

บทที่ ๕

สรุปและขอเสนอแนะ

บริการสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตามที่ได้ศึกษามาแล้วนั้น กล่าวเฉพาะใน
ด้านของยูทิลิตี้ ในบทสรุปนี้จะได้อ้างถึงด้านของผู้รับคือพนักงานบ้าง วิธีการที่จะได้รับข้อมูลต่าง ๆ
นั้น ใช้วิธีออกแบบสอบถามพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อต้องการทราบว่าพนักงานได้รับประโยชน์
จากบริการนั้นมากน้อยเพียงใด ต้องการให้ปรับปรุงหรือจัดบริการอะไรเพิ่มขึ้นบ้าง ผลของการตอบแบบ
สอบถามนี้จะทำให้ทราบถึงตัวปัญหา และวิธีแก้ไขของทั้งด้านกิจการไฟฟ้า ๆ และพนักงานในเรื่องบริการ
สวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น

ปัญหาของการออกแบบสอบถามก็คือ พนักงานผู้ตอบมักจะตอบเกินกว่าหนึ่งข้อ ในกรณีนี้
ปัญหานั้นเป็นที่พอใจของคน ซึ่งทำให้คำตอบนั้นเสียไปโดยปริยาย อีกประการหนึ่ง สวัสดิการประเภทใด
พนักงานไม่เคยมอบรับบริการก็มักจะละเลยไม่ตอบคำถามในข้อนั้น จึงทำให้ไม่สามารถจะได้ผลสมบูรณ์ทุก
ข้อ

อนึ่ง การออกแบบสอบถามนี้ ได้สอบถามเฉพาะพนักงานซึ่งมีตำแหน่งต่ำกว่าระดับหัวหน้า
แผนกลงมา ทั้งนี้เนื่องจากได้มีการประชุมกลุ่มซินดิเกต (Syndicate) พิจารณาปัญหาการบริหารงาน
ในการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผนกของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รุ่น ๑ - ๒ ระหว่าง
วันที่ ๘ - ๑๗ และ ๒๐ - ๒๕ เมษายน ๒๕๑๓ ณ สถานฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และ
ได้มีการนำผลของการสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับสวัสดิการเจ้าหน้าที่ประชุม กทท. เพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุง
สวัสดิการ ดังนั้นจึงไม่รวมอยู่ในกลุ่มของผู้ที่ต้องการให้ตอบแบบสอบถาม ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งสูง
กว่าระดับหัวหน้าแผนก บริการสวัสดิการโดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจได้รับเพียงครั้งเดียว ส่วนทาง
ด้านบริการก็ได้รับเช่นเดียวกันกับพนักงานทั่ว ๆ ไป หรืออาจจะมากกว่าด้วยซ้ำ โดยเฉพาะในด้านความ
เอาใจใส่และความสะดวกรวดเร็ว ดังนั้นการได้รับความช่วยเหลือในด้านบริการสวัสดิการจึงไม่ค่อย
กระทบกระเทือนต่อการครองชีพความเป็นอยู่เท่าไร ดังนั้นจึงไม่รวมอยู่ในประเภทที่ต้องการให้ตอบแบบ
สอบถามด้วย

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระดับต่ำกว่าหัวหน้าแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงาน
 กลางกรุงเทพ ฯ มีประมาณ ๑,๐๐๐ คน ในการศึกษาเรื่องนี้ได้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง (Random) โดย
 การแจกแบบสอบถามพนักงานประเภทดังกล่าวจำนวน ๕๐๐ ฉบับ หรือประมาณร้อยละห้าสิบ การออก
 แบบสอบถามนี้ทั้งหมด ๑๒ ข้อ ใช้เวลาตอบประมาณ ๕-๑๐ นาที ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ ตอน
 แรก ในข้อ ๑ เป็นเรื่องประวัติส่วนตัวของพนักงาน ตอนที่สอง คือ ข้อ ๒ - ๑๒ เป็นการสอบถาม
 ทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเรื่องบริการสวัสดิการที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดขึ้น

ในการสุ่มตัวอย่าง ผู้เขียนได้แจกแบบสอบถามแก่บรรดาพนักงานประจำกองต่าง ๆ
 เฉพาะที่สำนักงานกลางกรุงเทพ ฯ เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๔๘ และได้กำหนดวันขอรับคืนวันสุดท้ายไว้
 ในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๔๘ ทั้งนี้เนื่องจากการตอบแบบสอบถามใช้เวลาสั้น และสามารถจะนำมาเก็บ
 ได้ตลอดเวลาจนถึงวันครบกำหนด ดังนั้นจึงกำหนดเวลาไว้เพียงห้าวัน เมื่อครบกำหนดแล้วได้รับแบบ
 สอบถามคืนทั้งสิ้น ๒๕๐ ฉบับ หรือร้อยละห้าสิบ ซึ่งนับว่าได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และหลังจากวันที่
 กำหนดไว้ยังได้รับอีกประมาณ ๑๐ ฉบับ แต่เป็นที่น่าเสียดายที่ต้องคัดทิ้งไป เนื่องจากได้รวบรวมราย
 ละเอียดต่าง ๆ เจ้าตารางเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ผู้เขียนได้ทำการวิจัยในเรื่องนี้ประมาณ ๑ เดือน คือ เดือนมีนาคม ๒๕๔๘ จึงเสร็จ
 เรียบร้อย ซึ่งจะได้นำเกราะทรายละเอียดตามตารางต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ประวัติส่วนตัว

เป็นการสอบถามประวัติทั่ว ๆ ไปของพนักงาน เพื่อใช้ประกอบในการวิเคราะห์ทัศนคติ
 เกี่ยวกับบริการสวัสดิการในตอนต่อไป เรื่องราวที่ถามในข้อนี้ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ระดับชั้น
 ของการทำงาน สถานภาพการสมรส บุคคลที่ต้องรับผิดชอบ ระยะทางระหว่างที่พักอาศัยและสำนักงาน
 และอายุการแต่งงาน

๑.๑. จำแนกตามอายุ

ตารางที่ ๒

จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๕ - ๓๐	๑๑๔	๔๗.๖๐
๓๑ - ๔๐	๑๐๐	๔๐.๐๐
๔๑ - ๕๐	๒๑	๘.๔๐
๕๑ - ๖๐	๑๐	๔.๐๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐.๐๐



จะเห็นว่า พนักงาน กฟผ. เกือบครึ่งหนึ่งหรือ ๔๗.๖๐% มีอายุระหว่าง ๒๕ - ๓๐ ปี มีจำนวนมากที่สุด อาจเป็นเพราะการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเพิ่งตั้งขึ้นมาได้สิบกว่าปีเท่านั้น (พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การไฟฟ้า พ.ศ. ๒๕๕๗ และภายหลังแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๖๓) รองลงมาได้แก่ผู้มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปีมี ๔๐% อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มี ๘.๔๐% และที่มีอายุน้อยที่สุด คือ ๕๑ - ๖๐ ปี มีเพียง ๑๐ คน หรือ ๔% เท่านั้น การที่มีคนที่มีอายุอยู่ในวัยทำงานมากเช่นนี้ อาจจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเปิดการยอมรับพนักงานในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอแล้ว ก็จะช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ดียิ่งขึ้น

๑.๒. จำนวนตามเพศ

ตารางที่ ๘

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำนวนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	๘๒	๓๗.๐๘
ชาย	๑๕๖	๖๒.๙๑
รวม	๒๓๘	๑๐๐.๐๐

จำนวนพนักงานหญิงน้อยกว่าพนักงานชายเป็นอัตราส่วนประมาณ ๑ ต่อ ๒ คือ มีพนักงานหญิง ๓๗.๐๘% และพนักงานชาย ๖๒.๙๑% ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายเทคนิค และ ฝ่ายบริหาร ซึ่งมักจะใช้พนักงานชายเป็นส่วนมากเพื่อความเหมาะสมกับงาน โดยเฉพาะฝ่ายเทคนิค มักจะต้องทำงานนอกสถานที่ พนักงานหญิงส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ทำงานประจำในสำนักงานเท่านั้น จึงมีจำนวนน้อยกว่า

๑.๓. การศึกษา

ตารางที่ ๔

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๘๖	๓๕.๖๑
ปริญญาตรี	๕๓	๒๓.๑๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๑.๒๒
รวม	๒๔๒	๑๐๐.๐๐

เกณฑ์เฉลี่ยของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ก็อประมาณ ๓๕.๖๑% จำนวน ๒๓.๑๓% ที่จบปริญญาตรี และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เพียง ๓ คน หรือประมาณ ๑.๒๒% เป็นพนักงานชายทั้งสามคน สำหรับพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นชาย ๒๑.๖๒% เป็นหญิง ๓.๕๘% ระดับปริญญาตรี เป็นชาย ๔๘.๘๓% เป็นหญิง ๔๑.๑๗% ซึ่งเมื่อเทียบกับแล้ว ระดับการศึกษาของพนักงานชายและพนักงานหญิงมีระดับใกล้เคียงกัน คือ ประมาณครึ่งต่อครึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนพนักงานหญิงมีน้อยกว่าพนักงานชายครึ่งต่อครึ่ง เช่นกัน

๑.๔. ชั้นของพนักงาน

ตารางที่ ๘

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามชั้นของพนักงาน

ชั้น	จำนวน	ร้อยละ
จัตวา	๕๒	๒๐.๘๐
ตรี	๘๗	๓๔.๘๐
โท	๔๔	๑๗.๒๐
เอก	๑๓	๕.๒๐
รวม	๒๙๖	๑๐๐.๐๐

จำนวนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่จำแนกประเภทตามชั้น จัตวา ตรี โท เอก มีดังนี้ ๒๐.๘๐, ๓๔.๘๐, ๑๗.๒๐ และ ๕.๒๐ เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ ข้าราชการชั้นโทมีจำนวนมากที่สุด คือ ๓๔.๒๐% และเมื่อเทียบกับการศึกษาของพนักงานแล้วจะเห็นว่า ส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีที่เลื่อนชั้นขึ้นมาตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้สำเร็จปริญญาตรีมีอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับชั้นโทมีเพียง ๒๓.๑๗% เท่านั้น สำหรับชั้นจัตวามีเพียง ๒๐.๘๐% น้อยกว่าชั้นตรี ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานชั้นจัตวา คือพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ม.ศ. ๓ (มัธยม ๖) และ ม.ศ. ๕ (มัธยม ๘) หรือระดับต่ำกว่านั้น ผู้ที่จบการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาทุกสาขา มีอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับชั้นตรี ปัจจุบันถ้าไม่คิดเขาเรียนต่อในมหาวิทยาลัยแล้ว คนส่วนมากก็มักจะเรียนทางสายอาชีวจนจบ ที่จะเรียนเพียงชั้น ม.ศ. ๓ (ม.๖) แล้วออกมาทำงานนั้นก็น้อย อีกประการหนึ่ง พนักงานชั้นจัตวาเดิมทำงานมานานได้เลื่อนชั้นจนอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับชั้นตรี ดังนั้นชั้นจัตวาจึงมีน้อยเมื่อเทียบกับชั้นตรีและชั้นโท

๑.๕. สถานภาพการสมรส

ตารางที่ ๑๐

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	๑๑๖	๔๖.๘๖
สมรส	๑๒๓	๔๘.๘๐
หม้าย	๘	๓.๒๔
รวม	๒๔๗	๑๐๐.๐๐

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ยังโสด และที่สมรสแล้ว มีจำนวนเกือบจะเท่า ๆ กัน คือ ๔๖.๘๖% และ ๔๘.๘๐% ตามลำดับ พนักงานที่เป็นหม้ายมีน้อยที่สุด คือ ๘ คน หรือ ๓.๒๔% แสดงว่ามีคนหนุ่มสาวทำงานมาก บริการสวัสดิการที่ต้องเวลานี้อาจจะน้อย แต่ต่อไปเมื่อสมรสแล้ว ความต้องการบริการสวัสดิการจะมีมากขึ้น ส่วนผู้ที่สมรสแล้วความจำเป็นที่จะต้องใช้บริการสวัสดิการจะมีมากขึ้น เพราะจะรวมทั้งครอบครัวของเขาด้วย

๑.๖. บุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ตารางที่ ๑๑

จำนวนพนักงาน กษ. จำแนกตามจำนวนและบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบ

จำนวนและประเภทบุคคล ที่อยู่ในความรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
(คน) ๑ - ๔		
บุตร	๑๐๘	๕๓.๕๓
บุคคลอื่น	๓๖	๔๖.๓๖
(คน) ๕ - ๔		
บุตร	๖	๕.๑๓
บุคคลอื่น	๑๒	๑๓.๖๘
(คน) ๕ - ๑๒		
บุตร	๑	๐.๘๖
บุคคลอื่น	-	-
รวม		
บุตร	๑๑๖	๑๐๐.๐๐
บุคคลอื่น	๔๘	๑๐๐.๐๐

บุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานที่มีจำนวนระหว่าง ๑ - ๔ คน มีเป็นจำนวนมากที่สุด ทั้งบุตรและบุคคลอื่น ประมาณ ๕๕.๕๓% และ ๔๖.๓๖% ตามลำดับ พนักงานที่มีบุตรถึง ๑๒ คน มี ๑ รายเท่านั้น และในจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ๒๕๐ ราย มีพนักงานที่ยังไม่มีใครต้องรับผิดชอบเป็นจำนวน ๓๐ ราย หรือประมาณ ๒๕% ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ผลของการที่มีผู้อยู่ในความรับผิดชอบมากทั้งบุตรและบุคคลอื่น ทำให้ต้องการบริการสวัสดิการหลายประเภท เช่น ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล และบริการในด้านการรักษาพยาบาล เป็นต้น

๑.๗. ระยะทางการมาทำงาน

ตารางที่ ๑๒

จำนวนพนักงาน: ๓๗๓, จำแนกตามระยะทางระหว่างบ้านกับสำนักงาน

ระยะทาง	จำนวน	ร้อยละ
๑ กิโลเมตร	๒๖	๑๐.๕๓
๒ กิโลเมตร	๑๙	๗.๗๒
๓ กิโลเมตร	๒๐๘	๕๑.๗๕
รวม	๒๕๓	๑๐๐.๐๐

พนักงานที่มีที่อยู่อาศัยห่างจากสำนักงานเป็นระยะทาง ๓ กิโลเมตรขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด ประมาณ ๕๑.๗๕% ๒ กิโลเมตร และ ๑ กิโลเมตร มีประมาณ ๗.๗๒% และ ๑๐.๕๓% ตามลำดับ ดังนั้นการจับบริการ เรือรถรับส่งพนักงานจึงนับว่าเป็นบริการสวัสดิการสำคัญประเภทหนึ่ง ซึ่งทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีโครงการที่จะจัดรถเพิ่มขึ้นทุกปี ให้สอดคล้องกับจำนวนพนักงานที่ต้องการบริการประเภทนี้ไปแล้ว

๑.๔. อายุการทำงาน

ตารางที่ ๑๓

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๓๖	๕๕.๐๖
๖ - ๑๐ ปี	๔๐	๓๒.๓๙
๑๑ ปี ขึ้นไป	๓๑	๑๒.๕๕
รวม	๒๐๗	๑๐๐.๐๐

จำนวนผู้ตอบคำถามประมาณร้อยละ ๕๕.๐๖ ทำงานมาไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๓๒.๓๙ ทำงานประมาณ ๖ - ๑๐ ปี จำนวนผู้ที่ทำงานเกิน ๑๑ ปีขึ้นไป มีประมาณ ๓๑ ราย หรือร้อยละ ๑๒.๕๕ ซึ่งมีเป็นจำนวนน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากอายุของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีเพียงสิบกว่าปีเท่านั้น และสาเหตุที่มีพนักงานลาออกอยู่เสมอ ๆ ทำให้มีความไม่แน่นอนที่จะคิดว่า พนักงานที่ทำงานต่ำกว่า ๕ ปี ก็ยังไม่แน่ว่าจะอยู่ต่อไป ซึ่งจะได้อายุถึงสาเหตุในคอนต่อไป

๒. การกู้เงินกองทุน

เป็นการสอบถามในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราดอกเบี้ยที่ทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใช้อยู่ในปัจจุบันว่าเหมาะสมหรือไม่ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการขออนำระเงินกู้ และการเว้นระยะเวลาสำหรับการกู้ครั้งใหม่

๒.๑. อัตราคอกเบี้ย

ตารางที่ ๑๔

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องอัตราคอกเบี้ย \pm เกี่ยวกับการกู้เงินกองทุน

ประเภทความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสม	๓๕	๑๔.๕๘
ไม่เหมาะสม	๒๐๕	๘๕.๔๒
รวม	๒๔๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๕

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องอัตราคอกเบี้ย

อัตราคอกเบี้ยที่พอใจ	จำนวน	ร้อยละ
๕%	๑๔๗	๗๓.๕๐
๖%	๔๔	๒๒.๐๐
๗%	๕	๒.๕๐
รวม	๒๐๐	๑๐๐.๐๐

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้พนักงานกู้เงินกองทุนได้ โดยเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๔ ต่อปี
ปรากฏว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิกามีความเห็นว่ อัตรานี้ไม่เหมาะสมประมาณ ๔๕.๔๗๕ และมี
ผู้เห็นด้วยเพียง ๑๔.๕๔๖ เท่านั้น (ดูตารางที่ ๑๔ ประกอบ) สำหรับอัตราดอกเบี้ยที่พนักงานพอใจ
มีดังนี้ คือ ร้อยละ ๕ ต่อ มี ๗๐.๕๐% ร้อยละ ๖ ต่อปี มี ๒๒.๐๐% และร้อยละ ๗ ต่อปี มีเพียง
๔.๕๐% เท่านั้น (ดูตารางที่ ๑๕ ประกอบ) จะเห็นได้ว่า พนักงานต้องการที่จะกู้เงินโดยเสียดอกเบี้ย
ในอัตราที่น้อยที่สุด ทั้ง ๆ ที่อัตราร้อยละ ๔ ต่อปีของการไฟฟ้า ก็นับว่าถูกอยู่แล้วเมื่อเทียบกับดอก
เบี้ยทางธนาคารซึ่งมีอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี และพนักงานที่กู้เงินบางคนก็นำเงินที่นำไปใช้ตรง
ตามวัตถุประสงค์ที่แจ้งไว้ไม่

๒.๒. การมอบชำระเงินกู้

ตารางที่ ๑๖

จำนวนพนักงาน กทภ. จำแนกตามความพอใจในการมอบชำระเงินกู้

ประเภทของความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
หักคอกเบี้ยหมดก่อนแล้วมอบชำระเงินต้นเป็นรายเดือน	๕๔	๕๕.๘๑
มอบชำระเงินต้นรวมทั้งคอกเบี้ยเป็นรายเดือน	๔๕	๔๖.๑๙
รวม	๙๙	๑๐๐.๐๐

ตามระเบียบข้อบังคับ ฯ เกี่ยวกับเรื่องนี้ พนักงานที่ขอเงินจะต้องชำระคอกเบี้ยหมดก่อน (ตามที่ทางกองบัญชีได้คำนวณไว้) แต่ความเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ร้อยละ ๕๕.๘๑ ไม่เห็นด้วย ต้องการที่จะมอบชำระเงินต้นรวมทั้งคอกเบี้ยเป็นรายเดือน ส่วนพนักงานที่มีความเห็นด้วยกับระเบียบข้อบังคับ มีเพียง ๔๖.๑๙ เท่านั้น ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากความเข้าใจผิดในเรื่องการหักคอกเบี้ย พนักงานส่วนใหญ่ที่ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้เข้าใจว่า ทางการไฟฟ้า ฯ หักคอกเบี้ยร้อยละ ๔ ต่อปี เมื่อคิดเฉลี่ยเป็นเดือนแล้วเท่ากับทุกเดือนจนครบกำหนดเวลาที่ขอกู้ไว้ แต่ความจริงทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก็หักคอกเบี้ยลดลงตามจำนวนเงินต้นที่ลดลงเช่นกัน แล้วจึงนำมารวมกันแล้วหักจากเงินที่ขอกู้ แยกบางส่วนไว้ก็ ก็น่าจะเปลี่ยนไปตามความพอใจของพนักงาน เพราะอย่างน้อยก็ช่วยในด้านการกำลังใจของพนักงานที่จะเห็นว่า ตนมอบชำระน้อยลง ๆ ทุกเดือน ไม่ใช่ชำระเท่ากันไปทุกเดือน ซึ่งทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และมีความรู้สึกว่าเป็นภาระที่ไม่เป็นที่สิ้นสุด

๒.๓. การกู้ยืม

ตารางที่ ๑๗

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในการขอกู้ยืม

ประเภทของความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจที่เมื่อชำระครั้งเก่าสิ้นสุดลง หลังจากชำระครั้งเก่าหมดแล้ว ๓ เดือน	๒๒๑	๘๕.๑๒
	๒๗	๑๐.๘๘
รวม	๒๔๘	๑๐๐.๐๐

ตามระเบียบข้อบังคับ ๖ พนักงานจะขอกู้ยืมใหม่ได้ภายหลังจากชำระหนี้ครั้งเก่าหมดแล้ว ๓ เดือน โดยมีเหตุผลว่า เงินกองทุนนี้จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ของพนักงานที่จะได้รับเงินก้อนเพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพในอนาคตหลังจากออกจากงานการไฟฟ้า ฯ ไปแล้ว การให้พนักงานกู้เงินกองทุนได้ก็เพื่อมาวัดความเดือดร้อนเป็นการชั่วคราวเท่านั้น ไม่ประสงค์จะให้เป็นที่ผูกพันอยู่ตลอดไปจนเมื่อพนักงานถึงกำหนดที่จะต้องออกจากงานไปก็จะมีเงินเหลือเก็บเพราะต้องหักภาษีนั้นหมด แต่สำหรับท่านพนักงานมีผู้เห็นด้วยกับเรื่องนี้เพียง ๑๐.๘๘% เท่านั้น ส่วนใหญ่ประมาณ ๘๕.๑๒% ไม่เห็นด้วย ต้องการที่จะขอกู้ได้ทันทีเมื่อชำระหนี้ครั้งเก่าหมดแล้ว โดยมีเหตุผลว่าเงินกองทุนนี้เป็นเงินที่ทางการไฟฟ้า ฯ หักเก็บไว้ให้จากเงินเดือนของตน ดังนั้นพนักงานจึงควรจะมีสิทธิเต็มที่ในการกู้เงินของตนเอง

๓. การจัดสรรที่ดิน

เพื่อต้องการทราบทัศนคติเกี่ยวกับการมีสิทธิในที่ดิน โดยวิธีจับสลากว่า ควรจะกำหนดอย่างไร ตลอดจนเรื่องเนื้อหาของที่ดินแต่ละแปลง และความเห็นในเรื่องที่ทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรจะปลดปล่อยให้เขาซื้อพร้อมทั้งที่ดินหรือไม่

๓.๑. การมีสิทธิในที่ดินโดยการจับสลาก

ตารางที่ ๑๔

จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามความต้องการใน
การมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินโดยการจับสลาก

ประเภทของความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานทุกคนมีสิทธิจับสลากทุกครั้งที่มีการจัดสรร พนักงานที่ยังไม่เคยซื้อที่ดินของ กฟผ. เลบมีสิทธิ จับสลากก่อน	๓๑	๒๕.๒๖
พนักงานที่ยังไม่มีที่ดิน (ในจังหวัดพระนคร ชนบุรี นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ) เป็นของ ตนเองมีสิทธิจับสลากก่อน	๕๔	๓๔.๖๔
	๓๕	๓๒.๑๐
รวม	๒๔๓	๑๐๐.๐๐

ทุกครั้งที่มีการจัดสรรที่ดินให้กับพนักงาน ทางกรมไฟฟ้า ฯ จะเปิดให้พนักงานทุกคนสั่ง
จองแสดงความจำนงว่าต้องการที่ดินที่ใดที่ใดแล้วจึงให้พนักงานที่สั่งจองนั้นจับสลากเพื่อจะได้
ทราบว่าตนจะได้เป็นเจ้าของที่ดินแปลงใด ซึ่งในการนี้พนักงานเห็นควมเป็นจำนวนร้อยละ ๒๕.๒๖
ส่วนจำนวนประมาณร้อยละ ๓๔.๖๔ ต้องการให้พนักงานที่ยังไม่เคยซื้อที่ดินของกรมไฟฟ้า ฯ เลบ เป็น
ผู้มีสิทธิในการจับสลากเพื่อถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินแปลงใดก่อนพนักงานที่เคยซื้อที่ดินของกรมไฟฟ้า ฯ แล้ว
และประมาณร้อยละ ๓๒.๑๐ ต้องการให้พนักงานที่ยังไม่เคยมีที่ดินเป็นของตนเองเลบในเขตจังหวัด
พระนคร ชนบุรี นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ เป็นผู้มีสิทธิจับสลากก่อน

๓.๒. ความคงตัวของพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับหนี้

ตารางที่ ๔

จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามความพอใจในเนื้อที่ที่การไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคจัดสรรให้กับพนักงาน

ประเภทความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
๕๐ ตารางวา	๔๕	๓๕.๒๗
๑๐๐ ตารางวา	๑๓๕	๕๕.๖๐
๑๐๐ ตารางวาขึ้นไป	๒๒	๘.๑๓
รวม	๒๐๒	๑๐๐.๐๐



การไฟฟ้าจัดสรรที่ดินโดยแบ่งเป็นแปลงละ ๕๐ และ ๑๐๐ ตารางวา โดยประมาณ ไม่มีการแบ่งแต่ละแปลงต่ำกว่า ๕๐ ตารางวา ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเป็นสลิ้มขึ้นในอนาคต พนักงานที่พอใจการแบ่งที่ดินออกเป็นแปลงละ ๕๐, ๑๐๐, ๑๐๐ ตารางวาขึ้นไป ดังนั้นคือ ๓๕.๒๗, ๕๕.๖๐ และ ๘.๑๓ เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ ขนาดเนื้อที่พนักงานพอใจที่สุด คือ ๑๐๐ ตารางวา ซึ่งมีประมาณ ๕๕.๖๐ เปอร์เซ็นต์ แสดงว่าพนักงานมีความคิดก้าวหน้าสมัยใหม่ของการมีที่ดินที่มีจำนวนมากพอประมาณ เพื่อการขยายครอบครัวต่อไปในอนาคต และเพื่อให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่ต้องการปลูกบ้านแบบหลังคาเถยกัน ซึ่งจะทำให้เป็นสลิ้มได้ในเวลาต่อไป และเป็นการป้องกันเวลาเกิดอสังหาริมทรัพย์ไม่ไหลามไปรวดเร็วด้วย

๓.๓. ความต้องการของพนักงานในเรื่องการให้ค่าไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปลุกบ้านให้เข้าชื่อ
พร้อมที่ดิน

ตารางที่ ๒๐

จำนวนพนักงาน กษก. จำนวนตามความพอใจในเรื่องการให้ค่าไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคปลุกบ้านให้เข้าชื่อพร้อมที่ดิน

ประเภทความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการ	๒๑๕	๕๐.๑๒
ไม่ต้องการ	๒๑	๕.๘๘
รวม	๒๓๖	๑๐๐.๐๐

จำนวนพนักงานที่ต้องการให้ค่าไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดทำบริการเกี่ยวกับเรื่องนี้มีถึง ๕๐.๑๒% ส่วนที่ไม่ต้องการมีเพียง ๕.๘๘% เท่านั้น ซึ่งเรื่องนี้อยู่ในโครงการที่ค่าไฟฟ้า ๆ จะจัดทำต่อไปในอนาคต

๔. สวัสดิการในค่านายหน้าธุรกิจ

เป็นการสอบถามความพอใจในการ รับความช่วยเหลือในค่านายหน้าการเงินจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินบำรุงการศึกษา รวมทั้งการจ่ายเงินทดแทนเมื่อพนักงานประสบอุบัติเหตุ

๔.๑. การรักษาพยาบาล

ตารางที่ ๒๑

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องการรักษาพยาบาล

ประเภทความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจ	๑๖๙	๖๙.๘๓
ไม่พอใจ	๗๓	๓๐.๑๗
รวม	๒๔๒	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒๒

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามสาเหตุของความไม่พอใจในเรื่องการรักษาพยาบาล

สาเหตุของความไม่พอใจ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการ รัยสิทธิ เเทาเทียมกันในการ เบิก เงินจากสถานพยาบาลต่าง ๆ	๒	๓.๐๔
ต้องการ เบิกได้ เเทากับจำนวนที่จ่ายไปจริง	๒๐	๓๐.๗๗
ไม่ยุติธรรมสำหรับเงิน เกือบบางอัตรา	๑๒	๑๔.๘๖
ระเบียบของมั่งคัมยุ่งยากเกินไป	๓๐	๔๖.๑๕
การบอกเลิกแล้วด้วเจสียจ่ายเป็นเงินเดือน	๑	๑.๕๕
รวม	๖๕	๑๐๐.๐๐

ความพอใจในเรื่องนี้ของพนักงานในอัตราส่วน ๒ ต่อ ๑ เมื่อเทียบกับความไม่พอใจ กล่าวคือ ความพอใจมีประมาณร้อยละ ๒๕.๕๓ และความไม่พอใจมีประมาณร้อยละ ๓๐.๑๗ ซึ่งสาเหตุของความไม่พอใจนี้มีหลายประการด้วยกัน แต่ที่มีจำนวนมากที่สุดได้แก่ ระเบียบข้อบังคับที่ย่างยากเกินไป ทำให้การเบิกเงินค่าจ้าง ซึ่งมีถึง ๕๖.๑๕% สาเหตุรองลงมาได้แก่การที่พนักงานต้องการที่จะเบิกได้เท่ากับจำนวนที่จ่ายไปจริงสำหรับพนักงานทุกระดับชั้น ซึ่งมีประมาณ ๓๐.๗๗% ไม่ยุติธรรมสำหรับเงินเดือนบางอัตรา เช่นกรณีเงินเดือน ๑,๓๐๐ บาท เบิกได้เต็มตามจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่เงินเดือน ๑,๔๐๐ บาท เบิกได้เพียงครึ่งเดียว ทั้ง ๆ ที่ขึ้นเงินเดือนต่างกันเพียง ๑๐๐ บาทเท่านั้น พนักงานที่มีความเห็นเช่นนี้มีประมาณ ๔๘.๕๖% นอกจากนั้นเป็นสาเหตุอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนปลีกย่อย

๔.๒. ค่าเล่าเรียนบุตรและเงินบำรุงการศึกษา

ตารางที่ ๒๓

จำนวนพนักงาน กพภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่อง
ค่าเล่าเรียนบุตรและเงินบำรุงการศึกษา

ประเภทความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจ	๑๓๗	๕๖.๕๖
ไม่พอใจ	๕๓	๒๓.๔๔
รวม	๒๓๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๕

จำนวนพนักงาน คสภ. จำแนกตามสาเหตุของความไม่พอใจในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร
และเงินบำรุงการศึกษา

สาเหตุของความไม่พอใจ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ยุติธรรมสำหรับเงินเดือนนางอัครา	๑๕	๓๐.๖๑
ระเบียบข้อบังคับยุ่งยากเกินไปทำให้ลาขาด	๒๐	๔๐.๘๒
ต้องการเบิกเท่าจำนวนที่จ่ายไปจริง	๑๒	๒๔.๔๘
ตั้งแต่เงินเดือน ๒,๐๐๐ บาทลงมาควร เบิกได้เต็ม	๒	๔.๐๘
รวม	๕๙	๑๐๐.๐๐

พนักงานที่พอใจในความช่วยเหลือทางการเงินเกี่ยวกับเรื่องค่าเล่าเรียนบุตรและเงินบำรุงการศึกษา มีประมาณร้อยละ ๖๖.๕๖ ส่วนที่ไม่พอใจมีประมาณร้อยละ ๒๓.๔๔ สาเหตุของความไม่พอใจก็คือ รู้สึกว่าไม่ยุติธรรมสำหรับเงินเดือนนางอัครา (เช่นเดียวกับค่ารักษาพยาบาล) มี ๓๐.๖๑% ระเบียบข้อบังคับยุ่งยากทำให้การเบิกเงินล่าช้า มี ๔๐.๘๒% ซึ่งเป็นจำนวนมากที่สุด ต้องการเบิกเท่าจำนวนที่จ่ายไปจริงทุกราย มี ๒๔.๔๘% และมีผู้ให้ความเห็นว่า พนักงานตั้งแต่เงินเดือน ๒,๐๐๐ บาทลงมา ควรเบิกได้เต็ม เป็นจำนวน ๒ ราย หรือ ๔.๐๘%

๔.๓. การจ่ายเงินทดแทนเมื่อพนักงานประสูติบุตร

ตารางที่ ๒๕

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องการจ่ายเงิน
ทดแทนเมื่อพนักงานประสูติบุตร

ประเภทความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจ	๑๕๑	๖๗.๗๑
ไม่พอใจ	๗๑	๓๒.๒๙
รวม	๒๒๒	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒๖

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามสาเหตุของความไม่พอใจใน
เรื่องการจ่ายเงินทดแทนเมื่อพนักงานประสูติบุตร

สาเหตุของความไม่พอใจ	จำนวน	ร้อยละ
จ่ายเงินทดแทนน้อยเกินไป	๓๗	๕๘.๗๓
ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	๒	๓.๑๗
การคำนวณค่าทดแทนยังไม่เป็นธรรม	๔	๖.๒๖
การเบิกเงินล่าช้ามาก	๑๕	๒๓.๘๑
ระยะเวลาเพื่อการทดแทนน้อยไป	๑	๑.๕๘
รวม	๖๓	๑๐๐.๐๐

จำนวนพนักงานที่พอใจมี ๒๓.๓๑% ไม่พอใจมี ๗๖.๖๙% โดยมีสาเหตุต่างกันดังนี้ คือ จำนวนเงินที่จ่ายทดแทนน้อยเกินไป การจ่ายเงินไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน การคำนวณค่าทดแทนยังไม่เป็นธรรม การเบิกเงินล่าช้ามาก และระยะเวลาเพื่อการทดแทนน้อยไป ซึ่งคิดเป็นเปอร์เซ็นต์แล้วมีดังนี้ คือ ๕๘.๗๓, ๓.๑๓, ๑๖.๗๐, ๒๓.๘๑ และ ๑.๕๕ ตามลำดับ จากแบบสอบถามข้อนี้ พนักงานไม่พอใจในเรื่องจำนวนเงินที่น้อยเกินไป และการเบิกจ่ายเงินไม่ได้รับความสะดวกรวดเร็วจะล่าช้าอยู่เสมอ

๕. สวัสดิการในค้ำบริการ

ทัศนคติของพนักงานในเรื่องบริการทางการแพทย์และพยาบาล รวมทั้งบริการรถรับ-ส่งพนักงาน มีความพอใจมากน้อยเพียงใด และต้องการให้แก้ไขข้อบกพร่องอย่างไรบ้าง

๕.๑. บริการทางการแพทย์และพยาบาล

ตารางที่ ๒๗

จำนวนพนักงาน ผก. จำแนกตามความพอใจในเรื่องบริการทางการแพทย์และพยาบาล

ประเภทความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจ	๑๐๓	๔๒.๓๘
ไม่พอใจ	๑๔๐	๕๗.๖๑
รวม	๒๔๓	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒๔

จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามสาเหตุของความไม่พอใจ
ในเรื่องบริการทางการแพทย์และพยาบาล

สาเหตุของความไม่พอใจ	จำนวน	ร้อยละ
บริการพยาบาลไม่ดี	๓๖	๒๖.๘๖
ต้องการให้มีแพทย์ประจำ	๔๔	๓๖.๕๖
ไม่พอใจมารยาทของพยาบาล	๒๔	๑๗.๕๑
ควรรวมจ่ายเป็นเงินเดือน	๑	๐.๗๕
แพทย์มักสั่งยาชนิดเดียวกับที่รักษา หลายโรค	๑	๐.๗๕
แพทย์จ่ายยาโดยไม่ตรวจวินิจฉัยโรค ที่แน่นอนก่อน	๑๑	๘.๒๑
ไม่พอใจการตรวจรักษาซึ่งมีระยะเวลา ที่กำหนดไว้	๑๑	๘.๒๑
อุปกรณ์การแพทย์ไม่สมบูรณ์	๑	๐.๗๕
รวม	๑๓๕	๑๐๐.๐๐

จำนวนพนักงานที่พอใจและไม่พอใจเกี่ยวกับบริการประเภทนี้มีค่าใกล้เคียงกัน คือ ประมาณ ร้อยละ ๓๖.๕๑ และ ๑๗.๕๑ ตามลำดับ สาเหตุของความไม่พอใจมีหลายประการด้วยกัน (ดูตารางที่ ๒๔ ประกอบ) สิ่งที่พนักงานต้องการมากที่สุดคือแก่ต้องการให้มีแพทย์ประจำ ไม่ใช่มาเป็นเวลา เพราะการเจ็บป่วย บางครั้งก็ต้องการให้แพทย์วินิจฉัยสั่งจ่ายยาโดยเร็ว ความต้องการในเรื่องนี้ถึง

๓๖.๕๖% สาเหตุต่อมาก็คือ ไม่พอใจในบริการ เนื่องจากไม่ได้รับความสะดวกต่าง ๆ ในการขอใบ การติดต่อกับแพทย์ ในเรื่องเปิดคำรักษาพยาบาล ฯลฯ มีถึง ๒๖.๕๖% สาเหตุใหญ่่อีกประการหนึ่ง คือ ความไม่พอใจในเรื่องมารยาทของพยาบาล มีถึง ๑๗.๕๑% พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามบางคนกล่าว หารว่า "พยาบาลเร็วมาก" หรือ "พยาบาลมักจะบริการเฉพาะผู้ใหญ่ เวลาผู้น้อยไปขอยามีสภาพเหมือน ขอทาน" เป็นต้น

๕.๒. บริการรูดรับ-ส่งพนักงาน

ตารางที่ ๒๕

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่อง
บริการ รูดรับ-ส่งพนักงาน

ประเภทความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจ	๔๘	๓๖.๒๑
ไม่พอใจ	๑๕๕	๖๓.๗๙
รวม	๒๐๓	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๓๐

จำนวนพนักงาน ดพ. จำแนกตามสาเหตุของความไม่พอใจ
ในเรื่องบริการ รถรับ-ส่งพนักงาน

สาเหตุของความไม่พอใจ	จำนวน	ร้อยละ
มีรถบริการน้อยไม่พอกับจำนวนพนักงาน	๑๓๒	๕๕.๕๐
รถเสียบ่อย	๒	๕.๐๘
ควรเพิ่มรถ แต่พนักงานควรเสียค่าบริการบ้าง	๑	๐.๒๕
บริการไม่ดี	๕	๓.๕๐
พนักงานต่างจังหวัดยังไม่มียานรับ-ส่ง	๑	๐.๒๕
ไม่ควรให้สายการ เกิดรถซ้ำกัน	๒	๐.๓๒
รวม	๑๔๓	๑๐๐.๐๐

จำนวนพนักงานที่พอใจและไม่พอใจในบริการประเภทนี้ มี ๓๖.๒๑% และ ๖๓.๗๙% ตามลำดับ สาเหตุของความไม่พอใจส่วนใหญ่ ซึ่งมีถึง ๕๕.๕๐% คือ มีรถบริการน้อยไม่พอกับจำนวนพนักงาน ซึ่งเป็นความจริง และการให้ค่า ๆ ก็พยายามแก้ไขปัญหานี้ โดยมีโครงการซื้อรถเพิ่มบริการพนักงานเพิ่มขึ้นทุกปี และสายการ เกิดรถก็พยายามเลือกจุดสำคัญ ๆ ที่พนักงานจะมากักจั้นรถได้งานที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากกรณีไม่มากพอที่จะเงินใดทุกเส้นทางที่พนักงานจำนวนมากใช้เป็นสายการ เลื่อนรถมาสำนักงาน

๖. การยอมรับ

ของกรทราบจำนวนพนักงานที่เคยเข้ารับการยอมรับ และการนำประโยชน์ที่ได้จากการยอมรับมาใช้ในงานในหน้าที่ใดบ้างน้อยเพียงใด

ตารางที่ ๓๑

จำนวนพนักงาน กฟภ. ที่เข้ารับการยอมรับที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดขึ้น

การยอมรับ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	๘๒	๒๑.๐๕
ไม่เคย	๓๑๕	๗๘.๙๕
รวม	๓๙๗	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๓๒

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำนวนกำหนดประโยชน์ที่ได้รับจากการยอมรับมาใช้
กับงานในหน้าที่ของตน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการยอมรับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๐ %	๓	๑๕.๒๒
๒๑ - ๔๐ %	๓	๑๕.๒๒
๔๑ - ๖๐ %	๑๑	๓๙.๑๓
๖๑ - ๘๐ %	๕	๑๙.๕๖
๘๐ % ขึ้นไป	๕	๑๙.๘๗
รวม	๒๖	๑๐๐.๐๐

ส่วนใหญ่แล้ว พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าแผนกไม่เคยเข้ารับการอบรมที่ทางการไฟฟ้าฯ จัดขึ้น คือ มีประมาณ ๙๔.๙๕% ผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมมีเพียง ๒๑.๐๕% เท่านั้น และประโยชน์ที่ได้จากการอบรมในการนำมาใช้กับการปฏิบัติหน้าที่มีมากพอสมควร คือ มากที่สุดถึง ๔๑ - ๖๐ % ซึ่งคิดจากจำนวนผู้เข้ารับการอบรมถึง ๙๘.๑๐% แสดงว่าบริการประเภทนี้จะไม่แพร่หลายในพนักงานทุกระดับชั้น แต่ก็ได้ประโยชน์ไม่น้อยสำหรับผู้เคยเข้ารับบริการ

๗. การขอยืมบริการ เรื่องการกุศลสงเคราะห์ (ฉาปนกิจ)

ต้องการทราบความเห็นของพนักงานว่า ควรขยายหรือไม่เพียงใด และถ้ามีความเห็นว่าจะขยาย จะรวมเฉพาะนิคมการค้าของสมาชิกเท่านั้น หรือรวมทั้งนิคมการค้าของสมาชิกและกุสมรสด้วย

ตารางที่ ๓๓

จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องการขยาย
บริการเรื่องการกุศลสงเคราะห์ (ฉาปนกิจ)

ประเภทความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
รวมนิคมการค้าของสมาชิก	๕๕	๑๔.๒๐
รวมนิคมการค้าของสมาชิกและกุสมรส	๑๕๕	๔๙.๕๐
ไม่ต้องการขยาย	๕๕	๒๒.๓๐
รวม	๒๖๕	๑๐๐.๐๐

พนักงานที่มีความเห็นว่า ควรขยายบริการรถสองแถวระยะ (พาณิช) จากตัวสมาชิก และคู่สมรสที่มีอยู่เดิม เป็นรวมบิดามารดาของสมาชิก และรวมบิดามารดาของสมาชิกและคู่สมรสด้วย มีถึง ๑๘.๒๘% และ ๕๕.๕๘% ตามลำดับ ส่วนที่มีความเห็นว่าไม่ควรขยายออกไป มี ๒๒.๓๑% ดังนั้น ความเห็นของพนักงานส่วนใหญ่จึงมีแนวโน้มในการให้ขยายบริการออกไป

๔. ความเห็นเกี่ยวกับการลาออกของพนักงาน

ต้องการทราบสาเหตุการลาออกของพนักงานในความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามว่า เกิดจากสาเหตุใดมากที่สุด

ตารางที่ ๓๔

จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามความคิดเห็นในเรื่องที่พนักงานลาออกอยู่เสมอ

สาเหตุที่ลาออก	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการรับเงินก้อน	๔	๓.๗๐
สวัสดิการของ กฟผ. ไม่ดีพอ	๕๐	๒๓.๐๘
ไม่พอใจรูปร่างกับบุคลิก	๓๖	๑๕.๐๒
ไม่พอใจจรรยาบรรณ	๒	๐.๙๒
ไม่พอใจหรือไม่ชอบทำงานที่ กฟผ.	๕๑	๒๔.๔๕
งานที่เงินเดือนสูงและมีความก้าวหน้ากว่า	๑๗	๗.๘๓
เป็นความต้องการของแต่ละบุคคล	๔	๓.๗๐
สภาพแวดล้อมในสำนักงานไม่ดี	๑	๐.๔๖
ไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดี		
ความชอบ	๓	๑.๓๘
ไม่มีความมั่นคงเพียงพอ	๑	๐.๔๖
การบรรจุพนักงานไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน ขาด		
ความยุติธรรม	๑	๐.๔๖
ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ	๒	๐.๙๒
ปรับตัวให้เข้ากับระบบงานไม่ได้	๑	๐.๔๖
อื่น ๆ	๖	๒.๗๖
รวม	๒๑๗	๑๐๐.๐๐

เนื่องจากปรากฏว่า มีพนักงานการไฟฟ้า ๖ ลาออกกันอยู่เสมอ ซึ่งมีสาเหตุอยู่หลายประการด้วยกัน และสาเหตุที่พนักงานลาออกมากที่สุดจากคำตอบในแบบสอบถามก็คือ "ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา" ซึ่งมีถึง ๓๕.๐๒% สาเหตุต่อมาได้แก่ "สวัสดิการของ กฟผ.ไม่ดีพอ" มี ๒๓.๐๕% และ "ไม่พอใจหรือไม่ชอบทำงานที่ กฟผ." มี ๑๔.๘๑% นอกจากนี้เป็นสาเหตุเล็กน้อยอื่น ๆ

๔. ประเภทของสวัสดิการ

ต้องการทราบว่า บริการสวัสดิการประเภทไหนที่พนักงานนิยมมากที่สุด ในจำนวนหลายประเภทที่ทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดให้เป็นการบริหารแก่พนักงาน



ตารางที่ ๓๕

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในเรื่องประเภทสวัสดิการของ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ประเภทสวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ
การกู้เงินกองทุน	๓๓	๑๔.๒๔
การจัดสรรที่ดิน	๒๗	๑๑.๖๔
การจัดรถรับ-ส่งพนักงาน	๒๐	๘.๖๖
การรักษาพยาบาล	๑๔	๖.๑๔
การปีกอบรม	๓	๑.๓๐
ค่าเล่าเรียนบุตรและเงินบำรุงการศึกษา	๖๒	๒๖.๔๔
การสงเคราะห์ญาติปฏิบัติงานที่ประสบ- อุบัติเหตุหรือภัยอื่น ๆ	๑๒	๕.๑๔
การช่วยเหลือพนักงานลาอุปสมบท	๑๗	๗.๓๖
การจ่ายเงินทดแทนเมื่อพนักงานประสบ อุบัติเหตุ	๑๖	๖.๘๓
บริการทางการแพทย์และพยาบาล	๒๓	๙.๙๖
รวม	๒๓๑	๑๐๐.๐๐

บริการสวัสดิการที่ทางการไฟฟ้าฯ จัดให้ ซึ่งเป็นที่นิยมที่สุดของพนักงาน ได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตรและเงินบำรุงการศึกษา ซึ่งมี ๒๖.๔๔% บริการสวัสดิการที่พนักงานสนใจน้อยที่สุดได้แก่การปีกอบรม ซึ่งมีเพียง ๓ ราย หรือ ๑.๓๐% เท่านั้น บริการให้กู้เงินกองทุน และการจัดสรรที่ดิน อยู่ในความนิยมเป็นอันดับ ๒ และ ๓ คือ ประมาณ ๑๔.๒๔% และ ๑๑.๖๔% ตามลำดับ ส่วนบริการอื่น ๆ นั้นได้รับความนิยมน้อยลงมาตามความจำเป็นในการครองชีพ

๑๐. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสวัสดิการ

พนักงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพียงใด

ตารางที่ ๓๖

จำนวนพนักงาน กฟภ. จำแนกตามความพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับบริการสวัสดิการ

ประเภทความพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจมาก	๑๐	๔.๐๘
พอใจ	๕๓	๒๓.๐๘
ไม่มีความเห็น	๓๓	๒๕.๕๘
ไม่ชอบพอใจ	๓๖	๓๑.๓๓
ไม่พอใจเลย	๓๐	๑๖.๑๕
รวม	๒๕๒	๑๐๐.๐๐

จากแบบสอบถาม จะเห็นว่า พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ไม่พอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กล่าวคือ ประเภทที่ไม่พอใจเลย มี ๑๖.๑๕% ไม่ชอบพอใจ ๓๑.๓๓% ประเภทไม่มีความเห็น ซึ่งอาจจะเป็นประเภทที่ไม่เคยใช้บริการสวัสดิการ เหล่านี้เลยก็ได้ มี ๒๕.๕๘% ประเภทพอใจมากและพอใจ มี ๔.๐๘% และ ๒๓.๐๘% ตามลำดับ ซึ่งสรุปแล้ว พนักงานมีความคิดเห็นในทางไม่พอใจเป็นส่วนใหญ่

๑๑. บริการสวัสดิการอื่น ๆ ที่ควรจัดเพิ่มขึ้น

ต้องการทราบความคิดเห็นว่า พนักงานส่วนมากต้องการให้จัดสวัสดิการประเภทใดเพิ่มขึ้นจากเดิมที่มีอยู่แล้ว

ตารางที่ ๓๗

จำนวนพนักงาน กฟผ. จำแนกตามประเภทของสวัสดิการที่
ต้องการให้ทำส่วนภูมิภาคจัดเพิ่มขึ้น

ประเภทสวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ
สหกรณ์ร้านค้า	๓๕	๑๓.๕๕
สหกรณ์เงินกู้	๖	๒.๕๗
ให้พนักงานกู้เงินเพื่อปลูกที่อยู่อาศัย	๖๖	๒๗.๑๖
ปลูกที่อยู่อาศัยให้เช่าซื้อ สำหรับพนักงานชั้น ผู้นอก	๘๐	๓๒.๕๒
จัดรถรับ-ส่งพนักงานเพิ่มขึ้น	๕๓	๑๗.๗๐
ห้องสมุด	๘	๓.๓๐
จัดสโมสรที่ขายอาหารที่สะอาดจริง ๆ	๑	๐.๔๑
ปรับปรุงการกีฬาทั้งกีฬากลางแจ้งและในร่ม	๑	๐.๔๑
ปรับปรุงสวัสดิการทุกประเภทที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น	๓	๑.๒๓
เพิ่มสวัสดิการประเภททุกสิ่งทุกอย่าง (เขาบันทึก) ในรวมมีค่านายหน้าของสมาชิก และคู่สมรสด้วย	๑	๐.๔๑
รวม	๒๕๓	๑๐๐.๐๐

บริการสวัสดิการที่ทางพนักงานต้องการให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดเพิ่มขึ้นที่มีมากที่สุด และลดต้นทุนลงมา ได้แก่ การปลูกหีบปุ๋ยมูลสัตว์ให้เขาซื้อสำหรับพนักงานชั้นผู้น้อย ให้พนักงานกู้เงินเพื่อปลูกหีบปุ๋ยมูลสัตว์ จักรวรรบี-ส่งพนักงานเพิ่มขึ้นและสหกรณ์ร้านค้า ซึ่งมีประมาณ ๓๒.๕๒, ๒๗.๑๖, ๑๗.๗๐ และ ๑๓.๕๕ เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ ส่วนบริการอื่น ๆ มีผู้ต้องการเป็นส่วนน้อย

เป็นที่น่าสังเกตว่า บริการสวัสดิการที่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้การไฟฟ้า ฯ จัดใหม่ขึ้น นอกเหนือสหกรณ์ร้านค้า เป็นเรื่องที่อยู่ในโครงการของการไฟฟ้า ฯ ที่จะจัดทำให้พนักงานโดยเร็วทั้งสิ้น

๑๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับการไฟฟ้า ฯ ต่อไป หรือยังไม่แน่ว่าจะอยู่ต่อไป

นอกจากต้องการทราบเกี่ยวกับความคิดเห็นแล้ว ยังต้องการทราบถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความคิดเห็นนั้นด้วย

๑๒.๑. ความเห็นของพนักงานที่จะทำงานกับการไฟฟ้า ฯ ต่อไป

ตารางที่ ๑๔

จำนวนพนักงาน กฟภ. ที่คิดว่าจะทำงานกับการไฟฟ้า ฯ ต่อไป

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
ใจดีตรงกันที่เรียนมา	๕๔	๓๑.๐๓
เงินเดือนสูง	๓	๕.๑๗
สวัสดิการดี	๖	๑๐.๓๔
เพื่อนร่วมงานดี	๖	๑๐.๓๕
ผู้บังคับบัญชาดี	๑๒	๒๐.๖๘
ใกล้บ้านใกล้โรงเรียน	๒	๓.๔๕
ไม่มีที่ไป	๑๑	๑๘.๕๖
รวม	๕๔	๑๐๐.๐๐

๑๒.๒. ความเห็นของพนักงานที่ยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานกับการไฟฟ้า ฯ ต่อไป

ตารางที่ ๓๔

จำนวนพนักงาน กทข. ที่ยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานกับการไฟฟ้า ฯ ต่อไป

ความคิดเห็นของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้ใช้วิชาที่เรียนมา	๒	๒๒.๒๒
เงินเดือนที่น้อยกว่า	๑	๑๑.๑๑
สวัสดิการไม่ดี	-	-
เพื่อนร่วมงานไม่ดี	-	-
บุ้ญงคัมบัญชาไม่ดี	๕	๕๕.๕๖
ไกลบ้านไกลโรงเรียน ที่ทำงานที่อื่นดีกว่า	๑	๑๑.๑๑
รวม	๙	๑๐๐.๐๐

ในการถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการที่จะทำงานกับการไฟฟ้า ฯ ต่อไป จากจำนวน ๕๕ ราย มี ๔๔ ราย หรือประมาณ ๗๙.๐๙% ให้เหตุผลการที่จะทำงานกับการไฟฟ้า ฯ ต่อไปว่า "ใช้วิชาตรงที่ที่เรียนมา" และเหตุผลของพนักงานที่ยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานกับการไฟฟ้า ฯ ต่อไป จากจำนวน ๙ ราย มี ๕ ราย หรือประมาณ ๕๕.๕๖% ให้เหตุผลว่า "บุ้ญงคัมบัญชาไม่ดี"

ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๒๕๐ ราย มี ๑๗๗ ราย หรือประมาณ ๗๐.๘๐% ที่ตอบคำถามทั้ง ๒ ข้อ คือ ทั้งที่คิดว่าจะทำงานอยู่ต่อไป และที่ยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานกับการไฟฟ้า ฯ ต่อไป ซึ่งพอจะอนุมานได้ว่า พนักงานเหล่านี้ยังไม่แน่ใจตนเองในเรื่องการตัดสินใจว่าจะอยู่ต่อไปหรือจะออกจากการทำงาน ฯ ก็ หรืออาจจะกำลังรองานใหม่ที่คิดว่า หรือไม่มีที่จะไป ตามที่พนักงานบางคนได้ตอบแบบสอบถามมาก็เป็นได้

ขอสรุป

จากข้อมูลที่ไ้มา ขอสรุปได้ดังนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้า ๖ นาย เป็นอัตราส่วน ๒ : ๑ เมื่อเทียบกับพนักงานหญิง พนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในระหว่าง ๑๘-๔๐ ปี การศึกษาดำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานในระดับชั้นตรี-โท ผู้ที่แต่งงานแล้วมีจำนวนเกือบเท่า ๆ กับผู้ที่ยังเป็นโสด ซึ่งส่วนใหญ่มีบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน ๑-๔ คน แต่ก็มีผู้ที่ไม่ต้องรับผิดชอบใครเลยนอกจากตัวเองถึง ๒๕ ของจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พนักงานส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน ๕ ปี และยังไม่มีความแน่ใจว่าจะทำงานอยู่ต่อไป หรือจะลาออกดำทำงานอื่นที่ดีกว่า ปัญหาสำคัญ ๆ ที่ทางพนักงานไม่พอใจมีดังนี้

๑. การกู้เงินกองทุน พนักงานจะกู้เงินได้ตามจำนวนเงินที่สะสมไว้ ดอกเบี้ย ๘% ถ้าจะกู้ใหม่อีกจะต้องชำระหนี้เก่าเสร็จสิ้นแล้วมีกำหนด ๓ เดือน

ในค่านความเห็นของพนักงานไม่พอใจ เพราะเห็นว่าดอกเบี้ย ๘%แพงเกินไป และต้องการที่จะให้กู้เงินได้ทันทีเมื่อชำระหนี้เก่าเรียบร้อยแล้ว

๒. สวัสดิการในสถานเศรษฐกิจ ในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตรและเงินบำรุงการศึกษา พนักงานเงินเดือน ๑,๓๐๐ บาทลงมา เบิกค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง ค่าธรรมเนียม ได้เต็มตามใบเสร็จ พนักงานที่เงินเดือนสูงกว่า ๑,๓๐๐ บาท ถึง ๓,๐๐๐ บาท เบิกค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง ค่าธรรมเนียมได้ครึ่งหนึ่งตามใบเสร็จ พนักงานที่เงินเดือนเกินกว่า ๓,๐๐๐ บาท เบิกได้เฉพาะค่าเล่าเรียนครึ่งหนึ่งตามอัตรา

สำหรับค่ารักษาพยาบาล พนักงานเงินเดือน ๑,๓๐๐ บาทลงมา เบิกได้เท่าจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ถูกจำกัดสิทธิในการเบิกเงินช่วยเหลือ เรื่องเงินค่าทองพยาบาลให้เบิกได้ในอัตราห้องเดี่ยวต่ำสุดของสถานพยาบาล

ในค่านความเห็นของพนักงานไม่พอใจ เพราะต้องการ เบิกได้เต็มตามจำนวนที่จ่ายไปจริง และต้องการ เบิกได้รวดเร็ว

๓. สวัสดิการในค้ำขมบริการ มีการให้บริการในค้ำขมการจัดรถรับ-ส่งพนักงาน การจัดสถานที่ตรวจโรค รักษา จ่ายยา และทำหั้น โดยมีแพทย์มาปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว

ความเห็นของพนักงาน ในเรื่องรถรับ-ส่ง ไม่พอใจเพราะรถน้อยเกินไป ในเรื่องการรักษาพยาบาล ไม่พอใจในเรื่องไม่มีแพทย์มาประจำตลอดเวลาและมารักษาของพยาบาลที่ไม่สนใจต่อพนักงานที่ไปขอรับบริการ เท่าที่ควร

๔. สวัสดิการที่พนักงานพอใจมากที่สุด จากตารางที่ ๑๔ จะเห็นว่า สวัสดิการประเภทค่าเล่าเรียนบุตรและเงินบำรุงการศึกษา ได้รับความนิยมมากที่สุด ซึ่งถ้าดูตามตารางที่ ๑๐ แล้วจะเห็นว่า จำนวนพนักงานที่ยังโสดและสมรสแล้วมีจำนวนเกือบเท่า ๆ กัน ซึ่งแนวโน้มในเรื่องความพอใจประเภทสวัสดิการควรจะเป็นการรักษาพยาบาล หรือบริการในค้ำขมการแพทย์และพยาบาลมากกว่า เพราะพนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเท่า ๆ กัน แต่ทั้งนี้อาจจะสืบเนื่องมาจากความไม่พอใจในบริการสวัสดิการค้ำขมนี้คงที่กล่าวมาแล้วก็ได้

๕. ผู้บังคับบัญชา ตัวผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องกับตารางที่ ๑๔, ๑๕ และ ๑๖ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่มีพนักงานลาออกอยู่เสมอ กับความคิดที่จะทำงานกับการไฟฟ้า ฯ คือไปหรือยังไม่แน่ใจว่าจะอยู่ต่อไป จากตารางที่ ๑๕ การที่มีพนักงานลาออกเสมอเช่น สาเหตุที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการขาดความยุติธรรมและไม่มีการเกณฑ์ที่แน่นอนในการบรรจุพนักงาน ซึ่งเกี่ยวกับความไม่ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ส่วนตารางที่ ๑๕ นั้นระบุว่า การที่พนักงานก็จะลาออกจากการไฟฟ้า ฯ ไปเพราะผู้บังคับบัญชาไม่ดี เป็นส่วนใหญ่ ส่วนการที่จะทำงานอยู่ต่อไปเพราะผู้บังคับบัญชานั้น มีจำนวนยังเป็นรองกับความคิดที่ว่า ใ้ทำงานตรงกับวิชาที่เรียนมา

ข้อเสนอแนะ

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จากการพิจารณาพอจะประเมินได้ว่า เกิดจากความไม่เข้าใจในนโยบายของการให้บริการสวัสดิการของพนักงาน เกิดจากความล่าช้าของการ

ค่าเนื้องาน และที่น่าสังเกต คือ ความไม่พอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาขึ้น การเสนอแก้ไขปัญหาดัง ๆ นี้ จะเสนอเฉพาะปัญหาที่สำคัญ ๆ ที่พนักงานส่วนใหญ่ไม่พอใจ ซึ่งสำรวจได้จากการสอบถามสอบถามของพนักงานและการสังเกตการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ของผู้เขียนเอง ปัญหาต่าง ๆ ที่จะได้เสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขมีดังนี้ คือ

๑. การกู้เงินกองทุน มีข้อเสนอแนะในการแก้ไขบางประการ ดังนี้

๑.๑. อัตราดอกเบี้ย เนื่องจากกองทุนมีรายได้สูงขึ้น เพราะมีพนักงานชอู้เงินเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงควรลดอัตราดอกเบี้ยลงจาก ๘% เหลือเพียง ๒-๓% เป็นอย่างสูง นอกจากนั้นเมื่อเทียบกับอัตราดอกเบี้ยการกู้เงินของการไฟฟ้าอื่น ๆ แล้วจะเห็นว่า ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สูงที่สุด กล่าวคือ ของการไฟฟ้านครหลวงเสียดอกเบี้ย ๖% กู้ได้ภายในวงเงินไม่เกิน ๓ เท่าของเงินเดือน ในกรณีที่ต้องเสียดอกเบี้ย ๘% นั่นก็ต่อเมื่อกู้ภายในวงเงิน ๓๐ เท่าของเงินเดือนโดยมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยเพราะที่ยันฮี เสียดอกเบี้ยในอัตรา ๖% กู้ได้ภายในวงเงินไม่เกิน ๓ เท่าของเงินเดือน และอัตราดอกเบี้ยที่ให้กับเงินฝากที่หักจากเงินเดือน ๘% ของพนักงานก็ให้ ๖% เท่ากัน อีกแห่งหนึ่ง คือ ท้องถันการท่าเรือ ดอกเบี้ยท้องถันการให้กับเงินสะสมของพนักงานเท่ากับดอกเบี้ยที่พนักงานจะต้องจ่ายเมื่อชอู้เงิน คือ ๑% สำหรับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังไม่ถึงขั้นที่ท้องถันการให้อัตราดอกเบี้ยของทั้งสองประเภทเท่ากัน เพียงแต่ลดดอกเบี้ยที่การไฟฟ้า ๆ ให้พนักงานในอัตรา ๘% ก็ควรจะคิดดอกเบี้ยจากพนักงานประมาณ ๖% เป็นอย่างต่ำ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลประโยชน์ที่ได้ไปจัดสวัสดิการประเภทอื่นที่สำคัญและจำเป็นสำหรับพนักงานต่อไป เนื่องจากเงินทุนและกำไรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมื่อเทียบกับการไฟฟ้าทั้งสองแห่งและองค์การท่าเรือแล้วมีน้อยมาก ยังไม่สามารถจะนำไปใช้ในดานสวัสดิการได้เต็มที่

๑.๒. การยอนชำระ การชำระดอกเบี้ยควรพิจารณาให้ชำระเป็นงวด ๆ เช่นเดียวกับเงินต้น ถึงแม้ว่าจำนวนเงินที่ชอู้จะสูงกว่าจำนวนเงินที่ทางการไฟฟ้า ๆ หักไว้บ้างก็ตาม แต่ในระยะ เวลาที่ทำกรยอนชำระนั้น ทางการไฟฟ้า ๆ ก็หักเงินกองทุนเพิ่มอยู่ทุกเดือนแล้ว ซึ่งก็พอจะชดเชยกับส่วนที่เกินได้แม้จะไม่พอก็ก็ตาม อีกประการหนึ่ง ถ้าพนักงานที่ชอู้เงินจะลาออกก่อนที่จะชอู้เงินหมดก็จะต้องมีบางส่วนที่ยอนชำระไปบ้างแล้ว ส่วนที่เหลืออยู่ก็อาจจะใช้เงินกองทุนชดเชยให้

ทั้งหมดได้ หรือกรณีที่มีดอกเบี้ยสูงกว่าดอกเบี้ยกองทุนที่จะได้รับ ผู้บังคับบัญชาก็มีสิทธิที่จะยับยั้งการลาออกของพนักงานไว้ชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งก็ได้

ในกรณีที่ต้องการให้ถูกทดลองตามข้อบังคับ กกท. ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า กกท. จะนำเงินกองทุน ฯ นี้ไปแสวงหาผลประโยชน์ในทางที่ไม่เสี่ยงภัย ก็ควรจะให้มีผู้คำประกันอย่างน้อย ๒ ราย ซึ่งเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเช่นกัน เพื่อจะได้เรียกเงินคืนได้ ในกรณีที่พนักงานผู้ออกกู้เงินลาออกก่อนจะมีเจตนาร่ำระพัง

๑.๓. การเว้นระยะให้กู้เงินอีกครั้ง เมื่อชำระเงินต้นเสร็จแล้ว ๓ เดือนนั้น ไม่ยุติธรรมสำหรับพนักงานชั้นผู้น้อย ควรจะยกเลิกระเบียบนี้ไป ทั้งนี้เพราะ กกท. ยังไม่สามารถควบคุมผู้ขอกู้เงินไปว่า นำไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่แจ้งมาหรือไม่ มีหลายรายที่กู้เงินกองทุนเพื่อนำไปหาดอกเบี้ยต่อเพื่อประโยชน์ของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แต่สำหรับพนักงานชั้นผู้น้อย จะขอกู้เงินเพราะมีความจำเป็นในการนำไปช่วยเหลือครอบครัวจริง ๆ เพราะลำพังเงินเดือนนั้นไม่มากพอที่จะมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามจำเป็นและฉุกเฉินได้ การกู้เงินของพนักงานประเภทนี้จึงมักจะมีผลเนื่องกันอยู่เรื่อย การที่ต้องเว้นระยะไป ๓ เดือน อาจทำให้ต้องไปกู้เอกชนซึ่งต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูงกว่าปกติ เพราะไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน ซึ่งเป็นผลเสียบแก่พนักงานยิ่งขึ้น เพราะ เมื่อมีสิทธิขอกู้เงินได้อีกก็ต้องนำไปใช้หนี้เอกชน ทำให้พนักงานไม่ได้รับประโยชน์จากการกู้เงินเลย

ข้อที่ควรแก้ไขอย่างหนึ่งก็คือ วงเงินที่ขอกู้ซึ่งทางการไฟฟ้า ฯ กำหนดให้กู้ได้ไม่เกินจำนวนเงินกองทุนที่พนักงานฝากไว้ ในกรณีที่พนักงานที่จะกู้เงินได้มากพอที่จะบำบัดความเดือดร้อนได้ก็ควรเป็นผู้ที่ทำงานมาเป็นเวลานานพอสมควร สำหรับพนักงานซึ่งทำงานยังไม่นานนักและเป็นพนักงานชั้นผู้น้อย ก็จะมีเงินกองทุนที่ฝากไว้เป็นจำนวนน้อย ซึ่งถ้าเกิดความจำเป็นเงินที่กู้ได้ก็อาจจะไม่พอใช้ แม้ว่าการไฟฟ้า ฯ จะมีบริการประเภทกู้ได้เกินเงินกองทุนในกรณีจำเป็นจริง ๆ ก็ตาม แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาของอนุกรรมการพิจารณาใหญ่เงินในกรณีจำเป็นและฉุกเฉินยิ่ง จะเห็นควรอนุมัติหรือไม่ ซึ่งก็เป็นเรื่องไม่แน่นอน เพราะฉะนั้นทางที่ดีแล้วควรจะให้กู้ได้ในวงเงินไม่เกิน ๓ เท่าของเงินเดือนของพนักงานผู้นั้น และเพื่อไม่ให้เป็นการเสี่ยงภัยจนเกินไป ก็ควรให้มีพนักงานอย่างน้อย ๒ คนเป็นผู้คำประกัน พนักงานผู้คำประกันจะต้องไม่เป็นผู้คำประกันเกินกว่า ๒ รายขึ้นไป ซึ่งวิธีนี้จะเป็นการช่วยเหลือพนักงานชั้นผู้น้อยที่ต้องพึ่งบริการประเภทนี้อยู่เป็นประจำได้พอสมควร

ขอเสนอแนะอีกประการหนึ่ง ก็คือ เปลี่ยนรูปการดำเนินงานใหม่ โดยจัดเป็นในรูปแบบของสหกรณ์ เหมือนกับสหกรณ์ราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการกู้เงิน โดยเปลี่ยนรูปเงินฝากเป็นจำนวนหุ้นอย่างต่ำควรมีมูลค่าหุ้นละ ๑๐ บาท ซึ่งถึงแม้จะคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๑๒ ต่อปี สำหรับการให้กู้เงินก็ตาม แต่ก็จะได้มีการจ่ายเงินปันผลตามหุ้นที่ชำระแล้วให้กับสมาชิกทุกคนในอัตราไม่เกินร้อยละ ๔ ต่อปี และยังมีการจ่ายเป็นเงินเฉียดคืนให้แก่สมาชิกตามส่วนจำนวนรวมแห่งดอกเบี้ยเงินกู้ ซึ่งสมาชิกนั้น ๆ ได้จ่ายแก่สหกรณ์ในระหว่างปี ซึ่งเมื่อรวมแล้วสมาชิกที่ออกเงินจะจ่ายดอกเบี้ยในอัตราไม่ถึงร้อยละ ๑๒ ต่อปี เช่นกัน

๒. การจัดสรรที่ดิน เนื่องจากการให้ค่าส่วนภูมิภาคมีนโยบายที่จะให้พนักงานทุกคนมีที่ดินเพื่อปลูกที่อยู่อาศัย เป็นของตนเอง ดังนั้นจึงควร จะ เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์บางอย่าง กล่าวคือ ในเรื่องการจัดสรรที่ดินควรแบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะแรกควรให้พนักงานผู้ยังไม่เคยซื้อที่ดินของการไฟฟ้า ๑ เดย และประสงค์จะซื้อที่ดินเป็นผู้อยู่อาศัยก่อน ส่วนที่เหลือจึงให้พนักงานทั่ว ๆ ไปที่ประสงค์จะซื้อที่ดินปลูกภายหลัง ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานที่ยังไม่มีที่ดินเลยได้มีโอกาสที่จะมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินนั้นเต็มที่ ส่วนการขอคืนที่ดินหรือการโอนกรรมสิทธิ์ก่อนนั้น พนักงานผู้ประสงค์จะขอคืนที่ดินควร จะขายคืนให้กับการไฟฟ้า ๑ ด้วยจำนวนเงินเท่าที่จ่ายไปแล้ว และการให้ค่า ๑ ก็ จะ ประสงค์ให้พนักงานที่ ต้องการซื้อที่ดินได้มาจับสลากใหม่ ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาแล้ว ไม่ควร จะ เปิดโอกาสให้พนักงานโอนกรรมสิทธิ์กันเอง โดยเพียงแต่เสียค่าธรรมเนียมให้กับการไฟฟ้า ๑ เท่านั้น เพราะจะทำให้เกิดการก้าวก่าย และให้พนักงานบางคนที่ดินมากเกินไปในขณะที่บางคนไม่มีโอกาสที่จะมีสิทธิ์ในที่ดินนั้นแม้แต่แปลงเดียว ซึ่งจะทำให้แลเห็นว่า การไฟฟ้า ๑ สมัยอนุมัติให้มีการค้ากำไรโดยไม่ยุติธรรมขึ้นได้

โครงการที่สำคัญที่การไฟฟ้า ๑ ควรจะเร่งรัดจัดทำก็คือ การจัดที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงานชั้นผู้น้อยเพื่อเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระไม่ต้องเสียค่าเช่าบ้าน เพราะพนักงานชั้นผู้น้อยส่วนใหญ่ไม่มีบ้านของตนเอง อีกประการหนึ่ง สำนักงานกลางที่กรุงเทพฯ จะย้ายไปอยู่ที่บางเขน การคมนาคมก็จะมากกว่าในปัจจุบัน พนักงานบางคนอาจจะต้องออกไปหลายสาย ทำให้ต้องเสียเบ็ดเตล็ดค่าใช้จ่ายมากขึ้น แม้ว่าจะมีรถรับ-ส่งพนักงานก็ตาม แต่ก็ยังเป็นจำนวนน้อยและเส้นทางเดินรถก็ผ่านเฉพาะจุดใหญ่ ๆ เท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่ผ่านทางเดียวกันก็เป็นได้ ถ้าการไฟฟ้า ๑ จะจัดสร้างขึ้นในที่ที่อยู่ใกล้กับสำนักงานได้มากเท่าใด

ก็ยิ่งดี เพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่พนักงาน

สำหรับพนักงานที่มีเงินเป็นของตนเอง ทางกาไฟฟ้า ฯ ควรจะให้พนักงานมีสิทธิที่จะขอ
กู้เงินเพื่อปลูกที่อยู่อาศัยในที่นั้น โดยให้ที่คั้นนั้นมากำประกันเงินที่กู้ไป ซึ่งจะ เป็นการช่วยสร้างฐานะของ
พนักงานให้มั่นคงยิ่งขึ้นทางหนึ่ง

๓. การให้รางวัลสงเคราะห์เรื่องการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนและเงินบำรุงการศึกษา

ในฐานะที่กาไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจ จึงไม่ควรจะอิงระเบียบข้าราชการจนเกินไป ตามที่เคย
ถือว่า พนักงานที่ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๑,๓๐๐ บาท เป็นพนักงานชั้นผู้น้อยนั้น ควรจะเลื่อนอันดับเงิน
เดือนให้สูงขึ้นถึงขั้น ๒,๐๐๐ บาท โดยให้พนักงานที่เงินเดือนไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท เบิกได้เต็มตาม
จำนวนที่จ่ายไปจริง ส่วนพนักงานที่เงินเดือนเกิน ๒,๐๐๐ บาท จึงเบิกได้เพียงครึ่งเดียว การที่ค่าเล่า
ให้พนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท เป็นพนักงานชั้นผู้น้อยนั้นก็เพียงเลื่อนให้สูงขึ้นมากกว่าเดิม ๔
อันดับเท่านั้น คือ จากอันดับที่ ๑๖ อัตราเงินเดือน ๑,๓๐๐ บาท เป็นอันดับที่ ๑๗ อัตราเงินเดือน ๒,๐๐๐
บาท ซึ่งไม่สูง ทางการไฟฟ้า ฯ ไม่สามารถจะจัดให้ได้ อีกประการหนึ่ง อัตราเงินเดือน ๑,๓๐๐—
๒,๐๐๐ บาท มีขั้นเงินเดือนขั้นละ ๑๕๐ บาท เกิน ๒,๐๐๐ บาทขึ้นไปถึง ๒,๕๐๐ บาท ขั้นละ ๒๐๐ บาท
ดังนั้น การใช้อัตราเงินเดือน ๒,๐๐๐ บาท แทน ๑,๓๐๐ บาท จึงเป็นอัตราที่เหมาะสม เพราะอยู่ใน
ระหว่างเปลี่ยนขั้นเงินเดือนอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เห็นว่า อัตราเงินเดือน ๒,๐๐๐ บาท และ ๒,๒๐๐
บาท มีความแตกต่างกันไม่มากนัก

๔. บริการทางการแพทย์และพยาบาล การจัดการรับส่งพนักงาน

ในเรื่องบริการทางการแพทย์และพยาบาลนั้น ควรจะจัดให้มีนายแพทย์ประจำท่าจะ
เต็มเวลา เพื่อบริการพนักงานได้ตลอดเวลา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล ควรจะให้บริการกับพนักงาน
ทุกคนโดยเท่าเทียมกัน เพราะ เป็นเหตุหนึ่งที่พนักงานไม่พอใจมาก ในเรื่องการจ่ายยาถ้ามีไขภกรณ
ยาตามคำสั่งแพทย์แล้ว ควรจะมีระเบียบกำหนดลงไปว่าจะจ่ายให้คนละประมาณเท่าใด เพราะเท่าที่
ปรากฏ ถ้าเป็นพนักงานชั้นผู้ใหญ่ก็จะได้อย่างไม่จำกัดจำนวน และไม่จำเป็นต้องใช้สำมะโนครัวไปขึ้น
ในกรณีข้อให้กรอกรว เช่นเดียวกับพนักงานชั้นผู้น้อย

สำหรับเรื่องบริการรถรับ-ส่งพนักงาน ทางรถไฟฯ มีโครงการอยู่แล้วที่จะจัดรถ
เพิ่มอีกให้พอเพียงกับจำนวนพนักงาน ที่สำคัญคือเส้นทางรถเดินรถ ก่อนที่จะกำหนดลงไปว่าจะใช้เส้น
ทางไหน ควรจะไต่สอบถามบรรดาพนักงานเสียก่อนว่า ส่วนใหญ่แล้วพนักงานใช้เส้นทางใดมากที่สุด แล้ว
จึงถือเสียงข้างมากนั้นมากำหนดเส้นทาง อีกประการหนึ่ง ควรหลีกเลี่ยงการเดินในเส้นทางซ้ำกับ ถึงเมื่อ
จะเริ่มจากจุดตั้งต้นจุดเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้เพื่อจะรับส่งพนักงานตามเส้นทางนั้นเพิ่มเติม

๕. การกุศลสงเคราะห์ (อาปนกิจ) ควรจะเพิ่มบริการสำหรับบิดามารดาของสมาชิก
และหรือบิดามารดาของสมาชิกและคู่สมรส แล้วแต่ความสมัครใจของสมาชิกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการกุศล
สงเคราะห์มิได้ใช้เงินของการไฟฟ้าฯ แต่เป็นเงินของสมาชิกทั้งหลายนั่นเอง ดังนั้นจึงเป็นสิทธิของ
สมาชิกที่จะเลือกบริการประเภทใดบ้างตามควรแก่ฐานะของตน มิใช่ทุกคนจะต้องเป็นสมาชิกทุกประเภท
ดังนั้นการที่จะถือว่า การขยายบริการกุศลสงเคราะห์ออกไปจะทำให้เป็นภาระแก่สมาชิกทุกคนนั้น จึงเป็น
ข้ออ้างที่ไม่เห็นด้วย อนึ่ง เกี่ยวกับระยะเวลาที่พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับการสงเคราะห์ ในปัจจุบันเมื่อ
พนักงานสมัคร เป็นสมาชิก และจ่ายเงินสำรองจ่ายเพื่อสำรองจ่ายไปเมื่อมีสมาชิกถึงแก่กรรมราบละ ๕
บาท จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ราย และทางรถไฟฯฯ ได้ออกไปเสร็จใจให้เรียบร้อยแล้ว ผู้มีสิทธิได้รับ
เงินกุศลสงเคราะห์จะได้รับเงินทันทีที่สมาชิกถึงแก่กรรม กรณีเช่นนี้ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในหมู่
สมาชิกและทำให้พนักงานไม่อยากจะ เป็นสมาชิกนอกจากเวลาที่ตนป่วยเท่านั้นที่จะ เห็นความสำคัญ ซึ่ง เคย
มีปรากฏมาแล้วที่ช่วยถึงขั้นเข้ารักษาตัวในโรงพยาบาลก็มาสมัคร เป็นสมาชิก และเมื่อถึงแก่กรรมลง ผู้
มีสิทธิรับเงินก็ได้รับเงินสงเคราะห์ทันที ทางที่ควรแล้วควรจะกำหนดระยะเวลาการมีสิทธิรับเงินกุศล
สงเคราะห์นี้ภายหลังจากที่สมัครเข้าเป็นสมาชิก และปฏิบัติตามระเบียบของสมาชิกแล้วอย่างน้อยเป็นเวลา
๓ เดือน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันนี้มีผู้สมัคร เป็นสมาชิกเป็นจำนวนมากแล้ว วงเงินที่จ่ายให้กับสมาชิกเมื่อถึง
แก่กรรมเกินหมื่นบาทขึ้นไป ดังนั้นจึงไม่จำเป็นจะต้องเปิดโอกาสให้มีการหาประโยชน์เพื่อต้องการ เพิ่ม
จำนวนสมาชิกแบบนี้อีก เพราะเป็นการไม่ยุติธรรม ซึ่งอาจจะทำให้สมาชิกอื่น ๆ ไม่พอใจ และขอลาออก
จากสมาชิกได้



๖. เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา การบริหารงานที่หวังจะได้รับผลงานที่ดีจากผู้บังคับบัญชา นั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความพอใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ควรจะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และชวนส่งเสริมความสามัคคีของพนักงานซึ่งอยู่ใต้งานของตน มอบหมายงานที่เหมาะสมให้แก่แต่ละคน และประการสำคัญ คือ การรักษาความยุติธรรม ทั้งนี้เนื่องจากความยุติธรรมเป็นคุณลักษณะอันสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชา เมื่อใดก็ตามที่ผู้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าเขาเองไม่ได้รับความยุติธรรมเพียงพอที่จะแสดงออกโดยการทำงานไปวันหนึ่ง ๆ หมดความกระตือรือร้นหรือความกตริเริ่มที่จะทำให้งานก้าวหน้า ดังนั้นการเลือกที่รักมักที่ชังและการลำเอียงต่าง ๆ จะต้องไม่อยู่ในความนึกคิดของผู้บังคับบัญชา ใครทำงานที่มีความสามารถก็ต้องยกย่องให้ความชอบ ใครทำงานไม่เก่งก็ต้องเรียกมาปรึกษาแนะนำชักชวนและพร้อมที่จะปรับปรุงส่งเสริมให้เขาทำงานให้ดีขึ้น และจากแบบสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาแล้วพนักงานมักจะตอบในทำนองที่ว่าไม่พอใจผู้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมากมีชาน้อย และสาเหตุที่ไม่พอใจประการหนึ่งก็คือ เรื่องที่เกี่ยวกับความยุติธรรม โดยเฉพาะในเรื่องการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน และการบรรจุพนักงานตามกำหนดระยะเวลา

๗. การทำหนังสือวารสารข่าวการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวในด้านการดำเนินงาน และเป็นการประชาสัมพันธ์งานของการไฟฟ้า ฯ ไปในวันนั้น บังไม่อยู่ในขั้นที่ควรพอใจ เนื่องจากทางการไฟฟ้า ฯ ยังไม่สามารถจะออกวารสารได้เป็นประจำทุกเดือน เรื่องต่าง ๆ ที่ลงในวารสารบังไม่เป็นประโยชน์เท่าที่ควรแก่พนักงานทั้งหมด ส่วนใหญ่แล้วเป็นเรื่องเฉพาะกลุ่ม ทำให้พนักงานเป็นจำนวนมากไม่ค่อยสนใจอ่านกันเลย จึงเกือบจะไม่เป็นประโยชน์เลยสำหรับพนักงาน อีกประการหนึ่งที่เป็นข้อบกพร่องก็คือ หนังสือวารสารนี้ไม่มีการบอกปีที่ และเล่มที่ ที่ได้ทำการออกวารสารมา การจะนำมาเป็นเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ จึงทำได้ไม่สมบูรณ์นัก เนื่องจากการจัดทำวารสารใช้เงินสองการไฟฟ้า ฯ ไม่มีการโฆษณาในหนังสือ จึงทำให้มีทุนไม่พอที่จะออกวารสารได้ทุกเดือน และใกล้เรื่องที่มีประโยชน์มาลงพิมพ์ (เพราะไม่มีการจ่ายค่าเรื่อง) เพื่อที่จะให้วารสารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น ควรจะให้มีการโฆษณาในหนังสือบ้าง เพื่อจะได้นำเงินค่าโฆษณานั้นมาปรับปรุงและใช้จ่ายในการทำวารสาร จ่ายเป็นค่าเรื่องที่มีผู้เขียนส่งมา และอยู่ในเกณฑ์ที่จะนำลงในหนังสือได้ ซึ่งจะ เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานหรือบุคคลอื่นเขียนเรื่องที่มีประโยชน์มาลงมากขึ้น

๔. เขียนบันทึกระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว พนักงานมักจะไม่ค่อยทราบเวลา
จะขอรับการส่งเคราะห์อะไร จึงจะมาศึกษาเรื่องราวกันทีหนึ่ง บางเรื่องก็ควรจะมีสิทธิได้รับแต่เนื่อง
จากพนักงานไม่ทราบระเบียบ ๆ ก็ทำให้ของเกิดสละสิทธิโดยปริยายได้ การรวบรวมระเบียบข้อบังคับ
ต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้ ควรจะจัดหาและแจกให้พนักงานทุกคน เพื่อศึกษาหาความรู้ด้วย มิใช่แจกให้
เฉพาะพนักงานในตำแหน่งผู้บริหารเท่านั้น

๕. แผนต่าง ๆ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องด้วยเรื่องนี้ เช่น แผนกสวัสดิการ แผนกอัตราค่าจ้าง
กองบัญชี กองการคลัง ควรจะมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี และรับดำเนินการไปตามความสามงามมิ
ใช้เก็บเรื่องไว้เป็นวัน ๆ ในแต่ละแผนก แต่ละกอง ซึ่งทำให้กว่าจะเสร็จเรียบร้อยก็กินเวลานานมาก
ทำให้พนักงานได้รับการส่งเคราะห์ล่าช้าไปทั่ว

๑๐. บริการสวัสดิการอื่น ๆ ที่ควรจัด ในความเห็นของผู้เขียน บริการสวัสดิการที่ทาง
การไฟฟ้า ฯ จัดขึ้นมีว่าดีพอสมควร ถ้าจะปรับปรุงสวัสดิการบางประเภทให้เหมาะสมกับจำนวน
พนักงาน และเพื่อประโยชน์ของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น บริการประเภทอื่นที่เห็นว่าสมควรจัดก็ได้แก่
ร้านค้าและห้องสมุด ในด้านร้านค้าควรจะจัดในรูปแบบของร้านสหกรณ์ จำลองในราคาตามท้องตลาด แต่
พนักงานที่เป็นสมาชิกจะได้รับเงินปันผลตามจำนวนที่ซื้อของในร้านในตอนปลายปี ซึ่งก็เท่ากับเป็นการ
ช่วยเหลือให้พนักงานซื้อของได้ไม่ราคาถูกเช่นกัน การที่จะจัดร้านค้าขึ้นโดยกำหนดให้จ่ายถูกกว่าราคา
ท้องตลาดนั้น คิดว่าจะไม่โดยสเต็มที่เช่นร้านสหกรณ์ ทั้งนี้เนื่องจากที่กำหนดว่า "ราคาถูกกว่าท้อง
ตลาด" นั้น พนักงานผู้ซื้อก็คงจะไม่สามารถทราบได้ว่า ของทุกชนิดที่ซื้อนั้นถูกจริง ๆ หรือไม่ ถ้า
อย่างนี้อาจจะ "แพงกว่าท้องตลาด" เพื่อเป็นการชดเชยกับสินค้าที่ "ถูกกว่าท้องตลาด" ก็เป็นไปได้

สำหรับเรื่องห้องสมุด ควรจะจัดให้มีเป็นที่ใดเฉพาะมิได้รวมอยู่กับกองหนึ่งกองใด เพื่อ
ความสะดวกของพนักงานที่ประสงค์จะทำการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะ เป็น
ประโยชน์ต่อการไฟฟ้า ฯ ต่อไป