

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในประจำในรอบปี 2548 จำนวน 328 คน แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

3.1.1 พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา (กฟจ. ฉะเชิงเทรา) รวมหน่วยงานสังกัด คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบางคล้า (กฟอ.บางคล้า) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอแปลงยาว (กฟอ.แปลงยาว) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบางน้ำเปรี้ยว (กฟอ.บางน้ำเปรี้ยว) จำนวนพนักงานทั้งหมด 183 คน

3.1.2 พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพนมสารคาม (กฟอ.พนมสารคาม) รวมหน่วยงานสังกัด คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอสนามชัยเขต (กฟอ.สนามชัยเขต) จำนวนพนักงานทั้งหมด 62 คน

3.1.3 พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบางปะกง (กฟอ.บางปะกง) จำนวนพนักงานทั้งหมด 83 คน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปี 2548

หน่วยงาน ตำแหน่งงาน	กฟจ. ฉะเชิงเทรา	กฟอ. บางคล้า	กฟอ. แปลงยาว	กฟอ. บางน้ำเปรี้ยว	กฟอ. พนมสารคาม	กฟอ. สนามชัยเขต	กฟอ. บางปะกง
ผจก. , ชจก.	4	1	1	1	2	1	3
พนักงานช่าง	88	14	4	10	28	11	57
พนักงานบัญชี	25	9	-	6	10	5	12
พนักงานสารบรรณ	5	1	-	1	3	1	4
พนักงานพัสดุ	9	-	-	-	-	-	4
วิศวกร	4	1	-	-	1	-	3
รวมทั้งสิ้น	135	25	5	18	44	18	83

ที่มา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. 2548 : ออนไลน์

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, and Morgan. 1970, อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2546 : 177-178) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน

การสุ่มตัวอย่างของศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของหน่วยงานและตำแหน่งงาน โดยคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนตามสูตรดังนี้ (ดาราทพร นิวาสะบุตร. 2546 : 35)

$$\text{จำนวนพนักงานที่สุ่มมา} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด} \times \text{พนักงานทั้งหมดในกลุ่มที่สนใจ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากผลการคำนวณการสุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนตามหน่วยงาน ที่แสดงตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งแบบชั้นภูมิได้สัดส่วนของหน่วยงาน

พนักงาน หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กฟจ.ฉะเชิงเทรา	135	74
กฟอ.บางคล้า	25	13
กฟอ.แปลงยาว	5	3
กฟอ.บางน้ำเปรี้ยว	18	10
กฟอ.พนมสารคาม	44	24
กฟอ.สนามชัยเขต.	18	10
กฟอ.บางปะกง	83	46
รวมทั้งสิ้น	328	180

ที่มา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. 2548 : ออนไลน์

จากการคำนวณการสุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนตามตำแหน่งงาน ที่แสดงตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 การกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งแบบชั้นภูมิได้สัดส่วนของตำแหน่งงาน

หน่วยงาน ตำแหน่งงาน	กฟจ. ฉะเชิงเทรา	กฟอ. บางคล้า	กฟอ. แปลงยาว	กฟอ. บางน้ำเปรี้ยว	กฟอ. พนมสารคาม	กฟอ. สนามชัยเขต	กฟอ. บางปะกง
ผจก. , ชจก.	2	1	1	1	1	1	1
พนักงานช่าง	48	6	2	5	15	5	31
พนักงานบัญชี	14	4		3	6	3	8
พนักงานสารบรรณ	3	1	-	1	1	1	2
พนักงานพัสดุ	5	-	-	-	-	-	2
วิศวกร	2	1	-	-	1	-	2
รวมทั้งสิ้น	74	13	3	10	24	10	46

ที่มา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. 2548 : ออนไลน์

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งคำถามปลายเปิดและให้เลือกตอบ สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายเปิดให้เลือกตอบข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545) ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและปรับปรุงแบบสอบถามของ วิไล ทองทวี (2544) ได้แก่ ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร รายละเอียดดังนี้

ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5)

ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 6-10)

ความสำคัญของงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 11-15)

การมีส่วนร่วมในการบริหาร จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 16-22)

โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 2 ประเภท คือ

ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงบวก จำนวน 20 ข้อ (ข้อ 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22)

ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5, 18)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิดให้เลือกตอบข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545) ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และปรับปรุงแบบสอบถามของ อรรวรรณ อยู่คง (2546) ได้แก่ ความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียงขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายละเอียดดังนี้

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ 1-5)
ความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กร	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ 6-10)
ความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียงขององค์กร	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ 11-15)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ 16-20)
โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 2 ประเภท คือ		
ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงบวก	จำนวน 18 ข้อ	(ข้อ 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20)
ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบ	จำนวน 2 ข้อ	(ข้อ 4, 6)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิดให้เลือกตอบความผูกพันของพนักงานโดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ เอเลนและเมเยอร์ (Allen, and Mayer. 1997, อ้างถึงใน นุสาสนี จิตราภิรมย์. 2545) ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ ที่ครอบคลุมความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ	จำนวน 6 ข้อ	(ข้อ 1-6)
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ 7-11)
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ 12-16)
โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 2 ประเภทคือ		
ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงบวก	จำนวน 14 ข้อ	(ข้อ 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16)
ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบ	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อ 3, 4, 6)

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นมาตราประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ลักษณะความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ลักษณะข้อความ					
ข้อคำถามเชิงบวก	5	4	3	2	1
ข้อคำถามเชิงลบ	1	2	3	4	5

ดังนั้นการกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะและความต้องการ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรคของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา

### 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะทำการศึกษา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมุติฐาน

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องในรายละเอียดของข้อคำถาม

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ

1) นายทวิสินธุ์ อินทร์รักษา ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพนมสารคาม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา และข้อมูลภายในองค์กร

2) ดร.สายฝน เสกขุนทด รองผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถิติ

3) อาจารย์วรรรณา รัตนประเสริฐ อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษา

3.3.4 การทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามความเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำเสนอให้ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทราบ

3.3.5 การหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือวัด โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจและแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 20 คนแล้วนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Coefficient Alpha) (สุวิมล ติรกานันท์. 2546 : 153) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาโดยรวม เท่ากับ 0.8801 จึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ถึง ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราทั้ง 7 แห่ง ขออนุญาตผู้จัดการการไฟฟ้าที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำกรวิจัยในครั้งนี้

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ขอติดต่อประสานงานกับแผนกบริหารงานทั่วไปเพื่อชี้แจงการกรอกแบบสอบถาม และวัตถุประสงค์ของการกรอกแบบสอบถาม พร้อมทั้งนัดวันรับแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

3.4.3 เมื่อนำแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วลงรหัสและบันทึกข้อมูล

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป รายละเอียด ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน โดยใช้ค่าสัดส่วนร้อยละ (Percentage distribution)

3.5.2 การวิเคราะห์ด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

3.5.4 การทดสอบสมมติฐานของด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546 : 316)

#### ระดับความสัมพันธ์

เมื่อค่า  $r$  เข้าใกล้ 1 (สูงกว่า .90)

มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

เมื่อค่า  $r$  เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70 ถึง .90)

มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

เมื่อค่า  $r$  เข้าใกล้ .05 (ประมาณ .30 ถึง .69)

มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

เมื่อค่า  $r$  เข้าใกล้ .05 (ประมาณ .29 และต่ำกว่า)

มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

เมื่อค่า  $r$  เป็น .00

ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้ามกัน