การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

Measuring Habit Level of Employees at Mae Moh Power Plant Electricity Generating Authority of Thailand by Applying the Seven Habits of Highly Effective People Principle

พงศธร พรมโต[*1] ณ ชนก ธรรมวงศ์[**2] ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย[***3] ศันสนา สิริตาม[****4] สุเมธ วงศ์บุณย์ยง[*****5] และ อรพิณ สันติธีรากุล[******6]

[1,2,3,5]*คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*

[4]*บริษัท Nim Express Company Limited จ. เชียงใหม่*

[6]*บริษัท CP all กรุงเทพมหานคร*

Email: p.promto@gmail.com

Received: September 15, 2018 Revised: October 16, 2018 Accepted: November 13, 2018

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ตามหลักการของ Stephen R. Covey (2004) ของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน เลือกตัวอย่างด้วยวิธีแบบโควต้า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัย การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด คือ 4.84 รองลงมาคือ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ บัญชีออมใจ อุปนิสัยที่ 1 บีโปรแอคทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน และอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.81 4.79 4.79 4.71 4.70 4.68 4.63 และ 4.55 ตามลำดับ งานวิจัยนี้แบ่งกลุ่มอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ออกเป็น 5 กลุ่ม คือ บัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มชัยชนะส่วนตน กลุ่มชัยชนะในสังคมและภาพรวม 7 อุปนิสัย เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์กับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกกลุ่มปัจจัยที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่าทุกอุปนิสัยมีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ: หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ

Abstract

The purposes of this research were to explore level of seven habits of highly effective people principle by Stephen R. Covey (2004) of employees at Mae Moh power plant electricity generating authority of Thailand. The questionnaires were employed to collect data from 348 samples chosen by quota sampling. Statistical analysis techniques used in this study were frequency, percentage, mean, t-test, one-way ANOVA and correlation analysis. The results showed that, considering in term of individual habit, the employees had the highest level of Habit 7: Sharpen the Saw at the averaged level of 4.84. Habit 4: Think Win/Win, Emotional Bank Account, Habit 1: Be Proactive, Habit 2: Begin with the End in Mind, Life Balance Habit, Habit 5: Seek First to Understand, Habit 3: Put First Things First and Habit 6: Synergy showed the averaged levels of habits of 4.81, 4.79, 4.79, 4.71, 4.70, 4.68, 4.63 and 4.55, respectively. Our research divided Habits of Highly Effective People into 5 groups, Emotional Bank Account, Life Balance Habit, Private Victory, Public

Victory and overall 7 habits, and applied correlation analysis to analyze the relationship between those 5 groups of habits with general qualification of participants and with themselves. The results showed that willingness of participants to join organization activities correlated with all habits positively with statistical significance level of 0.01. In addition, the study found that all habits correlated to each other positively at statistical significance level of 0.01.

Keywords: Seven Habits of Highly Effective People Principle, Electricity Generating Authority of Thailand, Mae Moh Mine

บทนำ

พลังงานไฟฟ้าเป็นรูปแบบพลังงานที่มนุษย์สามารถนำมาใช้งานได้อย่างหลากหลาย มีความสำคัญกับวิถีชีวิตมนุษย์ในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสามารถจัดเก็บ จัดส่ง และแปรเปลี่ยน เป็นพลังงานรูปแบบอื่นๆ ได้ง่าย พลังงานไฟฟ้าจึงสอดแทรกอยู่ในกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์แทบทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม รวมถึงการเมืองและการปกครอง จึงสามารถกล่าวได้ว่า พลังงานไฟฟ้าเป็นหนึ่งในโครงสร้างพื้นฐานที่มีความจำเป็นยิ่งยวดของสังคมมนุษย์ในยุคปัจจุบันและในอนาคต โดยในส่วนของอุสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทยนั้นมีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นผู้ผลิตรายใหญ่ มีโรงไฟฟ้าที่ทำการผลิตและส่งจ่ายพลังงานไฟฟ้าเข้าสู่ระบบมากมาย อาทิ โรงไฟฟ้าพระนครเหนือ โรงไฟฟ้าบางประกง โรงไฟฟ้าจะนะ และโรงไฟฟ้าแม่เมาะ เป็นต้น (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 2554)

สำหรับโรงงานผลิตไฟฟ้า อย่างเช่นโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยทั่วไปจะวัดผลการดำเนินงานได้จากตัวชี้วัดที่สำคัญ สองตัว คือ ค่าความพร้อมจ่าย หมายถึง ค่าความพร้อมในการส่งจ่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ระบบ และ ค่าอัตราความร้อน (Heat rate) คือค่าที่แสดงถึงปริมาณพลังงานความร้อนที่ใช้ในการผลิตไฟฟ้าหนึ่งหน่วย กล่าวคือทั้งสองตัวชี้วัดคือเป้าหมายหลักของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยในทางวิศวกรรมแล้ว การจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โรงไฟฟ้าแม่เมาะต้องทำการติดตามและควบคุมปัจจัยการผลิตมากมายให้อยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ ดังนั้นจึงต้องมีเครื่องมือสำหรับวัดและติดตามปัจจัยการผลิตดังกล่าว ซึ่งหากสามารถควบคุมปัจจัยการผลิตเหล่านี้ได้จะทำให้โรงไฟฟ้าแม่เมาะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ในทำนองเดียวกันในทางทรัพยากรบุคคล หากสามารถวัดและติดตามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของตัวบุคคลได้ ก็สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาบุคคลากรของโรงไฟฟ้าแม่เมาะได้อย่างตรงจุด ซึ่งการวัดระดับอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (The 7 Habits of Highly Effective People) ของ Covey (2004) เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้วัด

สำหรับในการงานวิจัยนี้จะจำแนกกลุ่ม 7 อุปนิสัยอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (The Seven Habits of Highly Effective People) เป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่ม 1 อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน ประกอบด้วย อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ (Be Proactive) อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the End in Mind) อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน (Put First Things First) อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw)

กลุ่ม 2 อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม ประกอบด้วย อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ (Think Win/Win) อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, Then to be Understood) อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergize) อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw)

กลุ่ม 3 ภาพรวมของ 7 อุปนิสัยประกอบด้วย อุปนิสัยที่ 1-7

นอกจากนี้งานวิจัยนี้ทำการเพิ่มกลุ่มอุปนิสัยพื้นฐานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสนับสนุนกับกับหลัก 7 อุปนิสัย อีก 2 กลุ่ม คือ บัญชีออมใจ (Emotion Bank account) ความสมดุลในการดำเนินชีวิต(Life Balance) อุปนิสัยเหล่านี้เป็นอุปนิสัยของผู้ที่มีประสิทธิผลสูง หากพนักงานของโรงไฟฟ้าแม่เมาะได้ตระหนักและยอมรับหลักการของอุปนิสัยเหล่านี้นำไปปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในทางที่ถูกต้อง จะนำมาซึ่งความสำเร็จ และความสุขที่แท้จริง ทั้งในการดำเนินชีวิตและในการทำงานกลายเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าต่อสังคมและองค์การ

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการวัดระดับเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยว่ามีระดับเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับใดเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงของพนักงานในทิศทางที่ถูกต้อง นำไปสู่การสร้างบุคลากรที่เป็นผู้มีประสิทธิผลสูง และนำพาองค์การให้เติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงตามหลักการของ Covey (2004) ของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับอุปนิสัยกับคุณลักษณะทั่วไปของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินงานวิจัย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (The 7 Habits of Highly Effective People) ของ Covey (2004): แนวคิดและ ทฤษฎีจากศึกษาของ Covey (2012) เรื่อง เจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในส่วนบุคคลและระหว่างแต่ละบุคคล จากภายในสู่ภายนอก บุคคลควรมี 7 อุปนิสัยดังนี้ สำหรับ 7 อุปนิสัยหลักตามทฤษฎีของ Covey (2004) ประกอบด้วย อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ (Be Proactive) คือ การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมที่ตนแสดงออกจากการตัดสินใจเลือกอย่างมีสติ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ (Begin with the End in Mind) คือ การกำหนดเป้าหมายแล้วสร้างกรอบของการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมาย อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน (Put First Things First) คือการจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชีวิต อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ (Think Win/Win) เป็นแนวคิดในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น โดยมีกรอบความคิดที่แสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันโดยไม่ได้แลกมาจากการกีดกันความสำเร็จของผู้อื่น อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, Then to be Understood) เป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิผล โดยการรับฟังผู้อื่นอย่างเข้าอกเข้าใจซึ่งจะทำให้เราเข้าใจสิ่งต่างๆ จากกรอบความคิดของผู้นั้น อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergy) เป็นการผนึกร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยมองเห็นคุณค่าของความแตกต่าง นำไปสู่การแก้ปัญหาที่เหมาะสม อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw) คือการหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สำหรับอุปนิสัยพื้นฐานที่เกี่ยวโยงและสนับสนุนอุปนิสัยทั้งเจ็ด ได้แก่ 1. บัญชีออมใจ (Emotion Bank account) เป็นอุปนิสัยที่ใช้เป็นตัวแทนเพื่ออธิบายระดับของความไว้วางใจ ความเชื่อใจในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่างกัน 2. ความสมดุลในการดำเนินชีวิต (Life Balance) เป็นการรักษาสมดุลในกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสม ไม่ทุ่มเทลงไปในด้านใดด้านหนึ่งจนทำให้ด้านอื่นๆ ขาดหายไป

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำนวน 2,691 คน (โรงไฟฟ้าแม่เมาะ, แผนกบุคคล, 2558: ออนไลน์)

ขนาดตัวอย่าง

กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 348 คน โดยใช้วิธีการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane 1973 อ้างอิงใน สมเดช บุญประจักษ์ 2551) ที่ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีการกำหนดตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน สังกัด ระดับ ตำแหน่งงาน รูปแบบการทำงาน จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ระดับความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

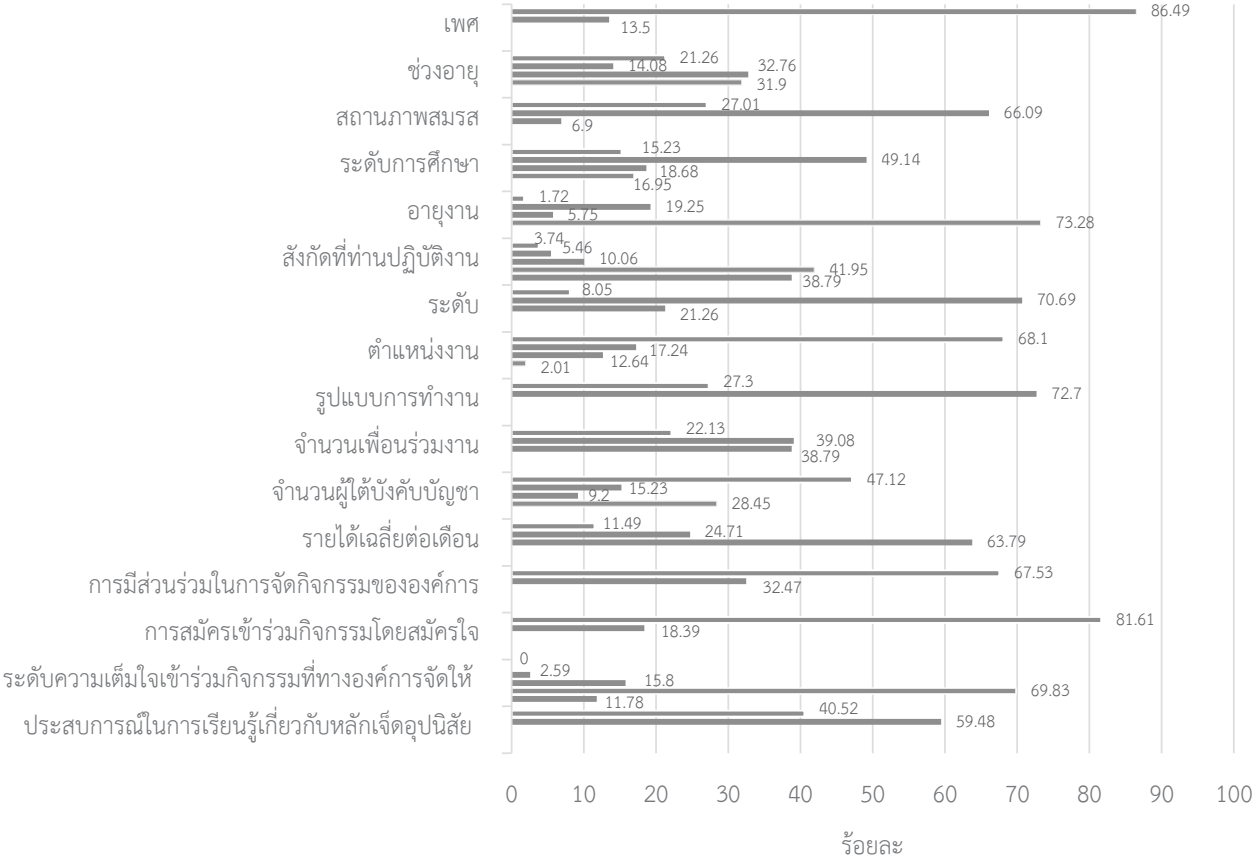
ตัวแปรตาม คือ ระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงตามแนวคิดของ Covey

(2004) ได้แก่ อุปนิสัยที่ 1 ถึง 7 บัญชีออมใจ และความสมดุลในการดำเนินชีวิต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถามเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงซึ่งพัฒนาโดย ธัตธ์ธนนญ์ เกียรติไชยากร (2554) ดัดแปลงมาจากเครื่องมือของ Covey (2012) โดยใช้วิธี Cronbach's Alpha นในการวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ได้ค่าเท่ากับ 0.915

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบประเมินตนเองจากแบบประเมินตนเองตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ประกอบด้วย แบบวัดบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง โดยรายละเอียดของแบบประเมินตนเองแบ่งออกเป็น 9 ส่วนหลัก ตามกลุ่มอุปนิสัย 1-7 และ กลุ่มอุปนิสัยพื้นฐาน (บัญชีออมใจ และความสมดุลในการดำเนินชีวิต)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ได้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 348 คน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นในการนำเสนอผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ภาพที่ 1) ประกอบด้วยเพศ (เพศชาย/เพศหญิง) ช่วงอายุ (ต่ำกว่า 20-30 ปี/31-44 ปี/45-54 ปี/55-60 ปี) สถานภาพสมรส (โสด/สมรส/หม้าย) ระดับการศึกษา (มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช./ อนุปริญญาหรือปวส./ ปริญญาตรีสูงกว่า/ ปริญญาตรี) อายุงาน (ต่ำกว่า 1 ปี/ 1-5 ปี/ 6-10 ปี/ มากกว่า 10 ปี) สังกัดที่ท่านปฏิบัติงาน (ผู้ช่วยผู้ว่าการไฟฟ้า2/ ศูนย์บริการงานก่อสร้างแม่เมาะ/ฝ่ายจัดการโรงไฟฟ้าแม่เมาะ/ ฝ่ายการผลิตโรงไฟฟ้าแม่เมาะ/ ฝ่ายบำรุง

รักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ) ระดับ (ระดับ 1-3/ระดับ 4-7 ระดับ 8 ขึ้นไป) ตำแหน่งงาน (พนักงานทั่วไป/หัวหน้าหมวด/หัวหน้าแผนก/หัวหน้ากอง) รูปแบบการทำงาน (กะ/ เวลาทำการ) จำนวนเพื่อนร่วมงาน (น้อยกว่าเท่ากับ 10 คน/ 11-20 คน/ มากกว่า 20 คน) จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา (ไม่มี/ 1-3 คน/4-6 คน/มากกว่า 6 คน) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ไม่เกิน 20,000 บาท/20,001-40,000 บาท/มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป) การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ (เคย/ไม่เคย) การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ (เคย/ไม่เคย) ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ (ไม่เต็มใจอย่างยิ่ง/ไม่เต็มใจเฉยๆ/เต็มใจ/เต็มใจอย่างยิ่ง) ประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักเจ็ดอุปนิสัย (เคย/ไม่เคย)

ตารางที่ 1 ระดับค่าเฉลี่ยอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

อุปนิสัย	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ
อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ	4.84	มาก	1
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ / ชนะ	4.81	มาก	2
บัญชีออมใจ	4.79	มาก	3
อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ	4.79	มาก	4
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	4.71	มาก	5
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	4.70	มาก	6
อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	4.68	มาก	7
อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน	4.63	มาก	8
อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง	4.55	มาก	9

ตารางที่ 2 ระดับค่าเฉลี่ยอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแยกตามกลุ่มอุปนิสัย

กลุ่มอุปนิสัย	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ
บัญชีออมใจ	4.79	มาก	1
อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน	4.74	มาก	2
อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม	4.72	มาก	3
ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	4.72	มาก	4
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	4.70	มาก	5

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ระดับอุปนิสัย				
	A	B	C	D	E
เพศ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
อายุ	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
สถานภาพสมรส	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
ระดับการศึกษาสูงสุด	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
อายุงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) (ต่อ)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ระดับอุปนิสัย				
	A	B	C	D	E
สังกัดที่ปฏิบัติงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ระดับ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
รูปแบบการทำงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำ งานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง

หมายเหตุ : A แสดงถึง บัญชีออมใจ
B แสดงถึง ความสมดุลในการดำเนินชีวิต
C แสดงถึง อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน (อุปนิสัยที่ 1, 2, 3 และอุปนิสัยที่ 7)
D แสดงถึง อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม (อุปนิสัยที่ 4, 5, 6 และอุปนิสัยที่ 7)
E แสดงถึง ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (อุปนิสัย 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินตนเองตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงของ Covey (2004) ประกอบไปด้วย เจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ / ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (ตารางที่ 1-2)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากตารางที่ 3 พบว่า ลักษณะดังต่อไปนี้ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

1. ช่วงอายุที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงในด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคมและภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

2. สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงในด้านบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิตและภาพ

รวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงในด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิตและอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน

4. ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

5. รูปแบบการทำงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ ผู้มีประสิทธิผลสูงในด้านอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคมแตกต่างกัน

6. จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงด้านบัญชีออมใจ อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคมและภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

7. จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ ผู้มีประสิทธิผลสูงด้านบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคมและภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

9. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

10. การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงด้านบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิตและอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน

11. ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

12. ประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ ผู้มีประสิทธิผลสูง ด้านบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนและภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน(Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า อุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ บัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับทุกอุปนิสัย โดยความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ กับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด และความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ กับบัญชีออมใจ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิตและเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงกับคุณลักษณะทั่วไป ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิตและเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงกับคุณลักษณะทั่วไป ประกอบไปด้วยจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ และประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

อุปนิสัย	Correlation Coefficient		
	อายุงาน	จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม
บัญชีออมใจ	.054 (.319)	.162*** (.002)	.309*** (.000)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิตและเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงกับคุณลักษณะทั่วไป ประกอบไปด้วยจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ และประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (ต่อ)

อุปนิสัย	Correlation Coefficient		
	อายุงาน	จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	-.081 (.132)	.185*** (.001)	.300*** (.000)
อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ	.114** (.033)	.196*** (.000)	.182*** (.001)
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	.112** (.037)	.228*** (.000)	.335*** (.000)
อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน	.051 (.343)	.142*** (.008)	.252*** (.000)
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ / ชนะ	.048 (.368)	.287*** (.000)	.302*** (.000)
อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	.096 (.075)	.188*** (.000)	.248*** (.000)
อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง	.079 (.140)	.163*** (.002)	.142*** (.008)
อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ	-.105 (.051)	-.004 (.942)	.145*** (.007)

หมายเหตุ *** แสดง ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.01
** แสดง ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ ผู้มีประสิทธิผลสูงได้แก่ อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง บัญชีออมใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน และอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะโดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด โดยความสัมพันธ์ที่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชากับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ อุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงได้แก่ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง บัญชีออมใจ และอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชากับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด โดยความสัมพันธ์ที่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ

ได้แก่ บัญชีออมใจ อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา และอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้กับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ อุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงได้แก่ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ บัญชีออมใจ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ / ชนะ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ และอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่างโดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้กับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด โดยทุกอุปนิสัยมีความสัมพันธ์ที่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบมีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงของ Covey (2004) ในระดับมากทุกปัจจัย โดยค่าเฉลี่ยอุปนิสัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากมากไปน้อยดังนี้ อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ / ชนะ เท่ากับบัญชีออมใจ อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ความสมดุลในการดำเนินชีวิต มี อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน และอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง

จากการศึกษาผลของคุณลักษณะทั่วไปของพนักงานนั้นมีทั้งที่ส่งผลและไม่ส่งผลต่ออุปนิสัยและกลุ่มอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง โดยพบว่า ตำแหน่งงาน จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาและความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ส่งผลต่อทุกกลุ่มอุปนิสัย อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รูปแบบการทำงาน จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ส่งผลต่อบางกลุ่มอุปนิสัย เพศ อายุงาน สังกัดที่ปฏิบัติงานและระดับไม่ส่งผลต่อทุกกลุ่มอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัย พบว่า อุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ บัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับทุกอุปนิสัย

จากการศึกษาพบว่าลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ อายุ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้

อภิปรายผลการวิจัย

พนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีระดับบัญชีออมใจ สมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อุปนิสัยชัยชนะส่วนตน อุปนิสัยชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกูล (2555) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง และศิริกุล ตะเภา (2555) เรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล สำหรับอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ และอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนสอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกูล (2555) และศิริกุล ตะเภา (2555) ตามลำดับเพียงอย่างเดียว

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะทั่วไปของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มอุปนิสัย (กลุ่มบัญชีออมใจ กลุ่มความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยชัยชนะส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัย) พบว่าคุณลักษณะ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน

จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยประจำ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ และ ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัย มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับบัญชีออมใจซึ่งไม่สอดคล้องกับ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกูล (2555) ที่พบว่าไม่มีคุณลักษณะใดที่มีอิทธิพลต่อระดับบัญชีออมใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับ ศิริกุล ตะเภา (2555) ที่พบว่า คุณลักษณะ อายุงาน มีอิทธิพลต่อระดับบัญชีออมใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ และ ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัย มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับวัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกูล (2555) ที่พบว่า คุณลักษณะ รายได้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ และประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีอิทธิพลต่อระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับ ศิริกุล ตะเภา (2555) ที่พบว่าคุณลักษณะ สถานภาพสมรส และอายุงาน มีอิทธิพลต่อระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาคุณลักษณะทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะส่วนตนของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน จำนวนเพื่อร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้และ ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัย พัฒนาสู่ ผู้มีประสิทธิผลสูง มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกูล (2555) ที่พบว่าคุณลักษณะ สถานภาพสมรส จำนวนเพื่อร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ รายได้ และ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ มีอิทธิพลต่อระดับของกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะส่วนตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่สอดคล้องกับ ศิริกุล ตะเภา (2555) ที่พบว่าคุณลักษณะ เพศ สถานภาพสมรสและ อายุงาน มีอิทธิพลต่อระดับของกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะส่วนตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะในสังคมของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่ พบว่า คุณลักษณะ อายุ ตำแหน่งงาน รูปแบบการทำงาน จำนวนเพื่อร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การและ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับวัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกูล (2555) ที่พบว่า จำนวนเพื่อร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ การสมัครเข้าร่วมกินกรรมโดยสมัครใจ และ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ มีอิทธิพลต่อระดับของกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะในสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับ ศิริกุล ตะเภา (2555) ที่พบว่าคุณลักษณะ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และ ระดับ มีอิทธิพลต่อระดับของกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะในสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อภาพรวม 7 อุปนิสัยของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า คุณลักษณะ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน จำนวนเพื่อร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้และ ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับวัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกูล (2555) ที่พบว่าสถานะภาพสมรส จำนวนเพื่อร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำและ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้มีอิทธิพลต่อระดับของกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะในสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่สอดคล้องกับศิริกุล ตะเภา (2555) ที่พบว่าคุณลักษณะ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและ ระดับ มีอิทธิพลต่อระดับของกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะในสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

พนักงานแต่ละคนควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและสร้างภาวะผู้นำ โดยจากการศึกษาพบว่าอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังผสานความต่าง เป็นอุปนิสัยที่มีค่า

เฉลี่ยระดับอุปนิสัยน้อยที่สุด การฝึกการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่เหมาะสมที่สุด ทั้งนี้การรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมยังสามารถพัฒนาในส่วนของอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นการ แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยอยู่ที่ลำดับที่ 7 นอกจากนี้หากมีโอกาสควรสมัครเข้าอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลัก 7 อุปนิสัยอย่างเต็มใจ เพราะ ระดับความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การจัดให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกอุปนิสัย กล่าวคือการมีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้นจะทำให้มีระดับอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมากขึ้นด้วย โดยสามารเริ่มจากกิจกรรมที่ตนเองสนใจไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น กิจกรรมจิตอาสากับชุมชนรอบโรงไฟฟ้า กิจกรรมกีฬา กิจกรรมของชมรมที่สังกัดในโรงไฟฟ้า

เอกสารอ้างอิง

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. **ประวัติความเป็นมาของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ.** (ออนไลน์) 2554 (อ้างเมื่ออ้างเมื่อ 16 เมษายน 2558). จาก http://maemoh.egat.com/index_maemoh/index.php? content=history

ธัตธ์ธนนญ์ เกียรติไชยากร. **การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาแพทยศาสตร์ชั้นคลินิก มหาวิทยาลับเชียงใหม่โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง.** การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2559.

โรงไฟฟ้าแม่เมาะ. **ระบบฐานข้อมูลบุคคล โรงไฟฟ้าแม่เมาะ.** (ออนไลน์) 2558 (อ้างเมื่อ 16 เมษายน 2558). จาก http://maemoh.egat.com/index_maemoh/index.php.

วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกูล. **การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง.** การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555.

ศิริกุล ตะเภา. **การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง.** การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555.

สมเดช บุญประจักษ์. **สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิทักษ์การพิมพ์, 2551.

Covey, S. R. **The 7 habit of highly effective people.** New York: Simon and Schuster, 2004.

———. **Self-Scoring Seven Habits Profile.** (Online) 2012 (cited 2015 May 14). Available from: http://www.franklincovey.Com/tc/mediaengine/public/files/7_habits_ profile.pdf