

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 3,814 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 362 คน คำนวณ โดยใช้สูตร Yamane (1973) ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปแจกให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ คนละ 1 ฉบับ จนครบจำนวน 362 ฉบับ

สูตรของ Yamane

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้}$$

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{3,814}{1+3,814(0.05)^2}$$

$$n = 362 \text{ ตัวอย่าง}$$

ทั้งนี้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 362 ตัวอย่าง

3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปแจกให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ คนละ 1 ฉบับ จนครบจำนวน 362 ฉบับ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาทำการปรับปรุงคำถามให้สอดคล้องกับกรณีของผู้วิจัย คำถามมีลักษณะปลายปิดและปลายเปิด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวนรวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานของพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 28 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบแบบ 5 ตัวเลือก และมีเกณฑ์การวัด ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบแบบ 5 ตัวเลือก และมีเกณฑ์การวัด ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากเกณฑ์การวัดดังกล่าว สามารถจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยกำหนดในการแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 3 ระดับ เพื่อความเหมาะสมในการแปลผล ผู้วิจัยจึงนำเสนอ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	หมายถึง	ระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.67	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.68 - 5.00	หมายถึง	ระดับสูง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ

ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วารสาร บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. ข้อมูลปฐมภูมิ

ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ซึ่งดำเนินการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 362 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสรุปผลการวิจัย

3.5 วิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ค่าทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านจิตที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์ โดยใช้ t - test และ F - test
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)