

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่ที่ได้กำหนดจำนวนรวมทั้งสิ้น 465 คน จำแนกออกเป็น

2.1 กลุ่มตัวอย่างในส่วนงานในสำนักงานใหญ่ ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 345 คน ตามตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามระดับค่าความคลาดเคลื่อน 5 เปอร์เซนต์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 49) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่กำหนดตามสายงานทั้งหมด 6 สายงาน และแยกย่อยลงเป็นระดับฝ่ายทั้งหมด 42 ฝ่าย ลงมาเป็นระดับส่วนงาน ตามสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ในระดับแต่ละส่วนงานโดยใช้ดุลพินิจในการเลือกเพื่อให้เกิดความหลากหลาย ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่สังกัดสำนักงานบริการลูกค้าเขตตะวันตก จำนวน 120 คน ตามตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามระดับค่าความคลาดเคลื่อน 5 เปอร์เซนต์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 49) เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากแต่ละที่ทำการจะมีพนักงานมากน้อยไม่เท่ากันและปฏิบัติงานในรูปแบบเดียวกันในทุกที่ทำการโดยการกระจายสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างไปตามสำนักงานที่ทำการ ทั้ง 14 แห่ง (ราชบุรี บ้านโป่ง สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี ราชบุรี ราชบุรี ราชบุรี ราชบุรี ราชบุรี ราชบุรี ราชบุรี ราชบุรี ราชบุรี) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยการคัดเลือกจากแต่ละที่ทำการโดยทั่วถึงโดยวิธีการจับฉลาก

ตารางที่ 3.1 จำนวนการแบ่งกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัด สำนักงานใหญ่ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) โทรคมนาคม จำนวน 345 ตัวอย่าง

สายงาน	บริหาร	การเงิน	ตลาดและ การขาย	กลยุทธ์ องค์กร	ปฏิบัติการ เครือข่าย บำรุงรักษา	ธุรกิจ ไร้สาย	รวม
จำนวนฝ่าย	6 ฝ่าย	7 ฝ่าย	12 ฝ่าย	5 ฝ่าย	9 ฝ่าย	3 ฝ่าย	42 ฝ่าย
พนักงาน	542 คน	388 คน	659 คน	158 คน	748 คน	26 คน	2,521 คน
จำนวน ตัวอย่าง	74 คน	53 คน	90 คน	22 คน	102 คน	4 คน	345 คน

ตารางที่ 3.2 จำนวนการแบ่งกลุ่มตัวอย่างพนักงานสังกัด พื้นที่สำนักงานบริการเขตตะวันตก บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 120 ตัวอย่าง

สำนักงานบริการ	จำนวนพนักงาน	จำนวนตัวอย่าง
ราชบุรี	44	32
บ้านโป่ง	7	5
สุพรรณบุรี	12	9
กาญจนบุรี	7	5
กระทุ่มแบน	5	4
สมุทรสาคร	9	6
สมุทรสงคราม	5	4
นครปฐม	12	9
เพชรบุรี	11	8
ชะอำ	5	4
หัวหิน	10	7
ประจวบคีรีขันธ์	13	9
ชุมพร	12	9
ระนอง	13	9
รวม	165	120

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับผลกระทบที่พนักงานได้รับภายหลังจากได้แปรรูปเป็น บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามตัวเลือกที่กำหนดให้ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้รับผลกระทบที่เกิดจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทยมาเป็น บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ใน 5 ด้าน ดังนี้คือ

1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
3. ด้านการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่
4. ด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์
5. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 37 ข้อ จำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. ด้านขวัญและกำลังใจ | จำนวน 9 ข้อ |

วิธีการให้คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 2 ได้สร้างขึ้นมาเพื่อให้คะแนนตามหลักของ Likert Scales เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อผลกระทบที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทยมาเป็น บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) โดยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นถึงผลกระทบ		ระดับคะแนน
มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มาก	มีค่าเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ได้แบ่งเป็น 5 ช่วง โดยกำหนดช่วงคะแนน และจากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของช่วงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลปจารุ, 2548 : 77)

ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย	
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบมากที่สุดจนทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงาน
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบมากทำให้การปฏิบัติงานอาจเกิดความเสียหาย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบปานกลางยอมรับได้ ไม่เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงาน
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบน้อยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบน้อยที่สุดหรือไม่มีความคิดเห็นถึงผลกระทบเลย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ใช้วัตถุประสงค์ในการศึกษาเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประสบการณ์ตรงของผู้ศึกษา เป็นแนวทางในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม

2. ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. สร้างแบบสอบถามโดยตั้งคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

คำถามจะประกอบด้วย คำถามปลายปิดวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่พนักงานได้รับด้วยแบบสอบถาม โดยข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพพื้นฐานบุคคล

ของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน และพนักงานได้รับภายหลังจากการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็น บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิดแบบสอบถามของผู้ที่เคยศึกษาวิจัยมาแล้วนำมาปรับปรุง และดัดแปลงในสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ และขอรับคำปรึกษาและตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อหาความเที่ยงตรง (validity) จากท่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 5 ท่าน และจากผู้เชี่ยวชาญในด้านรัฐวิสาหกิจ 2 ท่าน คือ คุณก่อเกียรติ พลายุทธ ผู้จัดการส่วนพัฒนาฐานข้อมูล ระดับ 8 บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) (อดีตรองประธานกรรมการบริหารสหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจ กสท โทรคมนาคม ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน) และคุณศรีบังอร อิศระกุลฤทธา ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหารอาคารและที่ดิน ระดับ 9 บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ในการกำหนดแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (content validity) จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบเครื่องมือวัดโดยทำการทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้สำรวจจริง ที่สำนักงานคิก 30 ชั้น บางรัก บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบถึงข้อบกพร่อง และประเด็นที่ต้องการแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้อง และให้เกิดความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม และเพื่อต้องการหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .9341

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เท่ากับ .8044
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เท่ากับ .8664
ด้านการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่	เท่ากับ .8083
ด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์	เท่ากับ .8882
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เท่ากับ .8405

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้จัดการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร (documentary research) โดยรวบรวมข้อมูลจากตำราเอกสารต่างๆ สิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ สื่อเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (อินเทอร์เน็ต) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาภาคสนาม (field research) โดยการออกแบบสอบถาม (questionnaire) แล้วใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล โดยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ส่งถึงผู้จัดการใหญ่ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงาน ในสำนักงานใหญ่ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ถนนแจ้งวัฒนะ หลักสี่ กรุงเทพมหานคร และพนักงานในพื้นที่สำนักงานบริการเขตตะวันตก

2.2 แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลภาคสนามกับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จะประกอบไปด้วยคำถามแบบปลายปิด ซึ่งมีจำนวน 465 ชุด (สำหรับพนักงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 345 ชุด พนักงานในสำนักงานเขตตะวันตก จำนวน 120 ชุด) โดยการวิธีการส่งแบบสอบถามใช้ 2 วิธี คือ ส่งไปให้กับพนักงานในสำนักงานบริการเขตตะวันตกใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนถึงผู้จัดการ ส่วนสำนักงานบริการแต่ละแห่งเพื่อนำไปแจกจ่ายให้กับพนักงานเพื่อตอบแบบสอบถาม และขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน สำหรับพนักงานในสำนักงานใหญ่ใช้วิธีนำแบบสอบถามไปมอบให้กับผู้จัดการฝ่ายส่งแจกจ่ายให้กับพนักงานในสังกัด เพื่อตอบแบบสอบถามและขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน การเก็บรวบรวมข้อมูลจะได้จัดดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม 2549 ถึงเดือนตุลาคม 2549

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรม SPSS for windows แล้วนำผลที่ได้รับจากการประมวลผลวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยพร้อมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับผลกระทบของพนักงานที่ได้รับจากการแปรรูปในแต่ละด้านใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. ในการทดสอบสมมติฐานใช้ค่า t -test และ F -test ดังนี้
 - 3.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรระหว่างพนักงานสำนักงานใหญ่และพนักงานสำนักงานบริการเขตตะวันตก
จำแนกตาม สังกัดที่ปฏิบัติงานใช้ค่า t -test
 - 3.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรระหว่างพนักงานสำนักงานใหญ่และพนักงานสำนักงานบริการเขตตะวันตก
จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง
ใช้ค่า F -test
 - 3.3 ในการใช้ F -test กรณีพบความแตกต่าง ได้ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)