

การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

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

ณ ชนก ธรรมวงศ์ และชัชวฤตม์ ตั้งสมชัย*

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ตามหลักการของ Stephen R. Covey ของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน เลือกตัวอย่างด้วยวิธีแบบโควต้าตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละสังกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัย ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 45-54 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีอายุงานมากกว่า 10 ปี สังกัดฝ่ายการผลิตโรงไฟฟ้าแม่เมาะ เป็นพนักงานทั่วไปในระดับ 4-7 มีรูปแบบการทำงานเป็นช่วงเวลาทำการ มีจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำมากกว่า 11-20 คน ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท เคยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร เคยสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ มีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ในระดับเต็มใจ และไม่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ สูงที่สุด รองลงมาคือ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ ลำดับถัดมาคือ บัญชีขอมใจ และ อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน และอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง ตามลำดับ โดยทุกอุปนิสัย อยู่ในระดับมาก

คุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยของบัญชีขอมใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน จำนวนเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดให้ และ ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

คุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยของความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีส่วนร่วมใน

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การจัดกิจกรรมขององค์กร การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดให้ และประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

คุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยของอุปนิสัยกลุ่มช่วยชนะส่วนตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน จำนวนเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดให้ และประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

คุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยของอุปนิสัยกลุ่มช่วยชนะในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน รูปแบบการทำงาน จำนวนเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดให้

คุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยของภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน จำนวนเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดให้ และประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

อุปนิสัยที่มีความสัมพันธ์กับอายุอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อุปนิสัยที่ 1 ปี – โปรแอกทีฟ และอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ

อุปนิสัยที่มีความสัมพันธ์กับจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ บัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ปี – โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ / ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา และอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง

ทุกอุปนิสัยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดให้

ABSTRACT

The purposes of this independent study were to explore level of Seven Habits of Highly Effective People Principle by Stephen R. Covey of Employees at Mae Moh Power Plant Electricity Generating Authority of Thailand. The questionnaires were employed to collect data from 348 sample chosen by quota sampling from employees in each division. Statistical analysis techniques used in this study were frequency, percentage, mean, t-test, one-way ANOVA and correlation analysis.

The results from the study showed that most of the employees were 45 to 54 year-old married male. Their highest education was diploma degree or vocational diploma degree. For career status, they mostly were general employees working in level 4 to 7 at Production Division. They worked with 11-20 colleagues. Most of them had no subordinate. Their current monthly income was more than 40,000 Bath. They had been working with the organization for more than 10 years. They were a part of the organization activities in which they voluntarily

participated. They, moreover, had high willingness in attending those activities. However, they had no other learning experience concerning Seven Habits of Highly Effective People Principle.

In addition, the results showed that, considering in term of individual habit, the employees had high level of Habit 7: Sharpen the Saw, 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, Then To be Understood, Habit 3: Put First Things First and Habit 6: Synergize, respectively. All mentioned habits were all ranked at high level.

Characteristics of samplings which had significantly different score for Emotional Bank Account were marital status, working position, number of colleagues, number of subordinate, average monthly income, voluntarily attending the organization activities, level of willingness in attending the organization activities and previous learning experience concerning Seven Habits of Highly Effective People Principle.

Characteristics of samplings which had significantly different score for Life Balance were age, marital status, Education, working position, number of subordinate, average monthly income, attending the organization activities, voluntarily attending the organization activities, level of willingness in attending the organization activities and previous learning experience regarding Seven Habits of Highly Effective People Principle.

Characteristics of samplings which had significantly different score for Private Victory were age, education, working position, number of colleagues, number of subordinate, voluntarily attending the organization activities, level of willingness in attending the organization activities and previous learning experience about Seven Habits of Highly Effective People Principle.

Characteristics of samplings which had significantly different score for Public Victory were age, working position, working type, number of colleagues, number of subordinate, average monthly income, attending the organization activities and level of willingness in attending the organization activities.

Characteristics of samplings which had significantly different score for over all habits were age, marital status, working position, number of colleagues, number of subordinate, average monthly income, attending the organization activities, level of willingness in attending the organization activities and previous learning experience concerning Seven Habits of Highly Effective People Principle.

The habits that significantly correlated with the working experience were Habit 1: Be Proactive and Habit 2: Begin with the End in Mind.

The habits that significantly correlated with the number of subordinate were Emotional Bank Account, Habit 1: Be Proactive, Habit 2: Begin with the End in Mind, Habits 3: had Put First Things First, Habit 4: Think Win/Win, Habit 5: Seek First to Understand, Then To be Understood and Habit 7: Sharpen the Saw.

All of the habits significantly correlated with the level of willingness in attending the organization activities.

บทนำ

ในทุกอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นภาคการผลิตหรือภาคการบริการ จะมีการระบุถึงตัวชี้วัดของอุตสาหกรรมนั้น เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินการ ซึ่งการควบคุมตัวชี้วัดเหล่านี้ผู้ประกอบการต้องทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อตัวชี้วัดนั้น ๆ ตัวอย่างเช่น ในธุรกิจร้านอาหารที่มีตัวชี้วัดคือความพึงพอใจของลูกค้า ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงได้แก่ รสชาติอาหาร ความสะอาด เป็นต้น หรือในโรงงานผลิตไฟฟ้าที่มีตัวชี้วัดคือค่าอัตราความร้อน (Heat Rate) ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงได้แก่ ความร้อนที่สูญเสียออกไปจากระบบ เป็นต้น นั่นคือหากสามารถระบุและควบคุมปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อตัวชี้วัด ก็จะสามารถควบคุมและปรับปรุงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดนั้นได้ ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาในด้านทรัพยากรบุคคล หากองค์กรสามารถวัดประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของตัวบุคคลได้ ก็จะเป็นข้อมูลที่น่าไปใช้ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้

จากศึกษาของ Stephen R Covey เรื่องเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง โดยเขาพบว่า ผู้ที่มีประสิทธิผลสูงมักจะมีอุปนิสัยเหล่านี้ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (Covey, 2004) กลุ่มที่ 1 อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว ประกอบด้วย อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอคทีฟ (Be Proactive) อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ (Begin with the End in Mind) และ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน (Put First Things First) กลุ่มที่ 2 อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม ประกอบด้วย อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ (Think Win/Win) อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, Then to be Understood) และ อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergy) และ กลุ่มที่ 3 อุปนิสัยการเติมพลังชีวิต ประกอบด้วย อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียงพร้อมทั้งธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2559: ออนไลน์)

วิสัยทัศน์ของ กฟผ. คือ เป็นองค์กรชั้นนำในกิจการไฟฟ้าในระดับสากล และมีพันธกิจ คือ ผลิต จัดหาให้ได้มา จัดส่ง หรือจำหน่ายซึ่งพลังงานไฟฟ้า ดำเนินธุรกิจกับพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับกิจการของ กฟผ. รวมถึงผลิตและขายลิแกนด์ ซึ่งเป็นไปตามขอบเขตของ พ.ร.บ. กฟผ. ปี 2511

นอกจากนี้ กฟผ. ยังกำหนดค่านิยมองค์กร คือ FIRM-C สำหรับให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือปฏิบัติให้เกิดวิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะคน กฟผ. ในการนำไปสู่องค์กรชั้นนำในกิจการไฟฟ้าในระดับสากล โดยมีคำอธิบายและพฤติกรรมที่มุ่งเน้นในแต่ละตัวอักษร ดังนี้

Fairness หมายถึง ตั้งมั่นในความเป็นธรรม คือ ดำเนินธุรกิจกับผู้เกี่ยวข้องด้วยการประพฤติปฏิบัติที่เท่าเทียมและเป็นธรรมไม่เลือกถือปฏิบัติและไม่เอาเปรียบ

Integrity หมายถึง ยึดมั่นในคุณธรรม คือทำในสิ่งที่เป็นความดี ความถูกต้องด้วยซื่อสัตย์ สุจริต บริสุทธิ์ใจ โปร่งใสเปิดเผย และรักษาคำพูด

Responsibility & Accountability หมายถึง สำนึกในความรับผิดชอบและหน้าที่ คือ ดำเนินถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติ ใส่ใจสังคมชุมชน และการรักษาสภาพแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ อุทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ

Mutual Respect หมายถึง เคารพในคุณค่าของคน คือ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความยกย่องให้เกียรติ เคารพในคุณค่าของบุคคลและความคิดเห็น เรียนรู้การอยู่ร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืน

Commitment to Continuous Improvement and Teamwork หมายถึง มุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทำงานเป็นทีม คือ ปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และพัฒนาตนให้เข้ากับความปลอดภัย

โรงไฟฟ้าแม่เมาะเป็นโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนที่ใช้ถ่านหินลิกไนต์เป็นเชื้อเพลิง สังกัดการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีภารกิจหลักในการผลิตไฟฟ้าที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการการใช้ไฟฟ้าของภาคเหนือ ภาคกลาง และ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและชุมชนรอบโรงไฟฟ้าเป็นสำคัญ โรงไฟฟ้าแม่เมาะมีด้วยกันทั้งหมด 13 หน่วยผลิต โดยหน่วยผลิตที่ 1-3 หยุดทำการผลิตไปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ดังนั้น จึงมีกำลังการผลิตปัจจุบันคือหน่วยผลิตที่ 4-13 จำนวน 2,400 เมกะวัตต์ คิดเป็นร้อยละ 15.5 ของกำลังการผลิตติดตั้งทั้งหมดของ กฟผ. (โรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2554: ออนไลน์) โรงไฟฟ้าแม่เมาะเป็นโรงไฟฟ้าประเภทฐานถ่านหิน เป็นโรงไฟฟ้าที่จะถูกเลือกให้ทำการผลิตก่อนโรงไฟฟ้าอื่น ๆ เนื่องจากมีต้นทุนเชื้อเพลิงต่ำและมีความเชื่อถือได้ของระบบไฟฟ้าสูงทำให้โรงไฟฟ้าแม่เมาะต้องเดินเครื่องตลอด 24 ชั่วโมง (สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน, 2554: ออนไลน์) ดังนั้น หากโรงไฟฟ้าแม่เมาะประสบปัญหาไม่สามารถทำการผลิตได้ตามเป้าหมายจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตกระแสไฟฟ้าของ กฟผ. รวมถึงความมั่นคงทางพลังงานของประเทศไทย

จากเหตุผลข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาระดับอุปนิสัยของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง เพื่อให้ผู้ที่สนใจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ทางผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีจากศึกษาของ Stephen R. Covey เรื่องเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง โดยผู้ที่มีประสิทธิผลสูงมักจะมีอุปนิสัยเหล่านี้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (Covey, 2004)

กลุ่มที่ 1 อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว ประกอบด้วย

อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ (Be Proactive) คือ การที่ตนเองเป็นผู้ริเริ่ม กำหนด หรือเลือกที่จะทำสิ่งใด ๆ โดยใช้สติในการคิดตัดสินใจเพื่อนำไปสู่ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตนเอง และพร้อมที่จะยอมรับผลที่ตามมาจากการเลือกของตน

อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ (Begin with the End in Mind) คือการนำจุดหมาย เป้าหมาย หรือผลลัพธ์สุดท้ายมาเป็นตัวตั้ง เพื่อให้สามารถสร้างกรอบของการกระทำว่าสิ่งใดคือกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายและสิ่งใดไม่ใช่ ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและไม่หลงทาง

อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน (Put First Things First) โดยทั่วไปกิจกรรมของมนุษย์จะแบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ เรื่องเร่งด่วน คือเรื่องที่ต้องลงมือทำทันที เป็นเรื่องที่รีบเร็วและกดดันให้ทำ อีกประเภทคือ เรื่องสำคัญ คือเรื่องที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญในชีวิต ซึ่งคนทั่วไปมักจะตอบสนองต่อเรื่องเร่งด่วนทั้งที่สำคัญและไม่สำคัญ ส่วนเรื่องสำคัญแต่ไม่เร่งด่วนนั้นจะต้องใช้ความเป็นผู้ริเริ่ม รวมถึงตระหนักถึงเป้าหมายของตนเพื่อให้สำเร็จลุล่วง

กลุ่มที่ 2 อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม ประกอบด้วย

อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ (Think Win/Win) เป็นแนวคิดในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น โดยมีกรอบความคิดที่แสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน ไม่คิดว่าเขาชนะแล้วเราต้องแพ้ เป็นการสร้างข้อตกลงหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายรู้สึกดีกับการตัดสินใจ

อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, Then to be Understood) เป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่ออย่างเข้าใจ เข้าใจจากกรอบความคิดของผู้ส่งสาร มิใช่เพียงรับสารเพื่อจะตอบหรือจะพูด

อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergy) เป็นการผนึกร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยแก่นสำคัญของการผนึกพลังประสานความต่างคือการมองเห็นค่าความแตกต่าง ทั้งความแตกต่างเชิงความคิด เชิงอารมณ์ และเชิงจิต ซึ่งจะช่วยให้บวกเพิ่มความรู้และความเข้าใจและนำไปสู่หนทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด

กลุ่มที่ 3 อุปนิสัยการเติมพลังชีวิต ประกอบด้วย

อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw) คือการหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นอุปนิสัยที่อยู่รอบล้อมอุปนิสัยอื่นในกรอบความคิดของหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง โดยการพัฒนาตนเองสามารถทำได้ใน 4 ด้าน คือด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสติปัญญาและด้านสังคม เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

นอกจากอุปนิสัยทั้งเจ็ดแล้วยังมีอุปนิสัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนอุปนิสัยทั้งเจ็ด ดังนี้

บัญชีอารมณ์ (Emotion Bank Account) เป็นอุปนิสัยที่ใช้เป็นตัวแทนเพื่ออธิบายระดับของความไว้วางใจความเชื่อใจในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การแสดงให้เห็นถึงการแสดงออกทางอารมณ์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การฝากคือการสร้างและซ่อมแซมความไว้วางใจ ความเชื่อใจในสัมพันธภาพ ส่วนการถอนคือการทำงานและลดความไว้วางใจในสัมพันธภาพ โดยบัญชีอารมณ์ช่วยทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่กับคนอื่นและเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร

ความสมดุลในการดำเนินชีวิต (Life Balance) เป็นการรักษาสสมดุลในกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสม ไม่ทุ่มเทลงไปในด้านใดด้านหนึ่งจนทำให้ด้านอื่น ๆ ขาดหายไป เช่น การทุ่มเทให้กับการทำงานมากจนไม่มีเวลาให้กับการดูแลสุขภาพร่างกาย หรือไม่มีเวลาให้แก่ผู้คนรอบข้าง

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิภาพสูง ทำการวัดและแปรผลระดับอุปนิสัยทั้งสิ้น 9 อุปนิสัย ได้แก่ บัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ โดยมีตัวแปรคุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน สังกัด ระดับ ตำแหน่งงาน รูปแบบการทำงาน จำนวนเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ระดับความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดให้ และ ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิภาพสูง

2. ขั้นตอนการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยทั้ง 9 และ ข้อมูลค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยกลุ่มช่วยชนะส่วนตน (ได้แก่ อุปนิสัยที่ 1 อุปนิสัยที่ 2 อุปนิสัยที่ 3 และ อุปนิสัยที่ 7) อุปนิสัยกลุ่มช่วยชนะในสังคม (ได้แก่ อุปนิสัยที่ 4 อุปนิสัยที่ 5 อุปนิสัยที่ 6 และ อุปนิสัยที่ 7) และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิภาพสูง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิภาพสูง ได้แก่ บัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มช่วยชนะส่วนตน อุปนิสัยกลุ่มช่วยชนะในสังคม และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิภาพสูง โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิภาพสูง ได้แก่ บัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 กับความสัมพันธ์กับคุณลักษณะทั่วไป ประกอบไปด้วย จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ และอายุงาน โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำนวน 2,691 คน (แผนกบุคคล โรงไฟฟ้าแม่เมาะ, 2558: ออนไลน์) และทำการกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 348 คน โดยใช้วิธีการคำนวณของ Taro Yamane

4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 348 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.49 อายุ 45-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.76 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.09 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 49.14 และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.28 โดยสังกัดฝ่ายการผลิตโรงไฟฟ้าแม่เมาะ คิดเป็นร้อยละ 41.95 และทำงานอยู่ในระดับ 4-7 คิดเป็นร้อยละ 70.69 ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 68.01 โดยทำงานช่วงเวลาทำการ คิดเป็นร้อยละ 72.70 ซึ่งมีจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวน 11-20 คน คิดเป็นร้อยละ 39.08 และส่วนใหญ่ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 47.12 รวมทั้งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.79 นอกจากนี้แล้ว ยังเคยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การ คิดเป็นร้อยละ 67.53 และเคยสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 81.61 ซึ่งมีความรู้สึกเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ คิดเป็นร้อยละ 69.83 และไม่เคยเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง คิดเป็นร้อยละ 59.48

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

ผลการศึกษาแบบประเมินตนเอง ตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงของ Stephen R. Covey ประกอบไปด้วย บัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ / ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ โดยมีรายละเอียดผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับค่าเฉลี่ยอุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงของ Stephen R. Covey แยกตามกลุ่มอุปนิสัย

กลุ่มอุปนิสัย	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ
บัญชีขอมใจ	4.79	มาก	1
อุปนิสัยกลุ่มช่วยชนะส่วนตน	4.74	มาก	2
อุปนิสัยกลุ่มช่วยชนะในสังคม	4.72	มาก	3
ภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	4.72	มาก	3
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	4.70	มาก	5

ตารางที่ 2 แสดงระดับค่าเฉลี่ยอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงของ Stephen R. Covey

อุปนิสัย	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ
อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ	4.84	มาก	1
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ / ชนะ	4.81	มาก	2
บัญญัติขอมใจ	4.79	มาก	3
อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ	4.79	มาก	3
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

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (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
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

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	ระดับอุปนิสัย				
	A	B	C	D	E
การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร	ไม่แตกต่าง	<u>แตกต่าง</u>	ไม่แตกต่าง	<u>แตกต่าง</u>	<u>แตกต่าง</u>
การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ	<u>แตกต่าง</u>	<u>แตกต่าง</u>	<u>แตกต่าง</u>	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้	<u>แตกต่าง</u>	<u>แตกต่าง</u>	<u>แตกต่าง</u>	<u>แตกต่าง</u>	<u>แตกต่าง</u>
ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง	<u>แตกต่าง</u>	<u>แตกต่าง</u>	<u>แตกต่าง</u>	ไม่แตกต่าง	<u>แตกต่าง</u>

หมายเหตุ : A แสดงถึง บัญชีขอมใจ
 B แสดงถึง ความสมดุลในการดำเนินชีวิต
 C แสดงถึง อุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือส่วนตน (อุปนิสัยที่ 1, 2, 3 และอุปนิสัยที่ 7)
 D แสดงถึง อุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือในสังคม (อุปนิสัยที่ 4, 5, 6 และอุปนิสัยที่ 7)
 E แสดงถึง ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง (อุปนิสัย 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7)

จากตารางที่ 3 พบว่าเพศ อายุงาน สังกัด และระดับที่ต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยไม่แตกต่างกัน ช่วงอายุที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยในด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือส่วนตน อุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกัน

สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยในด้านบัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยในด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือส่วนตนแตกต่างกัน

ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยแตกต่างกันในทุกด้าน

รูปแบบการทำงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยในด้านอุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือในสังคมแตกต่างกัน

จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องของตัวอย่างเป็นประจำที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยด้านบัญชีขอมใจ อุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือส่วนตน อุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกัน

จำนวนผู้ได้บังคับบัญชาที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยแตกต่างกันในทุกด้าน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยด้านบัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกัน

การเคยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์การที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือในสังคม และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกัน

การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยด้านบัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือส่วนตนแตกต่างกัน

ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยแตกต่างกันในทุกด้าน ประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยด้านบัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือส่วนตน และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

1. ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง พบว่า อุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ได้แก่ บัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับทุกอุปนิสัย โดยความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจกับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด และความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ กับบัญชีขอมใจ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของอุปนิสัยตามหลักเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงกับคุณลักษณะทั่วไปประกอบไปด้วยอายุงาน จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาและระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้ ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิตและเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงกับคุณลักษณะทั่วไปประกอบไปด้วยอายุงาน จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาและระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้

อุปนิสัย	Correlation Coefficient (Sig.)		
	อายุงาน	จำนวนผู้ใต้ บังคับบัญชา	ระดับความเต็มใจเข้าร่วม กิจกรรมที่ทางองค์การจัดให้
บัญชีขอมใจ	.054 (.319)	.162** (.002)	.309** (.000)
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	-.081 (.132)	.185** (.001)	.300** (.000)
อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอดทีฟ	.114* (.033)	.196** (.000)	.182** (.001)

อุปนิสัย	Correlation Coefficient (Sig.)		
	อายุงาน	จำนวนผู้ใต้ บังคับบัญชา	ระดับความเต็มใจเข้าร่วม กิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วย จุดมุ่งหมายในใจ	.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 ฝึกพลังประสาน ความต่าง	.079 (.140)	.163** (.002)	.142** (.008)
อุปนิสัยที่ 7 ปล่อยให้คนอื่น เสมอ	-.105 (.051)	-.004 (.942)	.145** (.007)

จากตารางที่ 4 พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงพบว่ามี
ความสัมพันธ์ทางบวก กับอุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น
ก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง บัญชีออมใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนและ
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะโดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์จากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อย
ที่สุด โดยความสัมพันธ์ที่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชากับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง
พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 1
ปี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลัง
ประสานความต่าง บัญชีออมใจและอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากค่า
มากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด โดยความสัมพันธ์ที่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บัญชี
ออมใจ อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4
คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา และอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้กับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัย
พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงพบว่ามีสัมพันธ์ทางบวกกับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ บัญชีออมใจ อุปนิสัย

ที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ และอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่างโดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์จากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด โดยทุกอุปนิสัยมีความสัมพันธ์ที่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้นจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ ให้สนับสนุนและนำหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงไปปรับใช้ในองค์การโดยใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนานโยบายทรัพยากรมนุษย์ มีการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานในองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินพัฒนาการของพนักงานอย่างต่อเนื่องและปรับแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

ในส่วนของหลักสูตรการอบรมควรพัฒนาหลักสูตรอบรมที่เสริมสร้างอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน ซึ่งพบว่ามีความสำคัญที่สุด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในส่วนของค่านิยมองค์การ (FIRM-C) พบว่า ไม่มีความสอดคล้องกับอุปนิสัยที่ 3 และความสมดุลในการดำเนินชีวิต ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญและสร้างเสริมหลักสูตรที่พัฒนาความสมดุลในการดำเนินชีวิตเช่นกัน โดยมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายไปที่กลุ่มพนักงานทั่วไป อายุ 31-44 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยต่ำกว่ากลุ่มอื่น

การจัดกิจกรรมระหว่างพนักงานที่ทำงานเป็นกะและพนักงานที่ทำงานแบบเวลาทำการ เช่น กีฬาสี สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก็เป็นทางเลือกที่ดีเนื่องจากพนักงานที่มีรูปการทำงานเป็นกะมีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มช่วยชนะในสังคมต่ำกว่ารูปแบบการทำงานแบบเวลาทำการ การจัดกิจกรรมร่วมกันจะทำให้เกิดการซึมซับพฤติกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อุปนิสัยของกันและกัน

ในส่วนตัวบุคคลของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยควรให้ความสนใจศึกษาและนำหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงมาใช้ประกอบการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการทำงานเป็นทีมและสร้างภาวะผู้นำ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยอยู่อันดับที่ 9 และอันดับที่ 7 ตามลำดับ กิจกรรมประเภทที่ต้องรวมกลุ่มกันทำเช่น กิจกรรมงานคุณภาพ จะช่วยสร้างโอกาสในการฝึกติดต่อสื่อสารรวมถึงผลักดันภาวะผู้นำในตนเองออกมา

สุดท้ายหากพิจารณาในลักษณะกลุ่มอุปนิสัย พบว่า ความสมดุลในการดำเนินชีวิตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรมีการฝึกแบ่งเวลาในแต่ละวันให้เกิดความสมดุลของกิจกรรมในทุกด้านรวมถึงมีวินัยในการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้

บรรณานุกรม

- กระทรวงพลังงาน. สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน. (2554). *การใช้ไฟฟ้าและการผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.eppo.go.th/power/power2554.pdf>
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. โรงไฟฟ้าแม่เมาะ. (2554). *ประวัติความเป็นมาของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ*. ค้นเมื่อ 16 เมษายน 2558, จาก http://maemoh.egat.com/index_maemoh/index.php?content=history
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2559). *เกี่ยวกับ กฟผ.* ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2559, จาก http://www.egat.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=140&Itemid=178
- Covey, S. R. (2004). *The 7 habit of highly effective people*. New York: Simon and Schuster.