

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยใช้หลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพสูง มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

1. ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้เป็นการวัดระดับอุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพสูงซึ่งจะทำการศึกษาในของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน
2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจประสบการณ์การเรียนรู้หลัก 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง บัญชีชื่อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรเอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ประชากรทั้งหมด 752 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2555)

ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 254 ราย โดยใช้วิธีการเปิดตารางของ เกรซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ซึ่งจำนวนของประชากร คือ 752 ราย

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้จะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวนทั้งหมด 254 คน โดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (แบบวัดแบบวัดบัญชีอารมณ์ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพสูงของ Covey (2010: online อ้างถึง ธัตถ์ชนนัญ เกียรติไชยากร, 2554: 286-291) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ ประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมและประสบการณ์การเรียนรู้หลัก 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

ส่วนที่ 2 แบบประเมินตนเอง ซึ่งนำมาจากแบบประเมินตนเอง 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงของ Covey (2010: online อ้างถึง ธัตถ์ชนนัญ เกียรติไชยากร, 2554: 286-291) อันประกอบด้วย แบบวัดบัญชีอารมณ์ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

รายละเอียดของแบบประเมินตนเอง มีดังนี้

แบบประเมินตนเองแบ่งออกเป็น 9 ส่วนหลัก ในแต่ละส่วนประกอบด้วยข้อความจำนวน 3 ข้อความ ดังนี้

1. บัญชีอารมณ์

- ฉันแสดงความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น
- ฉันเป็นคนรักษาสัญญาและให้คุณค่าต่อข้อผูกพัน
- ฉันไม่พูดถึงสิ่งที่ไม่ดีของผู้อื่นลับหลัง

2. ความสมดุลในการดำเนินชีวิต

- ฉันสามารถรักษาความสมดุลในแง่มุมต่าง ๆ ของชีวิต การงาน ครอบครัว เพื่อน และอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม
- เวลาทำงาน ฉันคำนึงถึงความเกี่ยวข้องและความต้องการของคนอื่น ฉันกำลังทำงานให้
- ฉันทุ่มเทในสิ่งที่ฉันทำ แต่ไม่ถึงกับทำให้หมดแรงหรือหมดสภาพ

3. อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ

- ฉันควบคุมชีวิตตัวเองได้
- ฉันทุ่มเทความพยายามในสิ่งที่ฉันสามารถทำได้ มากกว่าในสิ่งที่ฉันไม่สามารถทำได้
- ฉันรับผิดชอบต่ออารมณ์และการกระทำของฉันมากกว่าที่จะโทษผู้อื่นหรือสิ่งรอบข้าง

4. อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายใน

- ฉันรู้ว่าฉันต้องการความสำเร็จอะไรในชีวิต
- ฉันจัดการและเตรียมสิ่งต่างๆ เพื่อไม่ต้องทำสิ่งนั้นๆ แบบฉุกเฉิน
- ฉันเริ่มต้นแต่ละสัปดาห์ด้วยเป้าหมายที่ชัดเจนว่า ฉันต้องการทำอะไรให้สำเร็จ

5. อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ

- ฉันมีวินัยในการทำตามแผนต่าง ๆ (ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่ปล่อยเวลาให้สูญเปล่า และอื่นๆ)
- ฉันไม่ยอมให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่สำคัญในชีวิตหายไปเพราะกิจกรรมที่วุ่นวายในแต่ละวัน
- สิ่งต่าง ๆ ที่ฉันทำทุกวันมีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จในชีวิต

6. อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ

- ฉันให้ความสำคัญกับความสำเร็จของผู้อื่นเท่า ๆ กับของตนเอง
- ฉันร่วมมือกับผู้อื่น
- เวลาแก้ไขข้อขัดแย้ง ฉันพยายามหาวิธีที่ทำให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์

7. อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา
 - ฉันเป็นคนอ่อนไหวต่อความรู้สึกของคนอื่น
 - ฉันพยายามทำความเข้าใจถึงมุมมองของผู้อื่น
 - เวลาฟัง ฉันพยายามมองสิ่งต่างๆ จากมุมมองของคนอื่น ไม่ใช่แค่ของฉันอย่างเดียว
8. อุปนิสัยที่ 6 การผนึกพลังประสานความต่าง
 - ฉันให้คุณค่าและค้นหาความสามารถที่อยู่ภายในของผู้อื่น
 - ฉันเป็นคนที่สร้างสรรค์ในการแสวงหาแนวความคิดและวิธีแก้ไขปัญหาที่ใหม่และดีกว่า
 - ฉันชอบกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น
9. อุปนิสัยที่ 7 การกลับเนื้อให้คมอยู่เสมอ
 - ฉันให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน
 - ฉันพยายามอย่างหนักที่จะสร้างและปรับปรุงความสัมพันธ์กับผู้อื่น
 - ฉันใช้เวลาในการหาความหมายและความสุขในชีวิต

ลักษณะของแบบประเมินตนเองนั้น เป็นการประเมินตนเองว่าแสดงลักษณะอุปนิสัยตามข้อความแต่ละข้อความในแบบประเมินตนเองได้ดีมากน้อยเพียงใด โดยแบ่งการประเมินตนเองในแต่ละข้อความออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้

1. คะแนน คือ น้อยที่สุด
2. คะแนน คือ น้อย
3. คะแนน คือ ค่อนข้างน้อย
4. คะแนน คือ ค่อนข้างมาก
5. คะแนน คือ มาก
6. คะแนน คือ มากที่สุด

การประมวลผลคะแนนจากแบบประเมินตนเอง มีวิธีประมวลผลดังนี้

$$\text{อันตรายกัชนี} = \frac{\text{ค่าพิสัยของคะแนนเฉลี่ย}}{\text{จำนวนอันตรายกัชนี}}$$

1. หาค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละอุปนิสัยของแบบประเมินตนเอง แล้วพิจารณาว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละอุปนิสัยนั้นอยู่ในช่วงใด ซึ่งกำหนดเกณฑ์เพื่อแปลความหมายของคะแนนได้ด้วยการหาอัตราภาคชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) แสดงวิธีการคำนวณได้ดังนี้

โดย

ค่าพิสัยของคะแนนเฉลี่ย = คะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่เป็นไปได้ - คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดที่เป็นไปได้

คะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่เป็นไปได้ คือ 6 คะแนน

เฉลี่ยต่ำสุดที่เป็นไปได้ คือ 1 คะแนน

ค่าพิสัยของคะแนนเฉลี่ย = 6 - 1 คะแนน

= 5 คะแนน

จำนวนอัตราภาคชั้น (จำนวนช่วงของคะแนน) = 6 ชั้น

แทนค่า

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{5 \text{ คะแนน}}{6 \text{ ชั้น}} \\ &= 0.83 \text{ คะแนนต่อชั้น} \end{aligned}$$

จึงได้เกณฑ์การประเมินผลคะแนนเฉลี่ยดังนี้

1.00 - 1.83 คะแนน คือ มีระดับอุปนิสัยนั้นในระดับน้อยที่สุด

1.84 - 2.67 คะแนน คือ มีระดับอุปนิสัยนั้นในระดับน้อย

2.68 - 3.50 คะแนน คือ มีระดับอุปนิสัยนั้นในระดับค่อนข้างน้อย

3.51 - 4.33 คะแนน คือ มีระดับอุปนิสัยนั้นในระดับค่อนข้างมาก

4.34 - 5.17 คะแนน คือ มีระดับอุปนิสัยนั้นในระดับมาก

5.18 - 6.00 คะแนน คือ มีระดับอุปนิสัยนั้นในระดับมากที่สุด

2. ประเมินผลในภาพรวมของ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพสูง โดยการหาค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนใน 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพสูง แล้วพิจารณาว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนนั้นอยู่ในช่วงใด โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลคะแนน เช่นเดียวกับเกณฑ์การประเมินในแต่ละอุปนิสัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพงาน หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ประวัติการทำงานพิเศษหรือรายได้เสริม และประสบการณ์การเรียนรู้หลัก 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์บัญชีข้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างอุปนิสัยแต่ละอุปนิสัย โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปกับระดับบัญชีข้อมใจความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม อุปนิสัยการเติมพลังชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 และ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

3.1 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบพหุคูณ ใช้วิธีของ Scheffe เพื่อทดสอบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับ อุปนิสัยเป็นรายคู่

3.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ผลของประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ที่มีต่อระดับบัญชีข้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม อุปนิสัยการเติมพลังชีวิต และ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-Test)

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยแต่ละอุปนิสัยกับอายุและอายุงานของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยได้เลือกใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (2-tailed)

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยมาก หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.90-1.00 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.70-0.89 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.50-0.69 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.30-0.49 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.00-0.29 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก
- เครื่องหมาย + และ - หน้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดย
 - เครื่องหมาย + แสดงว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
 - เครื่องหมาย - แสดงว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษา คือ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสถานที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ สำนักงานที่โอที จำกัด (มหาชน) ภาคขายและบริการภูมิภาคที่ 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่

ระยะเวลาในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเบื้องต้น จัดทำฐานข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงานทั้งสิ้น 4 เดือน

ขั้นตอนการดำเนินการ	เดือนที่ 1				เดือนที่ 2				เดือนที่ 3				เดือนที่ 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น																
เก็บรวบรวมข้อมูล																
วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล																
จัดทำและนำเสนอรายงาน																