

## บทที่ 3

### ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กำหนดขอบเขตของการศึกษา และวิธีการศึกษาดังนี้

- 3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร
- 3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

#### 3.1 ขอบเขตการศึกษา

##### 3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ทั้ง 8 แห่ง โดยนำทฤษฎีและแนวคิดที่ได้ศึกษามาสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการศึกษาได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

##### 3.1.2 ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่รวม 8 แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานประปาเขต 9 สำนักงานประปาจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานประปาอำเภอแม่ออน สำนักงานประปาอำเภอแม่แตง สำนักงานประปาอำเภอสันกำแพง สำนักงานประปาอำเภอฝาง สำนักงานประปาอำเภอฮอด และสำนักงานประปาอำเภอจอมทอง โดยมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 236 คน ซึ่งจะทำการศึกษาการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ตารางแสดงจำนวนพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่

หน่วยงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
สำนักงานประปาเขต 9	91	38.56
สำนักงานประปาจังหวัดเชียงใหม่	77	32.63
สำนักงานประปาอำเภอแม่ริม	20	8.47
สำนักงานประปาอำเภอแม่แตง	8	3.39
สำนักงานประปาอำเภอสันกำแพง	14	5.93
สำนักงานประปาอำเภอฝาง	10	4.24
สำนักงานประปาอำเภอฮอด	9	3.81
สำนักงานประปาอำเภอจอมทอง	7	2.97
<b>รวม</b>	<b>236</b>	<b>100</b>

ที่มา : รายชื่อพนักงานในสังกัดสำนักงานประปาเขต 9 ณ มกราคม 2552

ตารางแสดงตำแหน่งงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้อำนวยการเขต	1	0.42
2. ผู้จัดการประปา	8	3.39
3. ผู้อำนวยการกอง	2	0.85
4. ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	0.42
5. หัวหน้างาน	38	16.10
6. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	5	2.12
7. นักบริหารงานทั่วไป	19	8.05
8. นักบัญชี	11	4.66
9. นักนิเทศสัมพันธ์	1	0.42
10. วิศวกร	6	2.54
11. นักวิทยาศาสตร์	6	2.54
12. นักวิชาการภูมิสารสนเทศ	2	0.85
13. นักบริหารงานพัสดุ	3	1.27
14. พนักงานธุรการ	7	2.97
15. พนักงานพัสดุ	10	4.24
16. พนักงานการเงินและบัญชี	24	10.17
17. พนักงานบริการ	9	3.81
18. ช่าง	30	12.71
19. พนักงานอ่านมาตร	21	8.90
20. พนักงานผลิตน้ำ	28	11.86
21. นิติกร	1	0.42
22. ลูกจ้าง	3	1.27
<b>รวม</b>	<b>236</b>	<b>100.00</b>

ที่มา : ประพันธ์ อรรถะยานค. หัวหน้างานธุรการ ,2552 :สัมภาษณ์

ตารางแสดงการแบ่งกลุ่มตำแหน่งงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคของเขต 9 จังหวัด  
เชียงใหม่ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มตำแหน่งงาน	ตำแหน่ง
1) ผู้บริหาร	1. ผู้อำนวยการเขต 2. ผู้จัดการประชาสัมพันธ์ 3. ผู้อำนวยการกอง 4. ผู้ช่วยผู้จัดการ 5. หัวหน้างาน
2) วิชาชีพทั่วไป	6. นักบริหารงานทั่วไป 7. นักบัญชี 8. นักนิเทศสัมพันธ์ 9. นักบริหารงานพัสดุ
3) วิชาชีพเฉพาะ	10. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 11. วิศวกร 12. นักวิทยาศาสตร์ 13. นิติกร 14. นักวิชาการภูมิสารสนเทศ
4) ปฏิบัติการ	15. พนักงานธุรการ 16. พนักงานพัสดุ 17. พนักงานการเงินและบัญชี 18. ช่าง 19. ลูกจ้าง 20. พนักงานบริการ 21. พนักงานอ่านมาตร 22. พนักงานผลิตน้ำ

ที่มา : ประพันธ์ อรรถยะนาถ. หัวหน้างานธุรการ ,2552 :สัมภาษณ์

### 3.1.3 ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 236 ราย โดยการใช้แบบสอบถาม

## 3.2 วิธีการศึกษา

### 3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** รวบรวมจากการออกแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ในการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่นๆ การค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และระบบอินทราเน็ต

### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

โดยอ้างอิงจากแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ซึ่งคำถามเป็นการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก

ในการวัดระดับความสำคัญจะถ่วงน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 5 สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 4 สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 3 สำหรับระดับความสำคัญเฉย ๆ

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 2 สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยน้อย

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 1 สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548:335)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การที่ได้จะนำมาแปลความหมายเป็น 3 ระดับ คือ ผูกพันต่อองค์การ ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์การ และไม่ผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (รัตนา ศิริพานิช, 2533)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดการแปลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

**พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 – 5.00

**พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged)** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.67

**พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged)** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

### 3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม เมื่อผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

- 1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้
- 2) ค่าเฉลี่ย (Means) ใช้อธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 3) สถิติทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ
- 4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) ระหว่างตัวแปรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันภาพรวมต่อองค์กร

### 3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินงานศึกษาวิจัยและรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. การประสานส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่ทั้ง 8 แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานประปาเขต 9 สำนักงานประปาจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานประปาอำเภอแม่ริม สำนักงานประปาอำเภอแม่แตง สำนักงานประปาอำเภอสันกำแพง สำนักงานประปาอำเภอฝาง สำนักงานประปาอำเภอฮอด และสำนักงานประปาอำเภอจอมทอง

2. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### 3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ในการศึกษานี้ ใช้ระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน 2552 ถึงเดือนสิงหาคม 2552