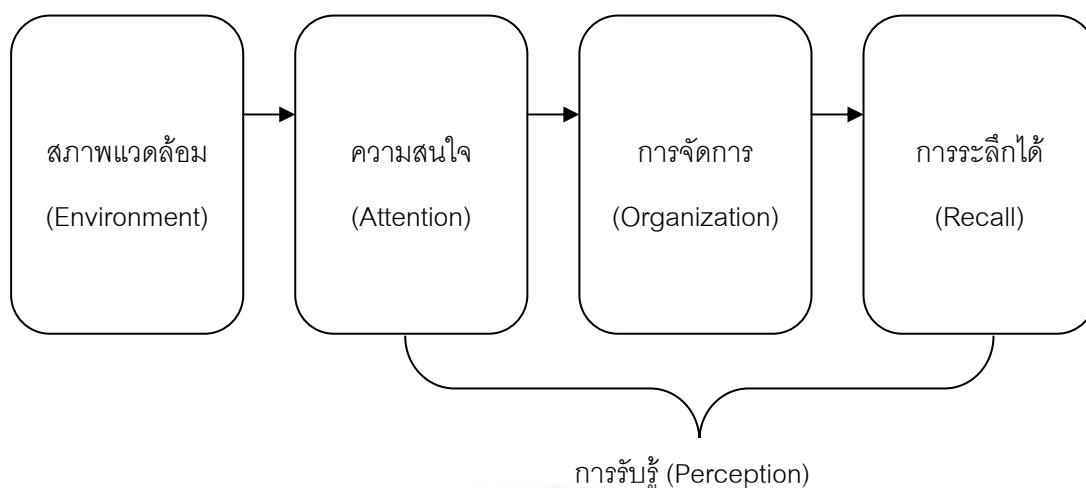
ลักขณา สิริวัฒน์ (2549: 48) ให้ความหมายการรับรู้ว่า หมายถึง การเกิดอาการสัมผัสอย่างมีความหมายและเป็นกระบวนการแปลหรือตีความจากประสบการณ์เดิม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า หมายถึง ยืนยันว่ารู้ รับว่ารู้ รับผิดชอบ มักใช้ในความปฏิเสธ

สุปัญญา ไชยชาญ (2543) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ติดต่อสื่อสารกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวโดยที่มนุษย์จะทำการตีความสิ่งแวดล้อมที่สัมผัสได้ แล้วตอบสนองกลับไปยังอย่างเหมาะสม แต่ละคนอาจจะตีความในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันออกไปในทางต่างๆ กัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางจิตใจและความคิดของแต่ละคน

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การรู้สึกสัมผัสที่ได้รับการตีความให้เกิดความหมายแล้ว เช่น ในขณะนี้เราอยู่ในภาวะการรู้สึก (Conscious) คือลืมตาตื่นอยู่ในทันใดนั้น เรา รู้สึกได้ยินเสียงดังปังมาแต่ไกล (การรู้สึกสัมผัส-Sensation) แต่เราไม่มีความหมายคือไม่รู้ว่า เป็นเสียงอะไร เราจึงยังไม่เกิดการรับรู้ แต่ครู่ต่อมามีคนบอกว่าเป็นเสียงระเบิดของยางรถยนต์ เราจึงเกิดการรู้ความหมายของการรู้สึกสัมผัสนั้น ดังนี้เรียกว่าเราเกิดการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ฉลองชัย สุววัฒนบูรณ์ (2528) ที่กล่าวว่า การรับรู้ คือ การสัมผัสที่มีความหมาย หรือการรู้ รู้สิ่งต่างๆ สภาพต่างๆ ที่เป็นสิ่งเร้ามาทำปฏิกิริยากับตัวเรา เป็นการแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายขึ้นเกิด ซึ่งเป็นความรู้สึกซึ่งเฉพาะตัวสำหรับบุคคลนั้นๆ เมื่อมีการรู้สึกเกิดขึ้นจากอวัยวะในการรับความรู้สึกอันได้แก่ ตา หู ปาก จมูก ผิวหนัง อื่นๆ และถ้าการรู้สึกมีการตีความว่า การรู้สึกที่เกิดขึ้นคืออะไร นั่นถือว่ามี การรับรู้เกิดขึ้นแล้ว ดังนั้นการมีสิ่งเร้าที่ดีและมีองค์ประกอบของการรับรู้ที่สมบูรณ์ถูกต้อง ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ด้วยซึ่งการรับรู้เป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการรับรู้ นอกจากนี้ วิไลพร ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม (2527: 125) ยังได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการแปลหรือตีความต่อสิ่งเร้าข่าวสารที่ผ่านอวัยวะรับสัมผัสทั้งหลาย ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และกาย เข้าไปยังสมองในรูปของไฟฟ้าและเคมี สมองจึงเป็นคลังเก็บข้อมูลมหาศาลก็จะตีความสิ่งเร้าหรือข่าวสารนั้นโดยอาศัยการเทียบเคียงกับข้อมูลที่เคยสะสมไว้ก่อน หรือที่เรียกว่า ประสบการณ์เดิม

ร็อบบิล (Robbins. 2003: 124) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ปัจเจกบุคคลจัดระบบหรือตีความสิ่งที่ประสาทสัมผัสได้ เพื่อให้ความหมายให้กับสภาพแวดล้อมของสิ่งนั้นๆ ส่วน วาร์คเนอร์ และ ฮอร์เลนเบิร์ก (Wagner; & Hollenbeck. 2005: 72) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่ปัจเจกบุคคล เลือก (select) จัดการ (organize) เก็บ (store) และรับ (retrieve) ข้อมูลซึ่งมีกระบวนการสำคัญ ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กระบวนการรับรู้

ที่มา: Wagner; & Hollenbeck. (2005). *Organizational behavior*.

กระบวนการของการรับรู้

กระบวนการของการรับรู้ (Process) เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างเรื่องความเข้าใจ การคิด การรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision making) (กันยา สุวรรณแสง. 2540 : 129)



ภาพประกอบ 3 กระบวนการของการรับรู้

ที่มา: กันยา สุวรรณแสง.(2540). *จิตวิทยาทั่วไป*. หน้า 129.

กระบวนการของการรับรู้เกิดจากการสัมผัส (Sensation) และเมื่อเกิดการสัมผัสบุคคลจะเกิดมีอาการแปลการสัมผัสและมีเจตนา (Conation) ที่จะแปลสัมผัสนั้น การแปลสัมผัสจะเกิดขึ้นในสมองทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เช่น การที่เราได้ยินเสียงดัง ปัง ปังๆ สมองจะแปลเสียงดัง ปัง ปัง โดยเปรียบเทียบกับเสียงที่เคยได้ยินว่าเป็นเสียงของอะไร เสียงปืน เสียงระเบิด เสียงพลุ เสียงประทัด เสียงของท่อไอเสียรถ เสียงเครื่องยนต์ระเบิด หรือเสียงอะไร ในขณะที่เปรียบเทียบ จิตต้องมีเจตนาป้อนอยู่ทำ

ให้เกิดแปลความหมาย และต่อไปก็รู้ว่าเสียงที่ได้ยินนั้นคือเสียงอะไร อาจเป็นเสียงปิ่น เพราะบุคคลจะแปลความหมายได้ถ้าบุคคลเคยมีประสบการณ์ในเสียงปิ่นมาก่อน และอาจแปลได้ว่า ปิ่นที่ตั้งเป็นปิ่นชนิดใด จากตัวอย่างข้างต้นเราสามารถสรุปได้ว่ากระบวนการรับรู้ นั้นจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. มีสิ่งเร้า (Stimulus) ที่จะทำให้เกิดการรับรู้ เช่น สถานการณ์ เหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมรอบกาย ที่เป็นคน สัตว์ และสิ่งของ
2. ประสาทสัมผัส (Sense Organs) ที่ทำให้เกิดความรู้สึกสัมผัส เช่น ตา หู จมูก ลิ้น ก้น ฝ่ามือ และผิวหนัง
3. ประสบการณ์ หรือความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าที่เราสัมผัส
4. การแปลความหมายของสิ่งเร้าที่เราสัมผัส สิ่งที่เคยพบเห็นมาแล้วย่อมจะอยู่ในความทรงจำของสมอง เมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้า สมองก็จะทำหน้าที่ทบทวนกับความรู้ที่มีอยู่เดิมว่าสิ่งเร้านั้นคืออะไร เมื่อมนุษย์เรารู้จักสิ่งเร้าโดยสิ่งแวดล้อม ก็จะเกิดความรู้สึกจากการสัมผัส (Sensation) โดยอาศัยอวัยวะสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา ทำหน้าที่ดูคือ มองเห็น หู ทำหน้าที่ฟังคือ ได้ยิน ลิ้น ทำหน้าที่รู้รส จมูก ทำหน้าที่ดมคือ ได้กลิ่น ผิวหนัง ทำหน้าที่สัมผัสคือ รู้สึก ได้อย่างถูกต้อง กระบวนการรับรู้ก็สมบูรณ์

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2529: 93-97) ได้อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ไว้ ดังนี้

1. การรับรู้เป็นกระบวนการนำความรู้หรือข้อมูลข่าวสารเข้าสู่สมอง โดยผ่านอวัยวะสัมผัส (Sensory Organ)
2. สมองจะเก็บรวบรวมและจดจำสิ่งต่างๆ เหล่านั้นไว้เป็นประสบการณ์ เพื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดมโนภาพหรือความคิดรวบยอด (Concept) และทัศนคติ (Attitude) ในการเปรียบเทียบหรือถ้อยความหมายกับสิ่งเร้าใหม่ที่จะรับรู้ต่อไป ดังนั้นการรับรู้และการเรียนรู้จึงมีความเกี่ยวข้องกัน ถ้าไม่มีการรับรู้ การเรียนรู้ย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

องค์ประกอบของการรับรู้

ธนศักดิ์ อัสวจุฬามณี (2550) อธิบายถึงองค์ประกอบของการรับรู้ไว้ดังนี้

1. สิ่งเร้าได้แก่วัตถุ แสง เสียง กลิ่น รสต่างๆ
2. อวัยวะรับสัมผัส ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง ถ้าไม่สมบูรณ์จะทำให้สูญเสียการรับรู้ได้
3. ประสาทในการรับสัมผัสเป็นตัวกลางส่งกระแสประสาทจากอวัยวะรับสัมผัสไปยังสมองส่วนกลางเพื่อการแปลความต่อไป
4. ประสบการณ์เดิม การรู้จัก การจำได้ ทำให้การรับรู้ดีขึ้น
5. ค่านิยม ทัศนคติ

6. ความใส่ใจ ความตั้งใจ

7. สภาพจิตใจ อารมณ์ เช่น การคาดหวัง ความดีใจ เสียใจ

8. ความสามารถทางสติปัญญา ทำให้รับรู้ได้เร็ว

การจัดระบบการรับรู้ มนุษย์เมื่อพบสิ่งเร้าไม่ได้รับรู้ตามที่สิ่งเร้าปรากฏแต่นำมาจัดระบบตามหลัก ดังนี้

1. หลักแห่งความคล้ายคลึง (Principle of similarity) สิ่งเร้าใดที่มีความคล้ายกันจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน

2. หลักแห่งความใกล้ชิด (Principle of proximity) สิ่งเร้าที่มีความใกล้กันจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน

3. หลักแห่งความสมบูรณ์ (Principle of closure) เป็นการรับรู้สิ่งที่ไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์ขึ้น ชิฟแมน และ คานุก (Schiffman; & Kanuk 1997: 148) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีการรับรู้ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะ ข้อจำกัด และความสามารถของบุคคลที่มีไม่เหมือนกัน ดังนั้น ภายใต้หัวข้อองค์ประกอบในการรับรู้จึงเป็นเรื่องที่กล่าวถึงประเด็นต่อไปนี้ คือ

1. ขีดขั้นการรับรู้ต่ำสุด ที่บุคคลจะรับรู้ได้
2. ขีดขั้นการรับรู้ถึงความแตกต่างกันน้อยที่สุด ที่บุคคลจะรับรู้ได้
3. ระดับขีดขั้นของการรับรู้ ที่บุคคลจะรับรู้ได้
4. การรับรู้ถึงตัวกระตุ้นโดยไม่รู้สึกรู้ส

ปัจจัยกำหนดการรับรู้

พิชญสิริ ไควตระกูล และ สุธีรา เฝ้าโกสสถิตย์ (2538) กล่าวว่า การที่มนุษย์สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง และจะรับรู้ได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น ประสบการณ์ วัฒนธรรม การศึกษา เป็นต้น ดังนั้นการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งเร้าใจอย่างใดอย่างหนึ่งในขณะใดขณะหนึ่งนั้นจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มี 2 ประเภท คือ อิทธิพลที่มาจากภายนอก ได้แก่ ความเข้มและขนาดของสิ่งเร้า (Intensively and Size) การกระทำซ้ำๆ (Repetition) สิ่งตรงกันข้าม (Contrast) การเคลื่อนไหว (Movement) และอิทธิพลที่มาจากภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) การคาดหวัง (Expectancy) ความสนใจ อารมณ์ ความคิดและจินตนาการ ความรู้สึกต่างๆ ที่บุคคลได้รับ เป็นต้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ยังแบ่งออกได้อีก เช่น แบ่งปัจจัยของการรับรู้ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ประการแรกลักษณะของผู้รับรู้ กับ ประการที่สองลักษณะของสิ่งเร้า ดังจะอธิบายดังนี้ คือ

1. ลักษณะของผู้รับรู้ พิจารณาจากการที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหรือหลัง มากหรือน้อย อย่ างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ด้วยเป็นสำคัญประการหนึ่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้รับรู้สามารถแบ่ง ออกได้เป็น 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่นๆ ปกติ หรือไม่ มีความรู้สึกรับสัมผัสสมบูรณ์เพียงใด เช่น หูตึง เป็นหวัด ตาเอียง บอดสี สายตาวาว สายตาสั้น ผิวน้ ังชา ตายด้าน ความชรา ถ้าผิดปกติหรือหย่อนสมรรถภาพก็ย่อมทำให้การรับสัมผัสผิดไป ด้อย สมรรถภาพในการรับรู้ลงไป ความสมบูรณ์ของอวัยวะรับสัมผัสจะทำให้รับรู้ได้ดี การรับรู้บางอย่ างเกิด จากอวัยวะรับสัมผัส 2 ชนิดทำงานร่วมกัน เช่น ลิ้นและจมูกช่วยกันรับรู้รส การรับรู้จะมีคุณภาพดีขึ้น ถ้าเราได้รับสัมผัสหลายทาง เช่น เห็นภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกัน ทำให้เราแปลความหมาย ของสิ่งเร้าได้ถูกต้องขึ้น อีกประการหนึ่งต้องขึ้นกับขอบเขตความสามารถในการรับรู้ด้วย คือ ขอบเขต ความสามารถโดยธรรมชาติในการรับรู้ของคน ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการรับสัมผัสและ ความสามารถในการแปลความหมายของสิ่งเร้า ความสามารถของอวัยวะสัมผัสมีขอบเขตจำกัด ไม่ สามารถรับสัมผัสสิ่งเร้าได้ทุกชนิด แสงที่มีความเข้มน้อยเกินไป วัตถุขนาดเล็กมากเราไม่สามารถ มองเห็นได้ พวงรังสี คลื่นวิทยุ ประสาทห้ ูรับไม่ได้ เสียงที่เบาเกินไปจนไม่ทำให้แก้วหูสั่นสะเทือนเราก็ ไม่ได้ยิน นักล้ ังกระเป๋ ำกระทำอย่างแผ่วเบามากเราก็รับสัมผัสไม่ได้ ขนาดหรือความเข้มของสิ่งเร้าที่ สามารถทำให้อวัยวะสัมผัสเกิดความรู้สึกได้ เรียกว่า Threshold การเปลี่ยนแปลงความเข้ม หรือขนาด ของสิ่งเร้าเพื่อให้บุคคลสามารถรับรู้ได้ เรียกว่า The differential threshold ดังนั้นลักษณะของผู้รู้ด้าน กายภาพ หรือสรีระวิทยาของบุคคล จะต้องสมบูรณ์การรับรู้จึงจะสามารถแปลความออกมาได้

1.2 ด้านจิตวิทยา การรับรู้นั้นมีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ทักษะค่านิยม วัฒนธรรม ประสบการณ์เดิม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลจากการเรียนรู้เดิม และประสบการณ์เดิมทั้งสิ้น นักจิตวิทยาถือว่าการรับรู้ นั้น เป็นสิ่งที่บุคคลเลือกสรรอย่างยี่ ิ่ง (High Selective) เริ่มตั้งแต่รับสัมผัส เลือกเอาเฉพาะที่ต้องการและ แปลความให้เข้ากับตนเอง บุคคลจึงจะเลือกรับรู้สำหรับลักษณะของผู้รับรู้

ทางด้านจิตวิทยานั้น ยังมีปัจจัยด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ อีก คือ ความรู้เดิม ความ ต้องการหรือความปรารถนา สภาวะของจิตหรืออารมณ์ เจตคติ อิทธิพลของสังคม ความตั้งใจ ความ สนุกสนานเพลิดเพลินที่มีผลต่อการรับรู้ แรงจูงใจ คุณค่าและความสนใจที่มีผลต่อการรับรู้ ความตี่ ึงดูด ในทางสังคม สติปัญญา การพิจารณาสังเกต ความพร้อมหรือการเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ และการ คาดหวัง

2. ลักษณะของสิ่งเร้า ลักษณะของสิ่งเร้า นั้นพิจารณาจาก การที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใด ก่อน หรือหลัง มากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่า สิ่งเร้าตี่ ึงดูดความสนใจ ความตี่ ึงใจ มากน้อยเพียงใด

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

ความหมายของการจัดสวัสดิการ

อุทัย หิรัญโต (2543: 200-201) ได้ให้ความหมายของ สวัสดิการ ไว้ว่าเป็นบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหาทั้งส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 191-192) ที่กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากงานเพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงาน สวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการ ความสะดวกต่างๆ ก็ได้ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การแนะนำเมื่อมีปัญหาปรึกษาทั้งในด้านส่วนตัว และครอบครัว โดยการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป แนวคิดและวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอาจจำแนกออกได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
2. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหามูลค่าการเข้ามาทำงาน
3. เพื่อบำรุงรักษามูลค่าการให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้มีปริมาณเพิ่มขึ้น
5. เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร
6. เพื่อลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากร
7. เพื่อให้บุคลากรใช้เวลาและแรงงานในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่มากยิ่งขึ้น
8. เพื่อยกมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากร
9. เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากร
10. เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
11. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
12. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540: 68-70) ได้สรุปความหมายของคำว่า สวัสดิการ ไว้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับสังคม คำว่าสวัสดิการคนงาน สวัสดิการแรงงาน และสวัสดิการในภาคอุตสาหกรรม คำเหล่านี้มีความหมายที่ครอบคลุมการบริการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นสำหรับลูกจ้าง และ/หรือ คนงานด้วยความสนใจของนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัครที่ต่างพยายามจัดหาบริการ และสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้คนงานมีการกินดี อยู่ดี

2. ระดับองค์กร นิยมใช้คำว่าสิทธิประโยชน์ ประโยชน์เกื้อกูล ประโยชน์ตอบแทน ลูกจ้าง และค่าตอบแทนเสริม

2.1 สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร โดยสิทธิประโยชน์เหล่านี้อาจอยู่ในรูปของตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลตอบแทนปกติที่หน่วยงานจัดให้เพื่อเป็นการ ค้ำจุนครอง

2.2 เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งตามปกติ ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ

2.3 ผลประโยชน์ตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งที่พนักงานได้รับเพิ่มเติมจากการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและทางจิตวิทยา สำหรับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ คือ ผลประโยชน์ที่สามารถตีค่าได้เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม ส่วนผลประโยชน์ทางจิตวิทยา ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีที่เหมาะสม

2.4 สิ่งจูงใจที่จะรักษาคอนงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างขวัญ และทัศนคติที่ดีให้แก่คนงาน ทำให้ได้มาซึ่งความร่วมมือ

2.5 ผลตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อการ กินดีอยู่ดีของลูกจ้าง

2.6 การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีภาวะเป็นอยู่ที่ดี ตามอัตรภาพ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีความปลอดภัยในการทำงานและมีความมั่นคงในการ ดำรงชีวิต สวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง

2.7 มาตรการสำคัญและจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของคนงาน สวัสดิการ จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดปัญหาข้อขัดแย้ง

2.8 สวัสดิการในทัศนะของนายจ้าง คือค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน

2.9 สวัสดิการอาจมองได้ว่าเป็นผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจัดแก่ ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน

2.10 สวัสดิการแรงงานเป็นภาวะของการมีสุขภาพดี หรือเป็นสภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะอาดสบายหรือการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง

3. ระดับกิจกรรมสวัสดิการมีความหมายเป็นโปรแกรมบริการ (Service Program) ที่จัดให้แก่ลูกจ้างโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ตั้งแต่อดีตที่เริ่มมีการจัดสวัสดิการเกิดขึ้นมา ยังได้มีจัดสวัสดิการในรูปแบบของแต่ละสาขาอาชีพแตกต่างกันออกไป

ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540: 91-93) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการตั้งแต่ครั้งเริ่มต้นไว้ว่า ที่มาของสวัสดิการหรือที่เรียกว่าสวัสดิการแรงงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประวัติศาสตร์ของการปฏิวัติอุตสาหกรรมนั้น อาจจำแนกเป็นระยะต่างๆ ได้ คือ ในยุคต้นหรือระยะต้นศตวรรษที่ 19 สวัสดิการแรงงานที่เกิดขึ้นในระยะนี้เกิดจากความรู้สึกของผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่นิยมจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ในลักษณะที่เป็นแบบครอบครัวหรือแบบอุปถัมภ์ วัตถุประสงค์ที่จัดขึ้น เพียงเพื่อให้ลูกจ้างสามารถอยู่ได้ตามอัตภาพ โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าในระยะต่อมา สวัสดิการและบริการต่างๆ ที่ตนจัดให้มีขึ้นนั้นจะกลายเป็น "สิ่งล่อใจ" ให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในระยะต่อมาซึ่งโดยทั่วไปเรียกว่า ยุคกลาง (ช่วงกลางศตวรรษที่ 19) เป็นยุคที่มีการค้นคว้าทดลองกันว่า สวัสดิการจะเป็นเครื่องมือที่ใช้จูงใจพนักงานให้ทำงานได้ดีขึ้นจริงหรือไม่นั้น ประกอบกับคนในยุคนี้ต่างก็มีความเชื่อว่าคนเราถ้าเกิดมาอย่างไรก็ต้องเป็นอย่างนั้นจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไม่ถูกต้อง เพราะตามข้อเท็จจริงแล้ว คนเราเมื่อเกิดมา ถ้ามีโอกาสและได้รับการพัฒนาด้านฝีมือก็สามารถที่จะเปลี่ยนสถานภาพจากการที่เคยเป็นช่างลูกมือ มาเป็นช่างฝีมือ และสามารถก้าวไปสู่จุดของการเป็นเจ้าของกิจการได้ ดังนั้น ในปลายของยุคนี้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องของคนจึงเปลี่ยนไปในทางตรงข้าม คือเชื่อว่าคนเรามีความสามารถที่จะพัฒนาได้เปลี่ยนแปลงได้ ต้องการความก้าวหน้าเกียรติยศ และชื่อเสียง

เมื่อก้าวเข้าสู่ยุคปลาย ศตวรรษที่ 19 และศตวรรษที่ 20 ของการปฏิวัติอุตสาหกรรมหรือที่เรียกว่า ยุคโรงงาน แนวคิดที่เกิดขึ้นในยุคนี้ที่สำคัญคือ แนวคิดที่เชื่อว่าลูกจ้างจะทำงานด้วยความสมัครใจและด้วยสิ่งจูงใจ ฉะนั้นนายจ้างในยุคนี้จึงนิยมใช้วิธีการยั่วยู่ให้ลูกจ้างทำงานหนักและมีประสิทธิภาพด้วยการจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ยังให้หลักประกันอีกด้วยว่าเมื่อทำงานแล้วจะไม่มีวันอดตาย การให้สวัสดิการในยุคนี้มีวัตถุประสงค์ของการให้โดยมุ่งที่การก่อให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ลูกจ้างจะต้องทำงานเพื่อเงินและเพื่อการยังชีพ สำหรับปัจจุบัน เมื่ออุตสาหกรรมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนสังคมได้กลายมาเป็นสังคมอุตสาหกรรมแล้วนั้น ในยุคนี้จึงเป็นยุคที่เน้นเรื่องผลผลิตและผลิตราย แนวคิดสำคัญที่เกิดขึ้นคือ แนวคิดที่ว่าคนทำงานควรเป็นคนที่มีความคล่องตัวสูง เพื่อให้สามารถเคลื่อนไหวให้ทันกับระบบสายพาน ดังนั้น คนที่ทำงานกับระบบสายพานใน

ระยะแรก ๆ นี้จึงยังไม่จำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความชำนาญ เพราะเครื่องจักรจะเป็นกลไกในการทำงานให้ หลักของการประกอบกิจการที่สำคัญคือการพัฒนาฝีมือของคนทำงานให้มีทักษะเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ตรงตามเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในยุคนี้ก็คือ ความรู้สึกลูกจ้างที่ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในกระบวนการผลิต ขาดความภูมิใจในผลผลิตที่ผลิตได้ ผู้ประกอบการในยุคนี้ จึงต้องมีความสามารถในการควบคุมดูแล ให้ลูกจ้างผลิตผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการประกอบธุรกิจของตน

อย่างไรก็ตามเมื่อศึกษาที่มาของแนวคิดด้านการบริหารงานบุคคลแล้วปรากฏว่าแนวคิดแบบดั้งเดิมได้ให้ความสำคัญกับคนงานเพียงแค่ว่าเป็นเครื่องมือและส่วนประกอบอย่างหนึ่งที่ไม่มีชีวิต นายจ้างคือผู้มีพระคุณ คำว่า "สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน เงินค่าชดเชย ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างกับปริมาณงาน" คือสิ่งที่นายจ้างเป็นฝ่ายบันดาลให้ มิใช่ความรับผิดชอบโดยตรงที่นายจ้างต้องถือเป็นหน้าที่ แต่ตามแนวคิดสมัยใหม่ การบริหารงานเน้นที่ทฤษฎีจูงใจ นับตั้งแต่การจูงใจในเรื่องที่เป็นพื้นฐานความจำเป็นของการดำเนินชีวิต การให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางสังคมและสิทธิส่วนตัว รวมทั้งสถานภาพของคน ฉะนั้น นายจ้างที่มีแนวคิดดังกล่าว จึงสนใจที่จะจัดให้มีบริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาคนดีมีความสามารถให้อยู่ในองค์กรได้ตลอดไป

นับจาก ค.ศ.1930 เป็นต้นมา สวัสดิการแรงงานจึงเติบโตขึ้นโดยเฉพาะในประเทศที่มีการนำระบบความมั่นคงทางสังคมมาใช้ ซึ่งถือว่าเป็นหลักประกันที่รัฐจัดให้ เพื่อคุ้มครองและเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ผู้ทำงาน นอกจากนี้การมีองค์กรแรงงานเข้มแข็ง การแข่งขันกันทางธุรกิจเพื่อดึงดูดแรงงานให้เข้ามาทำงานกับตนระบบการควบคุมค่าจ้างโดยให้สวัสดิการแทนการเพิ่มค่าจ้าง และการลดภาษีเงินได้ของลูกจ้างมีผลให้สวัสดิการได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญมากขึ้นทั้งในระดับสังคมและระดับองค์กร

หลักการจัดสวัสดิการในองค์กร

การจัดสวัสดิการมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการไว้ ดังนี้

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2545: 75-76) กล่าวถึงหลักการจัดการสวัสดิการ ว่าเป็นความต้องการของบุคลากรทุกคนที่หวังจะได้รับจากองค์กรโดยเฉพาะองค์กรที่ตั้งเงินเดือนไว้ในเกณฑ์ต่ำ เช่น องค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานข้าราชการ มีอัตราเงินเดือนตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อเทียบกับภาคเอกชนแล้วจะต่ำกว่ามากแต่ก็ยังมีความประสงค์ที่จะเข้ารับราชการเพราะแม้ว่า

เงินเดือนที่ได้รับจะไม่มากนัก แต่เมื่อพิจารณาจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้แล้วสนใจที่เข้ารับราชการมากกว่า เมื่อเทียบระหว่างเอกชนด้วยกันเององค์การที่ให้สวัสดิการดีจะมีโอกาสสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ดีกว่าองค์การที่ให้สวัสดิการไม่มากนัก สวัสดิการที่อยู่ในความสนใจของบุคลากร เช่น

1. การจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ทั้งตัวเองและครอบครัว
2. ค่าเรียนบุตร
3. ค่าอาหารกลางวัน
4. ค่าเดินทาง เบี้ยเลี้ยง ที่พัก
5. ค่าชดเชยอุบัติเหตุอันเนื่องจากการปฏิบัติงาน
6. ค่าประกันชีวิต
7. ค่าประกันอุบัติเหตุ
8. เงินบำเหน็จ บำนาญ
9. เงินปันผล
10. เงินโบนัส (Bonus)
11. ที่อยู่อาศัย
12. ค่าสาธารณูปโภค
13. ค่าภาษีสังคม (บวช แต่งงาน งานศพ ฯลฯ)
14. ค่าประกันสังคม ฯลฯ

พยอม วงศ์สารศรี (2545: 179) ได้อธิบายว่าถึงหลักการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้ดังนี้

1. การลา ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2535 ได้แบ่งการลาออกเป็น 9 ประเภทคือ

- 1.1 การลาป่วย
- 1.2 การลาคลอดบุตร
- 1.3 การลากิจส่วนตัว
- 1.4 การลาพักผ่อน
- 1.5 การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- 1.6 การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการระดมพล
- 1.7 การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- 1.8 การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- 1.9 การลาติดตามคู่สมรส

2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
4. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
5. ค่าเช่าบ้าน
6. เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2540: 68-69) ได้มีการจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ไว้ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ
2. กำหนดระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการ และเงินช่วยเหลือต่างๆ พร้อมการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ
3. จัดทำทะเบียนพนักงานและสมาชิกในครอบครัว เพื่อควบคุมการใช้สิทธิด้านสวัสดิการต่างๆ
4. กำหนดการตรวจสอบในการเบิกจ่ายสวัสดิการ/เงินช่วยเหลือต่างๆ ก่อนการจ่ายเงินทุกครั้ง
5. มีการประเมินผลค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการจริง กับงบประมาณเป็นประจำทุกเดือน
6. สำนักรวบรวมการจัดสวัสดิการขององค์กรอื่นๆ อยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงการจัดสวัสดิการขององค์กร

นอกจากนี้ ยังมีเรื่องของการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการด้วย ซึ่งนโยบายนี้จะว่าด้วยเรื่อง การจัดทำข้อบังคับ และระเบียบบริหารงานบุคคลให้กับพนักงานทุกคนโดยให้มีเรื่องต่างๆ ที่กฎหมายแรงงานกำหนด ดังนี้

1. เวลาทำงานปกติและวันหยุด
2. การทำงานล่วงเวลา
3. เบี้ยเลี้ยงและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
4. การลางาน
5. สวัสดิการ และเงินช่วยเหลือ
6. วินัย และการลงโทษ
7. การร้องทุกข์

กล่าวโดยรวมแล้วองค์กรหรือหน่วยงานสามารถจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานได้มากมาย ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการด้านการลาต่างๆ การรักษาพยาบาล ความมั่นคงความปลอดภัย ซึ่งสวัสดิการนั้นจะต้องจัดให้แก่ทั้งตัว

พนักงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานและจะต้องครอบคลุมไปถึงครอบครัวพนักงานหรือบุคลากรนั้นด้วย จึงจะเป็นความพึงพอใจที่สมตามความต้องการของพนักงาน อันเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี

ประเภทของการจัดสวัสดิการ

เบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546: 17) ได้อธิบายถึงประเภทของการจัดสวัสดิการ ไว้ว่ามี 7 ประเภท ประกอบด้วย

1. สวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย คือ สวัสดิการที่องค์กรให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลเจ็บป่วยในขณะที่เป็นบุคลากร โดยช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล และอาจครอบคลุมถึงครอบครัวบุคลากรด้วย

2. สวัสดิการประเภทความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต คือ สวัสดิการที่จัดให้เพื่อช่วยบุคลากรให้มีความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรและครอบครัว เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงการช่วยเหลือความเป็นอยู่เมื่อบุคลากรประสบภัยพิบัติ ไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม หรือเกิดความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ องค์กรจะเข้ามาดูแลช่วยเหลือ

3. สวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้เพื่อช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อภาวะการครองชีพของบุคลากร เช่น การจัดสวัสดิการการเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลืองานศพบุคลากรหรือครอบครัวของบุคลากร เงินช่วยค่าน้ำมันรถ และเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

4. สวัสดิการประเภทจูงใจ คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรมาร่วมทำงานกับองค์กร ซึ่งถือเป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร โดยองค์กรจะจัดให้ในรูปของเงินหรือวัตถุตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งบางองค์กรจูงใจพนักงานด้วยการให้เงินโบนัส ให้รถยนต์ การได้เลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานที่มีผลงานดี

5. สวัสดิการประเภทการศึกษา คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน การจัดอบรมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับบุคลากร เป็นต้น

6. สวัสดิการประเภทสันทนาการ คือ สวัสดิการที่จัดไว้ให้บุคลากรได้มีการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น การจัดท่องเที่ยวประจำปี การจัดให้มีห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย การจัดให้มีชมรมกีฬา เป็นต้น

7. สวัสดิการประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรหรือพนักงาน มีห้องทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะที่ดี การมีอุปกรณ์ทำงานที่พร้อม

บรรยากาศในการทำงานดี บุคลากรจะมีสุขภาพจิตดีและช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานออกมาดีเพิ่มมากขึ้น

กุลธน ธนาพงศธร (2538: 306) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประโยชน์และบริการใดๆ ก็ตามที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่บุคลากรขององค์กร และเพื่อเป็นหลักประกันกับการเงินแก่บุคลากรเหล่านั้นในกรณีที่ต้องออกจากตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะเป็นเพราะลาออก เกษียณอายุ บาดเจ็บทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตก็ตาม เช่น บำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิต บาดเจ็บทุพพลภาพ การตรวจสุขภาพ การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ โบนัส และเงินค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

2. ด้านนันทนาการ ได้แก่ ประโยชน์และบริการที่องค์กรให้บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินใจ เป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน และเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีกิจกรรมทางสังคมต่างๆ ร่วมกัน จะได้เกิดความรักใคร่ สามัคคี ต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาต่างๆ การจัดทัศนอาจร การจัดตั้งสโมสร เป็นต้น

3. ด้านอำนวยความสะดวกสบาย เป็นประโยชน์และบริการที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ ให้ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งบริการนี้ได้หลายรูปแบบและบางรูปแบบมีลักษณะเป็นบริการทั้งด้านอำนวยความสะดวกสบายและด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง บริการการแพทย์ การเคหะสงเคราะห์ การจัดให้มีการจำหน่ายสินค้า เป็นต้น

ไพกออร์ท และไมเออร์ (Pigors; & Myers. 1981: 631-639) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ภรรยา ของข้าราชการหรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตรด้วย

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากโดยรวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังเรื่องราวพิจารณาร้องทุกข์ และบริการอื่นๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

4. สวัสดิการด้านสันตินาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ผลประโยชน์ หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตราในการดำรงชีวิต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่างๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่างๆ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์ และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว การจัดผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

5. สวัสดิการของไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจ สาขาสถาบันรูปโคก ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยมาเป็นเวลานานถึง 51 ปี มีภารกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มา จัดส่ง และดำเนินธุรกิจด้านการบริการจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า ให้มีประสิทธิภาพมั่นคงปลอดภัยเชื่อถือได้ รวมถึงงานในด้านบริการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไฟฟ้าของประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ

ปัจจุบันนี้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้มีนโยบายในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ ในรูปแบบต่างๆ ที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อตัวพนักงานและครอบครัว อันจะเป็นการจูงใจรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลในองค์กร ทำให้เป็นแรงจูงใจที่ดีให้กับพนักงาน ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีนโยบายการจัดสวัสดิการหลายด้าน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2554ข: 24) นอกจากนี้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังได้มีการจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ โดยเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเช่นเดียวกับข้าราชการ เพราะการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเองก็ถือได้ว่าเป็นพนักงานองค์การของรัฐเช่นเดียวกัน และยังมีสวัสดิการบางส่วนที่เป็นเช่นเดียวกับองค์กรเอกชน ดังนั้น พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะได้รับสิทธิด้านสวัสดิการในเรื่องต่อไปนี้

สวัสดิการของพนักงานในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน

1. การขอกู้ยืมเงินสวัสดิการ กฟภ. ซึ่งจำแนกเป็น

1.1 เงินกู้เคหะสงเคราะห์ โดยแยกออกเป็นเงินกู้เพื่อวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

- เงินกู้เพื่อซื้อที่ดินพร้อมบ้าน

- เงินกู้เพื่อปลูกสร้างบ้านหรือชำระค่าปลูกสร้างบ้าน
- กู้ไถ่ถอนหนี้จากธนาคารหรือสถาบันการเงิน
- เงินกู้เพื่อซื้อที่ดินสำหรับปลูกสร้างบ้าน
- เงินกู้เพื่อต่อเติมซ่อมแซมบ้าน (หลักทรัพย์ค้ำประกัน)
- เงินกู้สวัสดิการทั่วไป
- เงินกู้เพื่อซ่อมแซมหรือต่อเติมบ้าน (โดยบุคคลค้ำประกัน)
- เงินกู้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในกรณีจำเป็นและฉุกเฉิน
- เงินกู้เพื่อซื้อรถยนต์ และรถจักรยานยนต์

2. การให้กู้ยืมเงินเพื่อสวัสดิการต่างๆ จากธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)

- เงินกู้เคหะสงเคราะห์
- เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อรถยนต์
- เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อรถจักรยานยนต์
- เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อคอมพิวเตอร์
- เงินกู้สวัสดิการทั่วไป
- เงินสินเชื่อกรุงไทย ธนวิญ

3. เงินกู้สวัสดิการทั่วไปของธนาคารออมสิน

4. เงินกู้ยืมสำหรับพนักงาน จากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (โดยไม่ต้องมีบุคคลค้ำประกัน) เช่นเงินกู้ยืมสำหรับการซื้อรถจักรยานยนต์ การซื้อรถยนต์ คอมพิวเตอร์ เครื่องเสียง กล้องดิจิทัล เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

5. การเบิกค่ารักษาพยาบาล

- การรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลทางราชการ
- การรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลเอกชน

6. เงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและเงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

7. ค่าทดแทน

8. การขอรับการช่วยเหลือการศึกษาของบุตร

9. การขอรับการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการคลอดบุตร เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร ซึ่งปัจจุบันนี้ได้ปรับอัตราขึ้นมาเป็น 200 บาท/คน สำหรับบุตร 3 คน จนบุตรอายุครบ 20 ปี บริบูรณ์

- การช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการลาอุปสมบท
 - การช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอุบัติเหตุหรือภัยอื่น ๆ
 - เงินกองทุนสงเคราะห์
 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - การช่วยเหลือพนักงานผู้เกษียณอายุด้านการรักษาพยาบาล
 - การเป็นเจ้าภาพจัดพิธีทางศาสนาในนาม กฟภ. ให้กับพนักงานที่เสียชีวิต
 - เงินยืมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน เป็นการเฉพาะหน้าโดยไม่คิดดอกเบี้ย
 - การฌาปนกิจสงเคราะห์ กฟภ.
 - ภาษีเงินได้
 - การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก และพาหนะสำหรับการเดินทางไปปฏิบัติราชการ
 - ค่าล่วงเวลาสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
 - เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ
 - ค่าตรวจสุขภาพประจำปี
 - การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และมีการจ่ายเงิน ผลกำไร
- กับสมาชิกในรูปของเงินปันผล
- เงินบำเหน็จพนักงานเมื่อครบเกษียณอายุ
 - ค่าเช่าบ้าน
 - เงินโบนัสประจำปีของพนักงาน
 - เงินค่าไฟฟ้าของพนักงาน
 - เงินค่าเครื่องแบบของพนักงาน

สวัสดิการของพนักงานในรูปที่มีใช้ตัวเงิน

การลา ซึ่งเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยเรื่องการลาของข้าราชการ พ.ศ.2535 ซึ่งมีทั้ง

- การลาป่วย
- การลาคลอดบุตร
- การลากิจส่วนตัว
- การลาพักผ่อน
- การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการระดมพล
- การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

- การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- การลาติดตามคู่สมรส
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- การนำระบบมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (มอก.

18001) มาใช้ในองค์กร

- การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- การจัดสรรรับ-ส่งพนักงาน
- ห้องอาหารพนักงาน
- จัดตั้งสโมสรพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- บ้านพักสำหรับพนักงาน
- ห้องสมุด
- การจัดชมรมกีฬาประเภทต่างๆ
- ห้องออกกำลังกาย
- สนามกีฬา
- ห้องดนตรี
- เหยื่อที่ระลึกและรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมานานและเกษียณอายุ

สวัสดิการในเรื่องของการรักษาพยาบาล โดยกองสถานพยาบาลจัดให้มีบริการด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายแก่พนักงาน บุคคลในครอบครัวของพนักงาน ลูกจ้าง กฟภ. รวมทั้งผู้เกษียณอายุและผู้ที่ลาออกจากการที่มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป ซึ่งบริการต่างๆ ที่จัดไว้มีดังต่อไปนี้

- การตรวจรักษา ให้บริการตรวจรักษาผู้ป่วยโรคทั่วไปและโรคเฉพาะทางด้านต่างๆ เช่น อายุรกรรม อายุรกรรมประสาท จิตเวช กระดูกและข้อ โรคหัวใจ โรคทางเดินอาหาร โรคผิวหนัง สูติรีเวช กุมารเวช และหู คอ จมูก นอกจากนี้ยังให้บริการดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน ผู้ป่วยนอนสังเกตอาการ รวมทั้งส่งต่อผู้ป่วยไปรับการรักษายังสถานพยาบาลภายนอกตามความเห็นของแพทย์

- การตรวจทางห้องปฏิบัติการ ให้บริการตรวจวิเคราะห์เลือดทางด้านเคมีคลินิก โลหิตวิทยา ตรวจปัสสาวะ อุจจาระ และสิ่งส่งตรวจอื่นๆ

- การตรวจรักษาทางทันตกรรม ให้บริการตรวจฟัน อุดฟัน ถอนฟัน ชุดหินปูน รักษา รากฟัน โรคปริทันต์ และเอกซเรย์ฟัน

- การรักษาทางด้านกายภาพบำบัด ให้บริการรักษา ป้องกัน และฟื้นฟูโรคเกี่ยวกับระบบกระดูก กล้ามเนื้อ และข้อต่อที่ทำให้เกิดอาการเจ็บปวด และมีปัญหาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว โดยใช้เครื่องมือทางกายภาพบำบัด

- งานเภสัชกรรม จัดหายาและเวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพ พร้อมจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์ รวมทั้งการให้คำแนะนำการใช้ยาให้ถูกต้องโดยเภสัชกร

- การตรวจสุขภาพประจำปี ให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี โดยตรวจเลือดและปัสสาวะทางห้องปฏิบัติการ วัดความดันโลหิต ตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ และเอกซเรย์ปอด

- การจัดทำบัตรครอบครัว ให้บริการจัดทำบัตรครอบครัวแก่บุคคลในครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานตามระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ.2549

จะเห็นได้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีนโยบายในการจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานของการไฟฟ้า ทั้งในส่วนที่เป็นตัวเงินซึ่งบรรเทาความเดือดร้อนให้กับพนักงานและครอบครัว และสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินแต่ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ในเรื่องของการพักผ่อนหย่อนใจสันทนาการต่างๆ การตอบสนองเรื่องสุขภาพอนามัย รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและดำรงชีวิต ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีนโยบาย เพื่อให้พนักงานมีความสบายใจและมีความสุขในการทำงาน และมีความสุขหมดกังวลในเรื่องของครอบครัว อันจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับหน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อไป

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พินิจ เพชรสน (2550) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 125 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36-45 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบันเป็นพนักงานช่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-10 ปี

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความช่วยเหลือทางการเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านวันหยุดและวันลา ด้านส่งเสริมพัฒนาพนักงาน และด้านนันทนาการ ตามลำดับ

ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วรรณพร ภูยาธร (2549) ศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการพนักงานของพนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 242 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ One Way ANOVA สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิจัยทางลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โสด อายุ 26-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อายุการทำงาน 6-15 ปี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินโดยรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสวัสดิการของบริษัท ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยในระดับมาก

ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตำแหน่งงาน อายุการทำงานและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินจะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จรีพร นาคพุด และอุทัยวรรณ พันธุ์ผล (2548) ศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันของพนักงานบริษัท โกลด์เพรส อินดัสตรี จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 190 คน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวัดระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษาของพนักงาน นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน จากการศึกษพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพการสมรส และเป็นโสด จำนวนใกล้เคียงกัน การศึกษาระดับ ม.3-ม.6 มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท และพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ โดยมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เรื่อง ปริมาณของอาหารคุณภาพของอาหารและความสะอาดของโรงอาหาร และด้านเศรษฐกิจ เรื่อง สวัสดิการร้านค้า อยู่ในระดับน้อย

จากการศึกษาพบว่าสถานภาพทั่วไปด้านเพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน รายได้ ต่อเดือน และตำแหน่งปัจจุบัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

จิตภา ทวีพย์มากอุดม (2548) ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยาม โอซิน จำกัด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจำนวน 289 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's จากการศึกษพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. อายุการทำงาน 1-3ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท โดยมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ ตามลำดับ

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

อัญญาภา เครือมันคงภักดิ์ (2542) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยรามคำแหง รวม 6 ด้าน คือ ด้านการให้กู้เงิน ด้านการเคหะสงเคราะห์ ด้านการสงเคราะห์ข้าราชการ ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ ด้านการกีฬาและนันทนาการ และด้านสวัสดิการอื่นๆ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 398 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้าง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งหน้าที่ และการใช้บริการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการจำแนกตามระดับการศึกษาและระดับเงินเดือน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประทีน ไกรสรโกวิท (2541) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาความพึงพอใจทั้ง 6 ด้าน พบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจสูงสุด ต่อไปนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ คือ วันหยุดประเพณีที่ได้รับค่าตอบแทน
2. ด้านสุขภาพอนามัย คือ สวัสดิการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี
3. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน คือ สวัสดิการกองทุนสะสม
4. ด้านนันทนาการ คือ ตู้เก็บสิ่งของส่วนตัว
5. ด้านการศึกษา คือ การจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะ
6. ด้านประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชย คือ การประกาศเกียรติคุณการยกย่องชมเชยผู้ได้รับ

ตำแหน่งสูงขึ้น การศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการแรงงานกับขนาดของโรงงาน พบว่า โรงงานขนาดเล็กมีการจัดเฉพาะด้านเศรษฐกิจและสุขภาพอนามัย ขนาดกลางมีการจัดเฉพาะด้านเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัยนันทนาการและการศึกษา ส่วนขนาดใหญ่มีการจัดสวัสดิการทั้ง 6 ด้าน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิด และการตั้งแบบสอบถาม ดังนี้

ด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของ ปรมะ สตะเวทิน (2546) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ด้านความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้อ้างอิงแนวความคิดความพึงพอใจของวิมลสิทธิ์ หริยางกูล (2549) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนที่มีสัมพันธ์กับโลกทัศน์ต่อสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เช่น พอใจหรือไม่พอใจ เป็นต้น โดยนำมาใช้เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน

ด้านการรับรู้ ผู้วิจัยได้อ้างอิงแนวคิดการรับรู้ของ ร็อบบิล (Robbins. 2003: 124) และ วาร์คเนอร์ และ ฮอร์เลนเบิร์ก (Wagner; & Hollenbeck. 2005: 72) ที่กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่ปัจเจกบุคคล เลือก (select) จัดการ (organize) เก็บ (store) และรับ (retrieve) ข้อมูล เป็นการจากระบบหรือตีความสิ่งที่ประสาทสัมผัสได้ เพื่อให้ความหมายให้กับสภาพแวดล้อมของสิ่งนั้นๆ โดยนำมาใช้เป็นหลักในการออกแบบสอบถามเพื่อประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการที่ได้รับ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ไพเกอร์ และ ไมเยอร์ (Pigors; & Myers. 1981) ที่แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยผู้วิจัยนำมาใช้เพียง 5 ด้าน เนื่องจากสวัสดิการด้าน

สังคมสงเคราะห์ มีขอบเขตกว้างมากจนเกินไป และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีสวัสดิการในด้านนี้ไม่ครอบคลุมทั้งหมด จึงใช้สวัสดิการเพียง 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการด้านสุขภาพ

ส่วนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยของ จรีพร นาคพุดม และอุทัยวรรณ พันธุ์ผล (2548) พินิจ เพชรสน (2550) จิตภา ททรัพย์มากอุดม (2548) และอัญญาภา เครือมั่นคงภักดิ์ (2542) ซึ่งศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในด้านต่างๆ โดยนำมาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ในงานวิจัยนี้

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นมาใช้เป็นแนวทางในการอ้างอิงสนับสนุนให้เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน สะดวกในการรวบรวมข้อมูล และกำหนดกรอบแนวความคิด สมมติฐาน เพื่อช่วยในการออกแบบสอบถาม อภิปรายผล และข้อเสนอแนะต่างๆ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ใน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 7,034 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2554ก: 41) โดยแบ่งเป็นหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

1. สำนักผู้ว่าการ	764	คน
2. กลุ่มธุรกิจเครือข่าย	3,450	คน
3. กลุ่มพัฒนาองค์การ	241	คน
4. กลุ่มธุรกิจลงทุน	1,482	คน
5. กลุ่มสนับสนุนและบริการ	1,097	คน
รวม	<u>7,034</u>	คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 7,034 คน การกำหนดขนาดประชากรตัวอย่างกรณีทราบจำนวนนี้ โดยใช้สูตร ของ Taro Yamane (1973) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 378 คน

ใช้สูตรของ Taro Yamane

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

$$\begin{aligned} N &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \\ n &= \text{ขนาด (จำนวน) จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง} \\ e &= \text{สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้} \\ &= \frac{7,034}{1 + 7,034 (0.05)^2} \\ &= 378 \text{ คน} \end{aligned}$$

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling)

ซึ่งในการคัดเลือกตัวอย่างจะทำการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ในแต่ละหน่วยงาน จำแนกตามหน่วยงาน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จะได้ขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ แยกตามหน่วยงานได้ 5 หน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงานที่ศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	
	ประชากร	ตัวอย่าง
สำนักผู้ว่าการ	764	41
กลุ่มธุรกิจเครือข่าย	3,450	185
กลุ่มพัฒนาองค์การ	241	13
กลุ่มธุรกิจลงทุน	1,482	80
กลุ่มสนับสนุนและบริการ	1,097	59
รวม	7,034	378

ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2553 จากกองการพนักงาน

ขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) (กัลยา วาณิชปัญชา. 2545) โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่อยู่ในแผนกนั้น ในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถาม ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 378 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยทั้ง 6 ข้อเป็นคำถามชนิดปลายปิด (Close ended Question) และมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) มีรายละเอียด ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ ซึ่งคำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้นได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548: 195)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลของการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2554) ได้ระบุว่าอายุ 18 ปี เป็นอายุที่ต่ำสุดของข้อมูล และ อายุ 60 ปี เป็นอายุสูงสุดที่สุดของข้อมูลพนักงาน โดยผู้ที่มีเศษของเดือนมากกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงอายุดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 18}{4} \\ &= 10.5 \text{ ปี ประมาณ 11 ปี} \end{aligned}$$

- 1) 18 - 28 ปี
- 2) 29 - 39 ปี
- 3) 40 - 50 ปี
- 4) 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

- 1) โสด
- 2) สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

- 1) ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งสามารถคำนวณการแบ่งอัตรภาคชั้นได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548: 195)

$$\text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลกองการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2554) ได้ระบุว่ารายได้เฉลี่ยประมาณ 6,500 บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่ต่ำสุดของข้อมูล และรายได้เฉลี่ยประมาณ 120,000 บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่สูงที่สุดของข้อมูลพนักงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ช่วงรายได้ดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณการกำหนดช่วงรายได้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงรายได้ต่อเดือนดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงรายได้} &= \frac{120,000 - 6,500}{5} \\ &= 22,700 \text{ บาท}\end{aligned}$$

- 1) 6,500 – 29,200 บาทต่อเดือน
- 2) 29,201 – 51,900 บาท
- 3) 51,901 – 74,600 บาท
- 4) 74,601 – 97,300 บาท
- 5) 97,301 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งสามารถคำนวณการแบ่งอัตรภาคชั้นได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548: 195)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลของการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2554) ได้ระบุว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี เป็นระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่ำสุดของข้อมูล และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 42 ปี เป็นระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุดของข้อมูลพนักงาน โดยถ้ามีเศษของเดือนมากกว่า 6 เดือนจะนับเป็น 1 ปี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณการกำหนดช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงระยะเวลาดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระยะเวลา} &= \frac{42 - 0}{4} \\ &= 10.5 \text{ ปี ประมาณ 11 ปี} \end{aligned}$$

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) 10 – 20 ปี
- 3) 21 - 31 ปี
- 4) 32 - 42 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือก 2 ตัวเลือก (Check List) ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนนดังนี้

ตอบคำถามถูก จะได้ 1 คะแนน

ตอบคำถามผิด จะได้ 0 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 449-450) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{15 - 0}{3} \\
 &= 5
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถสรุปและแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ ดังนี้

สามารถตอบคำถามได้สูงกว่า 10 ข้อ	หมายถึง	ระดับการรับรู้มาก
สามารถตอบคำถามได้ 6 - 10 ข้อ	หมายถึง	ระดับการรับรู้ปานกลาง
สามารถตอบคำถามได้ 1 - 5 ข้อ	หมายถึง	ระดับการรับรู้น้อย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การกำหนดคะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความพึงพอใจ
5	พึงพอใจมากที่สุด
4	พึงพอใจมาก
3	พึงพอใจปานกลาง
2	พึงพอใจน้อย
1	พึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยใช้สูตรคำนวณแบบช่วง (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2548: 449-450) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถสรุปและแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ โดยกำหนดค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.21 – 5.00	พึงพอใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	พึงพอใจมาก
2.61 – 3.40	พึงพอใจปานกลาง
1.81 – 2.60	พึงพอใจน้อย
1.00 – 1.80	พึงพอใจน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้คำถามอ่านแล้วมีความเข้าใจง่าย ชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เมื่อเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำไปปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์อีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีคำนวณของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 449-450) ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ 0.7 โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นมีดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	=	.895
2. สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	=	.912
3. สวัสดิการด้านการศึกษา	=	.950
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ	=	.968
5. สวัสดิการด้านสุขภาพ	=	.936

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และชี้แจงกับผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม จากนั้นรอเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Static Package for Social Sciences)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ จากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ใช้สถิติ t-test ในการทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 1 โดยทดสอบกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 1 โดยทดสอบกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ ใช้สถิติ One-way Analysis of Variance ในการทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 2 โดยทดสอบกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล และการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544: 35) โดยใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (คน)

1.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544: 65) โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum \bar{x}^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มประชากร (คน)

$n-1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2548: 449-450)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance} / \text{variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance} / \text{variance}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถามของแบบสอบถาม

covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย

3.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 155)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ df = $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 $\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.1.2 กรณีค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ df} = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2 + \left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2} + \frac{n_1 - 1}{n_2 - 1}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 135)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งจะพิจารณาผลการทดสอบค่าความแปรปรวนดังนี้

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน

ตาราง แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	ms	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$MS_{(B)}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	$SS_{(w)}$	$MS_{(w)} = \frac{SS_{(w)}}{n-k}$	$MS_{(w)}$
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระได้แก่ ระหว่างกลุ่ม(k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด (คน)
	SS _(B)	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Squares)
	SS _(W)	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
	MS _(B)	แทน	ค่าประมาณการของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Squares between groups)
	MS _(W)	แทน	ค่าประมาณการของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares within groups)

3.2.2 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown - Forsythe (β) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung, 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

โดยค่า $MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (คน)
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548: 258)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{ถ้า } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $df_w = n-k$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error (MS_w)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545: 332-333) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(w)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS_{(w)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

(Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe

$\bar{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

N_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

N_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prob.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	229	60.6
	หญิง	149	39.4
	รวม	378	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
18 – 28 ปี	60	15.9
29 – 39 ปี	140	37.0
40 – 50 ปี	84	22.2
51 ปีขึ้นไป	94	24.9
รวม	378	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	183	48.4
สมรส/อยู่ด้วยกัน	178	47.1
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	17	4.5
รวม	378	100.0
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	59	15.6
ปริญญาตรี	202	53.4
สูงกว่าปริญญาตรี	117	31.0
รวม	378	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6,500 – 29,200 บาท	137	36.2
29,201 – 51,900 บาท	112	29.6
51,901 – 74,600 บาท	58	15.4
74,601 – 97,300 บาท	56	14.8
97,301 บาทขึ้นไป	15	4.0
รวม	378	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	133	35.2
10 – 20 ปี	98	25.9
21 – 31 ปี	92	24.3
32 – 42 ปี	55	14.6
รวม	378	100.0

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 378 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29-39 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 อายุระหว่าง 40-50 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และอายุระหว่าง 18-28 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500 – 29,200 บาทจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 29,201 – 51,900 บาทจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 51,901 – 74,600 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,601 – 97,300 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 97,301 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 31 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 32 – 42 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

เนื่องจากมีอันตรายภาคขั้นของด้าน สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความถี่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จากการจัดกลุ่มใหม่ของสถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	183	48.4
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	195	51.6
รวม	378	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6,500 – 29,200 บาท	137	36.2
29,201 – 51,900 บาท	112	29.6
51,901 – 74,600 บาท	58	15.4
74,601 บาทขึ้นไป	71	18.8
รวม	378	100.0

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500 – 29,200 บาทจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 29,201 – 51,900 บาทจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,601 บาทขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 51,901 – 74,600 บาท จำนวน 58 คน ร้อยละ 15.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ตาราง 4 แสดงจำนวน ค่าร้อยละด้านการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ท่านสามารถกู้เงินเพื่อซื้อที่ดินพร้อมบ้านได้จากธนาคารกรุงไทย และธนาคารทหารไทย ในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าปกติ	293	77.5	85	22.5
2. ท่านไม่สามารถกู้ยืมเงินจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	236	62.4	142	37.6
3. ท่านสามารถใช้สิทธิ์ในการเบิกค่ารักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลเอกชนหากเป็นผู้ป่วยใน	281	74.3	97	25.7
4. ท่านสามารถขอรับการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนของบุตรได้เมื่อบุตรมีอายุครบ 3 ปี และไม่เกิน 25 ปี	284	75.1	94	24.9
5. เงินสวัสดิการช่วยเหลือบุตรในปัจจุบันปรับอัตรามาเป็นคนละ 200 บาท/คน จนอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์	279	73.8	99	26.2
6. ท่านสามารถขอยืมเงินบรรเทาความเดือดร้อนได้เป็นการเฉพาะหน้าโดยไม่เสียดอกเบี้ย	171	45.2	207	54.8
7. ท่านสามารถทำงานได้จนถึงอายุ 60 ปี	351	92.9	27	7.1

ตาราง 4 (ต่อ)

การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. ท่านสามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักตามอัตราที่กำหนด ในกรณีที่เดินทางไปราชการต่างจังหวัดหรือต่างประเทศได้	343	90.7	35	9.3
9. ท่านมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าอุปสมบทในการอุปสมบทครั้งแรกเป็นเงิน 500 บาท	213	56.3	165	43.7
10. ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายได้	348	92.1	30	7.9
11. ท่านสามารถขอรับเงินการเป็นเจ้าภาพจัดพิธีทางศาสนาในนาม กฟผ. กรณีถึงแก่กรรม รายละ 5,500 บาท	213	56.3	165	43.7
12. ท่านสามารถใช้สิทธิในการลาป่วยได้ปีละ 60 วัน ทำการโดยได้รับเงินเดือน	226	59.8	152	40.2
13. ถ้าปฏิบัติงานครบ 10 ปี ท่านมีสิทธิสะสมวันลาพักผ่อนได้ไม่เกิน 30 วันทำการ	331	87.6	47	12.4
14. เมื่อท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายระหว่างการปฏิบัติงาน ท่านมีสิทธิได้รับเงินทดแทน	343	90.7	35	9.3
15. มีการจัดยาฆ่าปลวก ยุง มด และหนูภายในสำนักงานเป็นประจำทุกปี	213	56.3	165	43.7

จากตาราง 4 ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ ดังนี้

1. ท่านสามารถกู้เงินเพื่อซื้อที่ดินพร้อมบ้านได้จากธนาคารกรุงไทย และธนาคารทหารไทยในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าปกติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูก จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 และตอบผิดจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

2. ท่านไม่สามารถกู้ยืมเงินจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูก จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 และตอบผิดจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6

3. ท่านสามารถใช้สิทธิ์ในการเบิกค่ารักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลเอกชนหากเป็นผู้ป่วยใน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูก จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 และตอบผิดจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7

4. ท่านสามารถขอรับการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนของบุตรได้ เมื่อบุตรมีอายุครบ 3 ปี และไม่เกิน 25 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูก จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 และตอบผิดจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9

5. เงินสวัสดิการช่วยเหลือบุตรในปัจจุบันปรับอัตรามาเป็นคนละ 200 บาท/คน จนอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูก จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 และตอบผิดจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2

6. ท่านสามารถขอยืมเงินบรรเทาความเดือดร้อนได้เป็นการเฉพาะหน้าโดยไม่เสียดอกเบี้ย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบผิด จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 และตอบถูกจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2

7. ท่านสามารถทำงานได้จนถึงอายุ 60 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูก จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 และตอบผิดจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

8. ท่านสามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักตามอัตราที่กำหนด ในกรณีที่ดินทางไปราชการต่างจังหวัดหรือต่างประเทศได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูก จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 และตอบผิดจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

9. ท่านมีสิทธิ์ได้รับเงินช่วยเหลือค่าอุปสมบทในการอุปสมบทครั้งแรกเป็นเงิน 500 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูก จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และตอบผิดจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7

10. ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ชอด้วยกฎหมายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูก จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 92.1 และตอบผิดจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

11. ท่านสามารถขอรับเงินการเป็นเจ้าภาพจัดพิธีทางศาสนาในนาม กฟภ. กรณีถึงแก่กรรมรายละ 5,500 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูก จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และตอบผิดจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7

12. ท่านสามารถใช้สิทธิ์ในการลาป่วยได้ปีละ 60 วันทำการโดยได้รับเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูกต้อง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และตอบผิดจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2

13. ถ้าปฏิบัติงานครบ 10 ปี ท่านมีสิทธิสะสมวันลาพักผ่อนได้ไม่เกิน 30 วันทำการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูกต้อง จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 87.6 และตอบผิดจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

14. เมื่อท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายระหว่างการปฏิบัติงาน ท่านมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูกต้อง จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 และตอบผิดจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

15. มีการฉีดยาฆ่าปลวก ยุง มด และหนูภายในสำนักงานเป็นประจำทุกปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบถูกต้อง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และตอบผิดจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7

ตาราง 5 แสดงการประเมินผลระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการรับรู้มาก (สามารถตอบคำถามได้สูงกว่า 10 ข้อ)	220	58.2
ระดับการรับรู้ปานกลาง (สามารถตอบคำถามได้ 6-10 ข้อ)	151	39.9
ระดับการรับรู้น้อย (สามารถตอบคำถามได้ 1-5 ข้อ)	7	1.9
รวม	378	100.0

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 378 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้มาก จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 ระดับการรับรู้ปานกลาง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 และระดับการรับรู้น้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่
ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ			
อัตราดอกเบี้ยที่กู้ยืม	3.22	.886	ปานกลาง
การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา	3.15	.848	ปานกลาง
เงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถ และความรับผิดชอบตาม ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	3.12	.911	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตร	3.03	.942	ปานกลาง
การจัดรถบริการรับ – ส่งพนักงาน	3.55	.882	มาก
เงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจาก การปฏิบัติงาน	3.27	.855	ปานกลาง
การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน	3.22	.873	ปานกลาง
มีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับพนักงาน	3.08	.981	ปานกลาง
เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัวของพนักงาน	3.13	.850	ปานกลาง
การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	2.98	.911	ปานกลาง
การให้เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า	3.54	.808	มาก
การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส	3.01	.999	ปานกลาง
รวม	3.19	.603	ปานกลาง
สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย			
มีการซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี	3.04	.844	ปานกลาง
มีการตรวจสอบอาคารเป็นประจำทุกปี	3.03	.914	ปานกลาง
มีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.04	.820	ปานกลาง
มีการจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.34	.857	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
มีการตรวจสอบสัญญาณเตือนไฟไหม้และอุปกรณ์ดับเพลิงเป็นประจำ	2.97	.870	ปานกลาง
การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ	3.10	.900	ปานกลาง
การจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุราชการ	3.33	.840	ปานกลาง
การรักษาความปลอดภัยในการเข้า – ออก สำนักงาน	2.91	.906	ปานกลาง
เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ	3.12	.833	ปานกลาง
เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน มีความยุติธรรม	2.13	1.029	น้อย
รวม	3.09	.604	ปานกลาง
สวัสดิการด้านการศึกษา			
มีห้องสมุดไว้ให้บริการสำหรับพนักงาน	3.50	.818	มาก
ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อกับพนักงาน	3.27	.878	ปานกลาง
จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับพนักงาน	3.20	.948	ปานกลาง
บริการหนังสือพิมพ์ให้พนักงานได้อ่าน เพื่อให้มีความรู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ	2.76	1.013	ปานกลาง
ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ	3.19	.946	ปานกลาง
การจัดสอนภาษาอังกฤษหลังเลิกงานให้กับพนักงาน	2.99	.991	ปานกลาง
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า	3.21	.942	ปานกลาง
การส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	2.95	1.022	ปานกลาง
การจัดบอร์ด หรือนิทรรศการ เพื่อเพิ่มความรู้ให้พนักงาน	3.02	.980	ปานกลาง
รวม	3.12	.725	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
สวัสดิการด้านนันทนาการ			
การจัดตั้งสโมสรพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	2.83	.922	ปานกลาง
การจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร	2.93	.914	ปานกลาง
สถานที่ออกกำลังกายให้กับพนักงาน เช่น สนามฟุตบอล สนามเทนนิส	2.97	.969	ปานกลาง
พื้นที่สำหรับเดินแอโรบิคทุกเย็นหลังเลิกงาน	3.10	.863	ปานกลาง
การจัดตั้งชมรมประเภทต่างๆ ตามความสนใจของพนักงาน	3.04	.909	ปานกลาง
การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงในวันสถาปนาไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	3.15	.911	ปานกลาง
การจัดงานกิจกรรม หรืองานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆ	3.09	.889	ปานกลาง
การเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมในช่วงเช้านก่อนเข้างานและช่วงพักกลางวัน	3.10	.891	ปานกลาง
มีงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี	3.12	.971	ปานกลาง
มีการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในที่ทำงาน	2.75	1.051	ปานกลาง
รวม	3.01	.717	ปานกลาง
สวัสดิการด้านสุขภาพ			
การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปี	3.67	.807	มาก
มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ภายในองค์กร	3.70	.842	มาก
มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษานในโรงพยาบาล	3.56	.857	มาก
มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว	3.63	.808	มาก
สามารถเข้ารับการรักษานในสถานพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	3.69	.909	มาก
มีเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการรักษานในสถานพยาบาลของเอกชน	3.23	1.050	ปานกลาง
การให้บริการตรวจรักษาทางทันตกรรม	3.24	1.000	ปานกลาง
การจัดหายา และจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์ และการให้คำแนะนำการใช้ยาโดยเภสัชกร	3.42	.898	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
การรักษาทางด้านกายภาพบำบัด โดยใช้เครื่องมือทางกายภาพบำบัด	3.38	.906	ปานกลาง
จัดให้มีการรับบริจาคโลหิตภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	3.70	.848	มาก
รวม	3.52	.681	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	3.19	.562	ปานกลาง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดรถบริการรับ – ส่งพนักงาน การให้เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ 3.54 ตามลำดับ และเงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน อัตราดอกเบี้ยที่ให้ผู้ยืม การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา เงินช่วยเหลืองานศพ พนักงานหรือครอบครัวของพนักงาน เงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับพนักงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับพนักงาน เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตร การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27, 3.22, 3.22, 3.15, 3.13, 3.12, 3.08, 3.03, 3.01 และ 2.98 ตามลำดับ

ในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุราชการ เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ มีการซ่อมหม้อไพ้เป็นประจำทุกปี มีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบอาคารเป็นประจำทุกปี มีการตรวจสอบสัญญาณเตือนไฟไหม้และอุปกรณ์ดับเพลิงเป็นประจำ การรักษาความปลอดภัยในการเข้า – ออก สำนักงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34, 3.33, 3.12, 3.10,

3.04, 3.04, 3.03, 2.97 และ 2.91 ตามลำดับ และเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น ปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม มีความพึงพอใจในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13

ในสวัสดิการด้านการศึกษา มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีห้องสมุดไว้ให้บริการสำหรับพนักงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อกับพนักงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับพนักงาน ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ การจัดบอร์ด หรือนิทรรศการ เพื่อเพิ่มความรู้ให้พนักงาน การจัดสอนภาษาอังกฤษหลังเลิกงานให้กับพนักงาน การส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริการหนังสือพิมพ์ให้พนักงานได้อ่าน เพื่อให้มีความรู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27, 3.21, 3.20, 3.19, 3.02, 2.99, 2.95 และ 2.76 ตามลำดับ

ในสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงในวันสถาปนาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี พื้นที่สำหรับเต้นแอโรบิกทุกเย็นหลังเลิกงาน การเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมในช่วงเช้านก่อนเข้างานและช่วงพักกลางวัน การจัดงานกิจกรรม หรืองานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆ การจัดตั้งชมรมประเภทต่างๆ ตามความสนใจของพนักงาน สถานที่ออกกำลังกายให้กับพนักงาน เช่น สนามฟุตบอล สนามเทนนิส การจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร การจัดตั้งสโมสรพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในที่ทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15, 3.12, 3.10, 3.10, 3.09, 3.04, 2.97, 2.93, 2.83 และ 2.75 ตามลำดับ

ในสวัสดิการด้านสุขภาพ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ภายในองค์กร จัดให้มีการรับบริจาคโลหิตภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปี มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล การจัดหา และจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์ และการให้คำแนะนำการใช้ยาโดยเภสัชกร มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.70, 3.69, 3.67, 3.63, 3.56 และ 3.42 ตามลำดับ และการรักษาทางด้านกายภาพบำบัด โดยใช้เครื่องมือทางกายภาพบำบัด การให้บริการตรวจรักษาทางทันตกรรม มีเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.24 และ 3.23 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

โดยแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 7 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ

	Levene's test		เพศ	t-test for Equality of Means				
	for Equality of							
	F	Sig.			$\bar{X}$	S.D.	t	df
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	.479	.489	ชาย	3.18	.592	-.285	376	.775
ด้านเศรษฐกิจ			หญิง	3.20	.623			
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	1.397	.238	ชาย	3.07	.580	-.789	376	.431
ด้านความมั่นคงปลอดภัย			หญิง	3.12	.640			
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	.243	.622	ชาย	3.08	.721	-1.513	376	.131
ด้านการศึกษา			หญิง	3.19	.728			
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	1.115	.292	ชาย	2.98	.700	-.816	376	.415
ด้านนันทนาการ			หญิง	3.05	.743			
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	3.652	.057	ชาย	3.51	.641	-.505	376	.614
ด้านสุขภาพ			หญิง	3.54	.741			

จากตาราง 7 พบว่า ผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ในการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.489 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Independent Sample t-test กรณี Equal variances assumed ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .775 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ในการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.238 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Independent Sample t-test กรณี Equal variances assumed ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .431 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ในการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.622 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Independent Sample t-test กรณี Equal variances assumed ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .131 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ในการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.292 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Independent Sample t-test กรณี Equal variances assumed ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .415 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ในการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.057 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Independent Sample t-test กรณี Equal variances assumed ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .614 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน
- H_1 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

- H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน
- H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 8 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.015	3	374	.111
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	.254	3	374	.859
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา	.151	3	374	.929
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	1.022	3	374	.383
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ	.372	3	374	.773

จากตาราง 8 พบว่าผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.111 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.859 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.929 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.383 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.773 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ใช้สถิติการทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA)

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.738	3	.913	2.535	.057
	ภายในกลุ่ม	134.637	374	.360		
	รวม	137.375	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.486	3	.162	.442	.723
	ภายในกลุ่ม	136.997	374	.366		
	รวม	137.483	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6.860	3	2.287	4.472**	.004
	ภายในกลุ่ม	191.250	374	.511		
	รวม	198.110	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.880	3	1.960	3.903**	.009
	ภายในกลุ่ม	187.790	374	.502		
	รวม	193.669	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.696	3	.232	.498	.684
	ภายในกลุ่ม	174.334	374	.466		
	รวม	175.030	377			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุโดยใช้สถิติการทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.723 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.684 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

อายุ		18 – 28 ปี	29 – 39 ปี	40 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$		3.30	3.22	2.96	3.00
ความพึงพอใจใน สวัสดิการด้าน การศึกษา	18 – 28 ปี	3.30	-0.072 (0.512)	-0.335** (0.006)	-0.297* (0.012)
	29 – 39 ปี	3.22		-0.262** (0.008)	-0.225* (0.019)
	40 – 50 ปี	2.96			-0.037 (0.729)
	51 ปีขึ้นไป	3.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษา โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18 – 28 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษามากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.335

ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษา โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18 – 28 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษามากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.297

ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษา โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษามากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.262

ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษา โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษามากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.225

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

อายุ		18 – 28 ปี	29 – 39 ปี	40 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$		3.09	3.13	2.82	2.93
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้าน	18 – 28 ปี	3.09	-0.038	-0.265*	-0.165
			(0.729)	(0.027)	(0.159)
นันทนาการ	29 – 39 ปี	3.13		-0.303**	-0.203*
				(0.002)	(0.032)
	40 – 50 ปี	2.82			-0.1000
					(0.348)
	51 ปีขึ้นไป	2.93			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18 – 28 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.265

ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.303

ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.203

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน
- H_1 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

- H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน
- H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

	Levene's test		สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means				
	for Equality of							
	Variances							
	F	Sig.		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	.859	.354	โสด	3.16	.571	-.848	376	.397
ด้านเศรษฐกิจ			สมรส/อยู่ด้วยกัน/	3.22	.633			
			หม้าย/หย่าร้าง/					
			แยกกันอยู่					
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	.187	.665	โสด	3.10	.606	.326	376	.745
ด้านความมั่นคงปลอดภัย			สมรส/อยู่ด้วยกัน/	3.07	.603			
			หม้าย/หย่าร้าง/					
			แยกกันอยู่					
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	1.762	.185	โสด	3.20	.750	1.956	376	.051
ด้านการศึกษา			สมรส/อยู่ด้วยกัน/	3.05	.695			
			หม้าย/หย่าร้าง/					
			แยกกันอยู่					
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	1.179	.278	โสด	3.03	.758	.625	376	.533
ด้านนันทนาการ			สมรส/อยู่ด้วยกัน/	2.99	.677			
			หม้าย/หย่าร้าง/					
			แยกกันอยู่					
ความพึงพอใจในสวัสดิการ	.000	.995	โสด	3.52	.687	-.092	376	.927
ด้านสุขภาพ			สมรส/อยู่ด้วยกัน/	3.53	.678			
			หม้าย/หย่าร้าง/					
			แยกกันอยู่					

จากตาราง 12 พบว่า ผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ในการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.354 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Independent Sample t-test กรณี Equal variances assumed ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.397 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ในการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.665 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Independent Sample t-test กรณี Equal variances assumed ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.745 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ในการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.185 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Independent Sample t-test กรณี Equal variances assumed ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.051 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ในการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.278 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Independent Sample t-test กรณี Equal variances assumed ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.533 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ในการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.955 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Independent Sample t-test กรณี Equal variances assumed ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.927 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับ การศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน
- H_1 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่ม

เท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 13 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	.605	2	375	.546
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	.577	2	375	.562
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา	.254	2	375	.775
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	1.688	2	375	.186
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ	2.154	2	375	.117

จากตาราง 13 พบว่าผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.546 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.562 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.775 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.186 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.117 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ใช้สถิติการทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA)

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.096	2	1.048	2.906	.056
	ภายในกลุ่ม	135.279	375	.361		
	รวม	137.375	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.267	2	.134	.365	.694
	ภายในกลุ่ม	137.215	375	.366		
	รวม	137.483	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.336	2	.668	1.273	.281
	ภายในกลุ่ม	196.774	375	.525		
	รวม	198.110	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.425	2	.213	.413	.662
	ภายในกลุ่ม	193.244	375	.515		
	รวม	193.669	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.608	2	.804	1.738	.177
	ภายในกลุ่ม	173.422	375	.462		
	รวม	175.030	377			

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้สถิติการทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.694 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.281 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.662 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.177 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย

Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 15 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้

Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.960*	3	374	.032
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	.181	3	374	.909
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา	1.149	3	374	.329
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	3.616*	3	374	.013
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ	4.953**	3	374	.002

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 พบว่าผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.032 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.909 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.329 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.013 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 มีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมแตกต่างกัน

ดังนั้น ใช้สถิติการทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ในหัวข้อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ใช้สถิติ Brown-Forsythe ในหัวข้อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.708	3	.236	.645	.586
	ภายในกลุ่ม	136.775	374	.366		
	รวม	137.483	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.701	3	.567	1.079	.358
	ภายในกลุ่ม	196.410	374	.525		
	รวม	198.110	377			

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติการทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.586 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.358 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของ
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	F-Prop
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	Brown-Forsythe	6.794**	3	285.866	.000
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	Brown-Forsythe	.928	3	285.822	.428
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ	Brown-Forsythe	.911	3	328.673	.436

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติการทดสอบ Brown-Forsythe เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.428 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.436 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Dunnett's T3 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	6,500-29,200 บาท	29,201-51,900 บาท	51,901-74,600 บาท	74,601 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.04	3.20	3.25	3.42
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	6,500-29,200 บาท	3.04	-0.168 (0.122)	-0.219 (0.067)	-0.384** (0.001)
	29,201-51,900 บาท	3.20		-0.051 (0.993)	-0.216 (0.168)
	51,901-74,600 บาท	3.25			-0.164 (0.565)
	74,601 บาทขึ้นไป	3.42			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านเศรษฐกิจ โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500-29,200 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,601 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500-29,200 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,601 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500-29,200 บาท มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ด้านเศรษฐกิจน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,601 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.384

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 19 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้

Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	5.089**	3	374	.002
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	1.835	3	374	.140
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา	.357	3	374	.784
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	2.805*	3	374	.040
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ	1.234	3	374	.297

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 พบว่าผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 มีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.140 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.784 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2-tailed)

เท่ากับ 0.040 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.297 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ใช้สถิติการทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ในหัวข้อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ใช้สถิติ Brown-Forsythe ในหัวข้อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.210	3	.070	.191	.903
	ภายในกลุ่ม	137.273	374	.367		
	รวม	137.483	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.661	3	.887	1.697	.167
	ภายในกลุ่ม	195.450	374	.523		
	รวม	198.110	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.683	3	.228	.488	.690
	ภายในกลุ่ม	174.347	374	.466		
	รวม	175.030	377			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.903 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.167 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.690 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	F-Prop
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	Brown-Forsythe	4.439**	3	241.719	.005
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	Brown-Forsythe	1.361	3	264.215	.255

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติการทดสอบ Brown-Forsythe เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.255 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Dunnett's T3 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21-31 ปี	32-42 ปี
$\bar{X}$		3.06	3.18	3.27	3.40
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ต่ำกว่า 10 ปี	3.06	-0.112 (0.481)	-0.208 (0.087)	-0.333* (0.018)
	10-20 ปี	3.18		-0.096 (0.824)	-0.221 (0.236)
	21-31 ปี	3.27			-0.125 (0.874)
	32-42 ปี	3.40			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านเศรษฐกิจ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 32-42 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 32-42 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านเศรษฐกิจน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 32-42 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.333

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน
- H_1 : พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 23 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับโดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	.268	2	375	.765
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	.749	2	375	.473
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา	.602	2	375	.548
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	.747	2	375	.474
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ	.043	2	375	.958

จากตาราง 23 พบว่าผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.765 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.473 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ มีค่า Sig.

(2-tailed) เท่ากับ 0.548 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.474 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.958 มีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือความแปรปรวนของกลุ่มนี้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ใช้สถิติการทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA)

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.243	2	1.122	3.113*	.046
	ภายในกลุ่ม	135.132	375	.360		
	รวม	137.375	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4.818	2	2.409	6.809**	.001
	ภายในกลุ่ม	132.665	375	.354		
	รวม	137.483	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6.608	2	3.304	6.470**	.002
	ภายในกลุ่ม	191.503	375	.511		
	รวม	198.110	377			
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	10.798	2	5.399	11.071**	.000
	ภายในกลุ่ม	182.871	375	.488		
	รวม	193.669	377			

ตาราง 24 (ต่อ)

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.129	2	.064	.138	.871
	ภายในกลุ่ม	174.901	375	.466		
	รวม	175.030	377			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ โดยใช้สถิติการทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.871 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านเศรษฐกิจ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ

		ระดับการรับรู้	มาก	ปานกลาง	น้อย
		$\bar{X}$	3.16	3.22	3.70
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	มาก	3.16		-0.066 (0.302)	-0.547* (0.018)
	ปานกลาง	3.22			-0.481* (0.039)
	น้อย	3.70			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านเศรษฐกิจ โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก กับ พนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ มีค่า Sig.

เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านเศรษฐกิจน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.547

ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านเศรษฐกิจ โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง กับ พนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านเศรษฐกิจน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.481

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ

		ระดับการรับรู้	มาก	ปานกลาง	น้อย
		$\bar{X}$	3.04	3.11	3.87
ความพึงพอใจใน	มาก	3.04		-0.068	-.828**
สวัสดิการด้าน				(0.279)	(0.000)
ความมั่นคงปลอดภัย	ปานกลาง	3.11			-.760**
					(0.001)
	น้อย	3.87			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยจำแนกตามระดับการ

รับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก กับ พนักงานที่มีระดับการรับรู้น้อย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ โดยมี ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.828

ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับ สวัสดิการที่ได้รับ พบว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง กับ พนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ โดยมี ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.760

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับ การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ

ระดับการรับรู้		มาก	ปานกลาง	น้อย
$\bar{X}$		3.05	3.20	3.94
ความพึงพอใจใน	มาก	3.05	-0.144	-0.889**
สวัสดิการด้าน			(0.057)	(0.001)
การศึกษา	ปานกลาง	3.20		-0.745**
				(0.007)
	น้อย	3.94		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษา โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก กับ พนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษาน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.889

ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษา โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง กับ พนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านการศึกษาน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.745

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ

		ระดับการรับรู้	มาก	ปานกลาง	น้อย
		$\bar{X}$	2.88	3.17	3.69
ความพึงพอใจใน	มาก	2.88		-0.290**	-0.807**
สวัสดิการด้าน				(0.000)	(0.003)
นันทนาการ	ปานกลาง	3.17			-0.517
					(0.056)
	น้อย	3.69			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการ โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก กับ พนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ปานกลาง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.290

ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการ โดยจำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก กับ พนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการรับรู้มาก มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ด้านนันทนาการน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ต่ำ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.807

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 29 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล		
1.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1.2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.3 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจใน สวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1.4 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความ พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1.5 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจ ในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1.6 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความ พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน		
2.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกัน มีความ พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้สรุปผลวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบาย และการจัดการสวัสดิการให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้อย่างเหมาะสม
2. ผลของการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนการจัดสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานต่อไป
3. เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องสวัสดิการในอนาคต

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน
2. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 7,034 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2554ก: 41)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตร ของ Taro Yamane (1973) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 378 คน โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีที่มาจากการสุ่มแบบมีชั้นตอน ดังนี้

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามหน่วยงาน
2. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่อยู่ในแผนกนั้น ในเวลาที่ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามตามสัดส่วนการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวนทั้งหมด 378 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้คำถามอ่านแล้วมีความเข้าใจง่าย ชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เมื่อเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำไปปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์อีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีคำนวณของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 449-450) ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ 0.7 โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นมีดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	=	.895
2. สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	=	.912
3. สวัสดิการด้านการศึกษา	=	.950
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ	=	.968
5. สวัสดิการด้านสุขภาพ	=	.936
6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง		

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และชี้แจงกับผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม จากนั้นรอเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Static Package for Social Sciences)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ จากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ใช้สถิติ t-test ในการทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 1 โดยทดสอบกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 1 โดยทดสอบกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ ใช้สถิติ One-way Analysis of Variance ในการทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 2 โดยทดสอบกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

สรุปผลการวิจัยค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 378 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และเป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4

มีอายุระหว่าง 29-39 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 อายุระหว่าง 40-50 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และอายุระหว่าง 18-28 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และโสด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4

มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500 – 29,200 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 29,201 – 51,900 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,601 บาทขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 51,901 – 74,600 บาท จำนวน 58 คน ร้อยละ 15.3

มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 – 31 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 32 – 42 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 378 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้มาก จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาคือมีระดับการรับรู้ปานกลาง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 และมีระดับการรับรู้ต่ำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 378 คน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดรถบริการรับ – ส่งพนักงาน การให้เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ 3.54 ตามลำดับ และเงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน อัตราดอกเบี้ยที่ให้ผู้ยืม การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา เงินช่วยเหลืองานศพ พนักงานหรือครอบครัวของพนักงาน เงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถ และความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับพนักงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับพนักงาน เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตร การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27, 3.22, 3.22, 3.15, 3.13, 3.12, 3.08, 3.03, 3.01 และ 2.98 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

ในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุราชการ เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ มีการซ่อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี มีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบอาคารเป็นประจำทุกปี มีการตรวจสอบสัญญาณเตือนไฟไหม้และอุปกรณ์ดับเพลิงเป็นประจำ การรักษาความปลอดภัยในการเข้า – ออก สำนักงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34, 3.33, 3.12, 3.10, 3.04, 3.04, 3.03, 2.97 และ 2.91 ตามลำดับ และเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ได้รับเงินเดือนมีความยุติธรรม มีความพึงพอใจในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา

ในสวัสดิการด้านการศึกษา มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีห้องสมุดไว้ให้บริการสำหรับพนักงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อกับพนักงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับพนักงาน ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ การจัดบอร์ด หรือนิทรรศการ เพื่อเพิ่มความรู้ให้พนักงาน การจัดสอนภาษาอังกฤษหลังเลิกงานให้กับพนักงาน การส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริการหนังสือพิมพ์ให้พนักงานได้อ่าน เพื่อให้มีความรู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27, 3.21, 3.20, 3.19, 3.02, 2.99, 2.95 และ 2.76 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ

ในสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงในวันสถาปนาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีงานเลี้ยงวันแรงงานประจำปี พื้นที่สำหรับเต้นแอโรบิกทุกเย็นหลังเลิกงาน การเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมในช่วงเช้ามืดก่อนเข้างานและช่วงพักกลางวัน การจัดงานกิจกรรม หรืองานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆ การจัดตั้งชมรมประเภทต่างๆ ตามความสนใจของพนักงาน สถานที่ออกกำลังกายให้กับพนักงาน เช่น สนามฟุตบอล สนามเทนนิส การจัดการแข่งขันกีฬายานในองค์กร การจัดตั้งสโมสรพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในที่ทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15, 3.12, 3.10, 3.10, 3.09, 3.04, 2.97, 2.93, 2.83 และ 2.75 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ

ในสวัสดิการด้านสุขภาพ มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ภายในองค์กร จัดให้มีการรับบริจาคโลหิตภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปี มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล การจัดหา และจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์ และการให้คำแนะนำการใช้ยาโดยเภสัชกร มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.70, 3.69, 3.67, 3.63, 3.56 และ 3.42 ตามลำดับ และการรักษาทางด้านกายภาพบำบัด โดยใช้เครื่องมือทางกายภาพบำบัด การให้บริการตรวจรักษาทางทันตกรรม มีเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลใน

สถานพยาบาลของเอกชน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.24 และ 3.23 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test สรุปได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One – Way ANOVA สรุปได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านนันทนาการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test สรุปได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ One – Way ANOVA สรุปได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สรุปได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One – Way ANOVA สรุปได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สรุปได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ โดยใช้สถิติ One – Way ANOVA สรุปได้ว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน กับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ แตกต่างกันอย่างมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีหลักการและแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานชายและหญิง โดยยึดถือระเบียบเดียวกัน โดยที่พนักงานชายและหญิงมีสิทธิและโอกาสที่จะได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ทรัพย์มากอุดม (2548) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษามากที่สุด เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีอายุน้อย อยู่ในช่วงที่เห็นความสำคัญของการศึกษาเพิ่มเติม โดยอาจจะกำลังเข้ารับการศึกษาคือหรืออาจจะกำลังศึกษาต่ออยู่ ดังนั้นจึงเห็นความสำคัญของสวัสดิการในด้านการศึกษา โดยการไฟฟ้าส่วนภูมินภาคนั้นมีนโยบายในการสนับสนุนด้านการศึกษา เช่น การมีห้องสมุดทางวิชาการ การให้ทุนการศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้ด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านนันทนาการมากที่สุด เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้เป็นพนักงานในกลุ่มวัยรุ่น ซึ่งกลุ่มวัยรุ่นนี้มีความต้องการการออกกำลังกายและการเข้ากลุ่มเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ในเรื่องของกิจกรรมต่างๆ ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดขึ้นนั้น ได้จัดให้มีกิจกรรมทั้งหลังเลิกจากการทำงาน และการทำกิจกรรมนอกสถานที่ เช่น การจัดให้มีพื้นที่สำหรับเดินแอโรบิกทุกเย็นหลังเลิกงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริพร นาคนพุด และอุทัยวรรณ พันธุ์ผล (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันของพนักงานบริษัท โกลด์เพรส อินดัสตรี จำกัด พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะไม่ว่าพนักงานจะมีอายุมากหรือน้อยต่างก็ต้องการสวัสดิการเท่าเทียมกัน ซึ่งทุกคนต่างก็ต้องการความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ และสุขภาพเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ เพชรสน (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะในการให้บริการสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกด้าน ไม่มีข้อจำกัดในด้านสถานภาพการสมรส ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด แต่งงานแล้ว หรือเป็นหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ ก็มีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการที่เท่า

เทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญาภา เครือมั่นคงภักดิ์ (2542) ที่ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องมาจากการไฟฟ้าส่วนภูมินาคนั้นเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะมีการปรับตำแหน่งงานต่างๆ ตามลำดับขั้นตอน ดังนั้นไม่ว่าจะมีการศึกษาสูงอย่างไรก็ต้องทำตามกฎระเบียบของทางการไฟฟ้าส่วนภูมินาคอยู่ดี ทำให้พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องของการได้รับสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรีพร นาคนพุด และอุทัยวรรณ พันธุ์ผล (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันของพนักงานบริษัท โกลด์เพรส อินดัสตรี จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมินาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,601 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมินาคนั้นเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีการปรับอัตราเงินเดือนตามระยะเวลาในการทำงาน ดังนั้นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง คือผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี ซึ่งจะได้รับเงินเดือนมากกว่า รวมถึงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจบางอย่างให้สิทธิกับพนักงานกลุ่มนี้มากกว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้น้อย เช่น ที่จอดรถประจำตำแหน่ง เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรีพร นาคนพุด และอุทัยวรรณ พันธุ์ผล (2548) ที่ศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันของพนักงานบริษัท โกลด์เพรส อินดัสตรี จำกัด พบว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมินาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะสวัสดิการในด้านต่างๆ เหล่านี้การไฟฟ้าส่วนภูมินาคได้จัดขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงานโดยเท่าเทียมกัน และไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตา

ภา ทรัพย์มากอุดม (2548) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 32-42 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจมากที่สุด เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้อยู่ในวัย ซึ่งมีภาระหน้าที่ที่จะต้องดูแลบิดา มารดา สามี ภรรยา ที่เริ่มมีความชราภาพมากขึ้น มีค่าใช้จ่ายในการดูแลสูง โดยภาระเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนในวัยทำงานต้องรับผิดชอบ ดังนั้นแล้วสวัสดิการที่ทางการไฟฟ้าได้จัดให้ในด้านเศรษฐกิจนี้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้เป็นอย่างดี สามารถช่วยแบ่งเบาภาระบางส่วนของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ เพชรสน (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะการให้บริการสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญาภา เครือมนคงภักดิ์ (2542) ที่ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อาจารย์ ข้าราชการ และลูกจ้างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้อง

กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้น้อยมีความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ มากที่สุด อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีการรับรู้น้อยนั้น เป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยหรือเพิ่งจะได้รับการบรรจุเข้ามาทำงาน ซึ่งอาจจะยังไม่เคยทำงานที่เหน็ดเหนื่อยมาก่อน โดยสวัสดิการที่ทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดให้นั้นมีครบในทุกด้าน และครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน จึงทำให้คิดว่าสวัสดิการที่ได้รับนั้นเพียงพอแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วชิร ธุธรรม (2526: 42) ที่บอกว่าการรับรู้คือการตีความหมายของการรับสัมผัสออกเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความหมาย ซึ่งการตีความนั้นต้องอาศัยประสบการณ์หรือการเรียนรู้ที่ผ่านมา

และพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุดในสวัสดิการที่จัดให้ทั้งหมด ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งสถานพยาบาลไว้ในองค์กร เพื่อให้บริการด้านสุขภาพแก่พนักงาน ลูกจ้าง ครอบครัวของพนักงาน รวมถึงผู้เกษียณอายุ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ให้อย่างทั่วถึงกับพนักงานทุกคน ซึ่งการให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพ และสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จะเกิดผลดีต่อการรักษาสุขภาพทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ การจะนำผลที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมในด้านการศึกษาเพิ่มเติม หรือการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้านให้กับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานให้พนักงาน รวมถึงความรู้ในแขนงต่างๆ เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงในเรื่องของการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้จัดขึ้น ควรมีการประกาศเชิญชวนให้พนักงานร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อเป็นการลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน และเพื่อให้พนักงานเหล่านี้ได้มีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความรักใคร่สามัคคีต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 18-28 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษามากที่สุด

2. ทางกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรมีการศึกษาความต้องการของพนักงานที่ยังมีรายได้น้อย ว่ามีเรื่องเดือดร้อนหรือมีปัญหาอะไรหรือไม่ ในเรื่องของการดำเนินชีวิต อีกทั้งควรมีการแนะนำสิทธิในสวัสดิการที่พนักงานจำเป็นต้องรู้ เพื่อช่วยในเรื่องของการดำเนินชีวิต เช่น ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่พนักงานขององค์กร ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 74,601 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากที่สุด

3. ทางกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรมีการศึกษานโยบาย รวมถึงศึกษาความเป็นไปได้ในขนาดเกี่ยวกับการเพิ่มเติมหรือปรับปรุงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการปรับฐานเงินเดือน การเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ การเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า และเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานในด้านต่างๆ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับพนักงานที่ยังมีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับมากขึ้น

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 32-42 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจมากที่สุด

4. ทางกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรมีการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องของสวัสดิการด้านต่างๆ จากหน่วยงาน หรือองค์กรอื่นๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ หรือมีลักษณะองค์กรที่คล้ายคลึงกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อที่จะนำสวัสดิการเหล่านั้น มาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่มีอยู่ ให้มีความทัดเทียมหรือดีกว่าองค์กรเหล่านั้น

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการรับรู้ในระดับน้อยมีความพึงพอใจมากที่สุด

5. ทางกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรมีการศึกษาเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลงานจากหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือ และควรอธิบายถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลงานสำหรับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนชั้นในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการวัดระดับความสามารถของพนักงาน ก่อนที่จะมีการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนชั้น และเมื่อผลการประเมินผลงานออกมาแล้วควรแสดงผลหรือคะแนนที่ได้ให้พนักงานรับทราบ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับพนักงานทุกคน

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวมในระดับปานกลาง แต่การศึกษาในรายละเอียดพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องของเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเลื่อนชั้น และปรับเงินเดือน

6. ทางกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับพนักงานมากขึ้น โดยในแต่ละตึกควรมีสถานที่สำหรับพักผ่อนอย่างน้อยหนึ่งจุดเพื่อให้เป็นสถานที่ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน และยังสามารถเป็นสถานที่พบปะพูดคุยกันระหว่างพนักงานได้อีกด้วย และสำหรับการจัดตั้งสโมสรพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรมีสั่งอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้นรวมถึงการดูแลรักษาความสะอาดด้วย นอกจากนี้ในเรื่องของการจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กรควรมีการจัดกีฬาที่มีความหลากหลายเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมทุกคนไม่เพียงเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ดังนั้นในการจัดการแข่งขันกีฬาควรทำการศึกษาถึงความต้องการของพนักงานก่อน หรืออาจจะแบ่งการแข่งขันออกเป็นประเภทโดยทำการแบ่งตามอายุของพนักงาน ในเรื่องของการจัดสถานที่ออกกำลังกายให้กับพนักงานนั้น ควรคำนึงถึงผู้ใช้พื้นที่ในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และทำให้ผู้ใช้เกิดความพึงพอใจ

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านนันทนาการโดยรวมในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน

7. ทางกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรรักษาสวัสดิการด้านสุขภาพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เช่นนี้เอาไว้ และควรมีการพัฒนาในบางส่วนให้ดียิ่งขึ้น เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ควรเป็นเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย การเพิ่มบุคลากรทางการแพทย์เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน การเพิ่มเงินช่วยเหลือในการรักษาพยาบาลทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและของเอกชนให้ทันตามสภาวะเศรษฐกิจและสังคม เพราะสวัสดิการด้านสุขภาพนี้เป็นสวัสดิการที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจมากที่สุด

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และครอบคลุมมากขึ้น รวมถึงทราบความต้องการด้านสวัสดิการที่แท้จริงของพนักงาน
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิต การไฟฟ้านครหลวง
3. ในการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานอาจมีปัญหาในการตอบคำถาม ซึ่งอาจได้คำตอบที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากกลัวว่าคำตอบเหล่านี้จะมีผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังนั้นจึงควรหาทางป้องกันหรือสร้างความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างถึงความต้องการที่แท้จริง เพื่อให้ได้ผลที่ถูกต้องใกล้เคียงความเป็นจริงที่สุด



บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นิยมวิทยา.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2554ก). *ข้อมูลสำคัญ กฟภ. ฉบับ มีนาคม 2554*. กรุงเทพฯ: กองการพิมพ์ ฝ่ายธุรการ.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2554ข). *ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และบันทึกเวียน เกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน ฉบับปรับปรุงรวมเล่ม*. กรุงเทพฯ: กองการพิมพ์ ฝ่ายธุรการ.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2538). *ประโยชน์และบริการ (เอกสารสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7)*. พิมพ์ครั้งที่ 19. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กันยา สุวรรณแสง. (2540). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น จำกัด.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2548). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรีพร นาคพุด; และ อุทัยวรรณ พันธุ์ผล. (2548). *การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: โกลด์เพรส อินดัสตรี.
- วท.บ. (การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตาภา ทรัพย์มากอุดม. (2548). *การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัทสยาม ไอซิน*. บธ.ม. (การจัดการทั่วไป) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- ฉลองชัย สุวรรณบุญ. (2528). *การเลือกใช้สื่อ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์; และณรงค์ เทียนส่ง. (2525). *ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2540). ตลาดหุ้นในประเทศไทย กรุงเทพฯ:ตลาดหลักทรัพย์.
- ธนศักดิ์ อัครจุฬามณี. (2550). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. (เอกสารประกอบการสอนวิชา)
กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- นิพนธ์ เทพวัลย์. (2523). ประชากรศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไขปรับปรุง. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- เนาวรัตน์ แย้มแสงสังข์. (2545). แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์กร. กรุงเทพฯ:
พิมพ์ลักษณะ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2549). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ:
จามจุรีโปรดักท์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิธีวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
พี.เอ็นการพิมพ์.
- เบญจวรรณ ประจวบลาภ. (2546). แนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
กรุงเทพฯ: ส.ม. (เภสัชศาสตร์). กรุงเทพฯ: คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2546). หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: ภาพการพิมพ์.
- ประทีน ไกรสรโกวิท. (2541). ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงาน
อุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ. ชลบุรี: สส.ม.
(การจัดการโครงการสวัสดิการสังคมและสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). การวิจัยเพื่อประชาสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
ประกายพริก.
- พิชญ์สิริ ไคว์ตระกูล; และ สุธีรา เฝ้าโกสธิตย์. (2538). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ:
เทพรัตน์พับลิชชิงกรุ๊ป.
- พินิจ เพชรสน. (2550). การศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี. บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต.
- พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. (2546). คู่มือปฏิบัติ...วิธีวัดความพึงพอใจของลูกค้า. กรุงเทพฯ: Be Bright
Books.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพฯ: พิกษ์อักษร.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2549). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วรรณพร ภูยาธร. (2549). *ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน กรณีศึกษา: ไล่อ่อน (ประเทศไทย): ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่*. กรุงเทพฯ: บธ.ม. (การบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ). ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรวิ ฐวธรรม (2526). *ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิมลลลิตี หริยางกูล. (2549). *พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิไลพร ภาภูตานนท์ ณ มหาสารคาม. (2527). *จิตวิทยาพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: เมดาร์ท.
- วิไลพร สุตน์ไชยนนท์. (2547). *ปฏิสัมพันธ์ของสถานการณ์ปัญหาที่นำเสนอบนเว็บ และการสนับสนุนการเรียนรู้ในการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก ที่มีต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาทันตแพทย์*. กรุงเทพฯ: ค.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. (2548). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริโสภาคย์ นูรพเดชะ. (2529). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2524). *จิตวิทยาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ชัยศิริการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

- สมบุญ ศรีวัฒนตระกูล. (2540). *กลยุทธ์การสื่อสาร และประสิทธิผลของโครงการประชาร่วมใจประหยัดไฟฟ้า* ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สุปัญญา ไชยชาญ. (2543). *หลักการตลาด*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). *การบริหารประยุกต์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อัญญาภา เครือมันคงภักดี. (2542). *การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- Bloom; & others. (1956). *Handbook on Formation and Summatic of Student Learning*. New York: McGraw Hill.
- Hartung, J.; & Cottrell, J.E. (2001). *Journal of Neurosurgical Anesthesiology*. New York: Auckland McGraw-Hill.
- Hauser, P. M.; & Duncan, O. D. (1972). *The Nature of Demography*. Chicago: University of Chicago Press.
- Maslow, Abraham Harold. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper & Row.
- Pigos, Paul John William; & Myers, Charlest. (1981). *Personal Management*. 9th ed. Edition. New York : McGraw Hill.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* 10th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schiffman, Leon G.; & Leslie Lazar Kanuk. (1997). *Consumer Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York Harper and Row.
- Wagner, J. A.; & Hollenbeck, J. R. (2005). *Organizational behavior: Securing competitive advantage* 5th ed. Cincinnati, OH: South-Western.
- Willo, O.A.; Goldhabers, G.M.; & Yates, M.P. (1980). *Organization Communication Research: Time for Reflection In Dan Nimmo*. Communication Yearbook 4. New Jersey: International Communication Association.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเป็นข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดสวัสดิการในองค์กร ทางผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่าน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการกรอกแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1** ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2** การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 3** ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถาม

น.ส.สลักจิต ภู่อระกร

ผู้จัดทำแบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ (มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

- () 1. 18 - 28 ปี () 2. 29 - 39 ปี
() 3. 40 - 50 ปี () 4. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน () 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1. ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า () 2. ปริญญาตรี () 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () 1. 6,500 – 29,200 บาท () 2. 29,201 – 51,900 บาท
() 3. 51,901 – 74,600 บาท () 4. 74,601 – 97,300 บาท
() 5. 97,301 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (มากกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

- () 1. ต่ำกว่า 10 ปี () 2. 10 - 20 ปี
() 3. 21 - 31 ปี () 4. 32 - 42 ปี

ส่วนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ใช่ กับ ไม่ใช่

คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1. ท่านสามารถกู้เงินเพื่อซื้อที่ดินพร้อมบ้านได้จากธนาคารกรุงไทย และธนาคารทหารไทย ในอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าปกติ		
2. ท่านไม่สามารถกู้ยืมเงินจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค		
3. ท่านสามารถใช้สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลเอกชนหากเป็นผู้ป่วยใน		
4. ท่านสามารถขอรับการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนของบุตรได้ เมื่อบุตรมีอายุครบ 3 ปี และไม่เกิน 25 ปี		
5. เงินสวัสดิการช่วยเหลือบุตรในปัจจุบันปรับอัตรามาเป็นคนละ 200 บาท/คน จนอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์		
6. ท่านสามารถขอยืมเงินบรรเทาความเดือดร้อนได้เป็นการเฉพาะหน้าโดยไม่เสียดอกเบี้ย		
7. ท่านสามารถทำงานได้จนถึงอายุ 60 ปี		
8. ท่านสามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักตามอัตราที่กำหนด ในกรณีที่เดินทางไปราชการต่างจังหวัดหรือต่างประเทศได้		
9. ท่านมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่าอุปสมบทในการอุปสมบทครั้งแรกเป็นเงิน 500 บาท		
10. ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ชอด้วยกฎหมายได้		
11. ท่านสามารถขอรับเงินการเป็นเจ้าภาพจัดพิธีทางศาสนาในนาม กฟผ. กรณีถึงแก่กรรม รายละ 5,500 บาท		
12. ท่านสามารถใช้สิทธิในการลาป่วยได้ปีละ 60 วันทำการโดยได้รับเงินเดือน		
13. ถ้าปฏิบัติงานครบ 10 ปี ท่านมีสิทธิสะสมวันลาพักผ่อนได้ไม่เกิน 30 วันทำการ		
14. เมื่อท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายระหว่างการปฏิบัติงาน ท่านมีสิทธิได้รับเงินทดแทน		
15. มีการนัดయాมาปลวก ยุง มด และหนูภายในสำนักงานเป็นประจำทุกปี		

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ความพึงพอใจในสวัสดิการ ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	พึงพอใจน้อยที่สุด	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจมาก	พึงพอใจมากที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
1.1 อัตราดอกเบี้ยที่ให้ผู้กู้ยืม					
1.2 การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา					
1.3 เงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน					
1.4 เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตร					
1.5 การจัดรถบริการรับ – ส่งพนักงาน					
1.6 เงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน					
1.7 การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน					
1.8 มีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับพนักงาน					
1.9 เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัวของพนักงาน					
1.10 การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ					
1.11 การให้เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า					
1.12 การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส					
2. สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย					
2.1 มีการซ่อมหม้อไฟเป็นประจำทุกปี					

ความพึงพอใจในสวัสดิการ ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	พึงพอใจน้อยที่สุด	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจมาก	พึงพอใจมากที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.2 มีการตรวจสอบอาคารเป็นประจำทุกปี					
2.3 มีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน					
2.4 มีการจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
2.5 มีการตรวจสอบสัญญาณเตือนไฟไหม้และอุปกรณ์ดับเพลิงเป็น ประจำ					
2.6 การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ					
2.7 การจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุราชการ					
2.8 การรักษาความปลอดภัยในการเข้า – ออก สำนักงาน					
2.9 เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ					
2.10 เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน มีความยุติธรรม					
3. สวัสดิการด้านการศึกษา					
3.1 มีห้องสมุดไว้ให้บริการสำหรับพนักงาน					
3.2 ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อกับพนักงาน					
3.3 จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและ นอกหน่วยงานให้กับพนักงาน					
3.4 บริการหนังสือพิมพ์ให้พนักงานได้อ่าน เพื่อให้มีความรู้ทัน เหตุการณ์ต่างๆ					
3.5 ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ					
3.6 การจัดสอนภาษาอังกฤษหลังเลิกงานให้กับพนักงาน					

ความพึงพอใจในสวัสดิการ ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	พึงพอใจน้อยที่สุด	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจมาก	พึงพอใจมากที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.7 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อ ความก้าวหน้า					
3.8 การส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
3.9 การจัดบอร์ด หรือนิทรรศการ เพื่อเพิ่มความรู้ให้พนักงาน					
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ					
4.1 การจัดตั้งสโมสรพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
4.2 การจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร					
4.3 สถานที่ออกกำลังกายให้กับพนักงาน เช่น สนามฟุตบอล สนามเทนนิส					
4.4 พื้นที่สำหรับเดินแอโรบิกทุกเย็นหลังเลิกงาน					
4.5 การจัดตั้งชมรมประเภทต่างๆ ตามความสนใจของพนักงาน					
4.6 การจัดกิจกรรมและงานเลี้ยงในวันสถาปนากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
4.7 การจัดงานกิจกรรม หรืองานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆ					
4.8 การเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมในช่วงเช้าก่อนเข้างานและ ช่วงพักกลางวัน					
4.9 มีงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี					
4.10 มีการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในที่ทำงาน					
5. สวัสดิการด้านสุขภาพ					
5.1 การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปี					
5.2 มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ภายในองค์กร					
5.3 มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล					
5.4 มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว					

ความพึงพอใจในสวัสดิการ ของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	พึงพอใจน้อยที่สุด	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจมาก	พึงพอใจมากที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.5 สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย					
5.6 มีเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชน					
5.7 การให้บริการตรวจรักษาทางทันตกรรม					
5.8 การจัดหายา และจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์ และการให้คำแนะนำการใช้ยาโดยเภสัชกร					
5.9 การรักษาทางด้านกายภาพบำบัด โดยใช้เครื่องมือทางกายภาพบำบัด					
5.10 จัดให้มีการรับบริจาคโลหิตภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					

*****ขอขอบคุณที่กรุณารอกแบบสอบถาม*****





บันทึกข้อความ

142

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/ ๐๘๕1

วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวสลักจิต ภูประกร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และ อาจารย์รลิตา สังข์บุญนาคน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสลักจิต ภูประกร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-663-6512



ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์รสิตา สังข์บุญนาค	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสลักจิต ภูประกร
วันเดือนปีเกิด	17 มกราคม 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99/101 ซอยรามอินทรา 14 แยก 22 ถนนรามอินทรา แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10230
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักบริหารงานทั่วไป ระดับ 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 200 ถนนงามวงศ์วาน แขวงจตุจักร เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10900
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ