

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

##### ขอบเขตของการศึกษา

- ศึกษาถึงมูลเหตุจูงใจของวิศวกรที่เลือกเข้ามาปฏิบัติงาน ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
- ศึกษาถึงความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกร ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ในด้านของปัจจัยบำรุงรักษาได้แก่ นโยบาย และการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคง ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน และ เรื่องราวส่วนตัว และ ในด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ตั๋วงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า

##### ขอบเขตประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 230 คน ได้แก่วิศวกรในสังกัดหน่วยงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำนวน 118 คน ( การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : 2540 ) สังกัดโครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้าแม่เมาะจำนวน 32 คน ( การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : 2540 ) สังกัดเหมืองแม่เมาะจำนวน 80 คน ( การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : 2540 ) กลุ่มประชากรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มตามหน่วยงาน (Stratified Sampling) และหลังจากนั้นจะทำการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) จากกลุ่มประชากรทั้ง 3 กลุ่มนั้นซึ่งจะใช้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 146 คน ( Sekaran , 1992 : 253) สำหรับการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานนั้น จะใช้วิธีค่าเฉลี่ยแบ่งตามสัดส่วน ตามรายละเอียดดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	ขนาดตัวอย่าง (คน)
1. โรงไฟฟ้าแม่เมาะ	118	74
2. โครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้าแม่เมาะ	32	27
3. เหมืองแม่เมาะ	80	45
รวม	230	146

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการสัมภาษณ์วิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิต อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของวิศวกรผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 มุมเหตุของใจของวิศวกรที่เลือกปฏิบัติงาน ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
- ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จาก เอกสาร ตำราวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลปฐมภูมิที่ได้รับมาจากกลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) อัตราร้อยละ (Percentage) และ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) โดยใช้ Likert Scale จัดแบ่งระดับความพึงพอใจและเกณฑ์การแปลความหมาย ออกเป็น 5 ระดับดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ , 2534:85)

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

นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ซึ่งสามารถคำนวณได้ด้วยวิธีการดังนี้

$$\bar{X} = (5 \times \text{ความถี่ของระดับความพึงพอใจมากที่สุด} + 4 \times \text{ความถี่ของระดับความพึงพอใจมาก} + 3 \times \text{ความถี่ของระดับความพึงพอใจปานกลาง} + 2 \times \text{ความถี่ของระดับความพึงพอใจน้อย} + 1 \times \text{ความถี่ของระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด}) \text{หารด้วยจำนวนทั้งหมด}$$

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย จะยึดหลักเกณฑ์ในการวัดระดับความพึงพอใจดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.50-5.00	มากที่สุด
3.50-4.49	มาก
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	น้อย
1.00-1.49	น้อยที่สุด

ระยะเวลาการศึกษา เดือน มีนาคม 2542 - เดือน กุมภาพันธ์ 2543

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของวิศวกรที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา ค่าจ้าง สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความรู้สึกในผลสำเร็จ และนโยบายการบริหาร

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคง ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน และเรื่องราวส่วนตัว สำหรับปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้วงงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า

— นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายของหน่วยงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความชัดเจนในทางปฏิบัติ มีความยืดหยุ่น/มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพ ทางด้านการบริหารของหน่วยงาน ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้แก่ การกำหนดนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน การจัดลำดับขั้นการบังคับบัญชา การกำหนดภารกิจการสั่งการ การประสานงาน การควบคุม เป็นต้น

— ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ระดับเดียวกัน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในแง่การติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จ การให้โอกาสแสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน การให้ความยอมรับนับถือ เป็นต้น

— ความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงในเงินเดือนที่ได้รับ รายได้ที่ได้รับ สภาพการจ้าง

ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงในอนาคต เป็นต้น

— ค่าตอบแทน หมายถึง เงินรายได้ที่วิศวกรได้รับ ซึ่งจะอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าตอบแทนล่วงเวลา โบนัส เป็นต้น

— สวัสดิการ หมายถึง สวัสดิการที่วิศวกรได้รับจากหน่วยงาน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล สำหรับตนเอง ค่ารักษาพยาบาลสำหรับคู่สมรสและบุตร ค่าประกันสุขภาพอุบัติเหตุ ค่าตัดชุดทำงาน ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร การลาภกิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน เป็นต้น

— สภาพการทำงาน หมายถึง จำนวนล่วงเวลาต่อเดือน เครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงาน ในแง่ของความทันสมัย ความสะดวกในการใช้งาน ความสะอาด ปริมาณที่เพียงพอ รวมทั้งลักษณะของสถานที่ทำงาน ในแง่ของการถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง ความสะอาด ขนาคของส่วนที่ทำงาน จำนวนบุคลากรกับปริมาณงานของหน่วยงาน เป็นต้น

— เรื่องราวส่วนตัว หมายถึง ชีวิตประจำวันโดยทั่วไป สภาพความเป็นอยู่ในครอบครัว ความสุขในครอบครัว ฐานะทางการเงินของครอบครัว ฐานะทางสังคมของครอบครัว เป็นต้น

— ด้วงาน หมายถึง ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน ความถนัดในงานที่ทำ ความอิสระของงาน ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน เป็นต้น

— ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือจากการทำงาน ได้แก่ ความสามารถทำงานให้เสร็จตามต้องการ การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จ รวมทั้งผลงานที่ทำ

— การยอมรับนับถือ หมายถึง งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ การยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ การได้รับการยกย่องชมเชย ความสำคัญต่อหน่วยงาน โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น

— ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในการทำงานในแง่ของความรับผิดชอบกับปริมาณงาน การได้รับมอบหมายงาน โอกาสมีส่วนร่วมในการวางแผน ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสแสดงความสามารถ เป็นต้น

— โอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าที่ได้รับ ได้แก่ การได้รับพิจารณาความดี/ความชอบ โอกาสอบรมฟื้นฟูความรู้ โอกาสศึกษาต่ออบรมดูงาน ประสบการณ์ความชำนาญจากการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นต้น

3. วิศวกร หมายถึง วิศวกรที่สำเร็จการศึกษาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือจบปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ และจบปริญญาโทสาขาอื่น ๆ เช่น บริหารธุรกิจ แล้วมาปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

4. มวลเหตุจูงใจ หมายถึง เหตุผลหรือปัจจัยที่กระตุ้นให้วิศวกร ตัดสินใจเลือกทำงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ระบบบริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอำเภอแม่เมาะจังหวัดลำปาง งานที่มีเกียรติและคนให้การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและรูปแบบการทำงาน
5. กฟผ. แม่เมาะ หมายถึง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Chiang Mai University