

ระดับอุปนิสัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

HABIT LEVEL OF EMPLOYEES AT ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND MAE MOH MINE BY APPLYING THE SEVEN HABITS OF HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE PRINCIPLE

ธณวันต์ สุมนศาสตร์¹ ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย² และอรพิน สันติธีรากุล³

Thanawan Sumonsart¹ Chaiwuth Tangsomchai² and Orapin Santidhirakul³

^{1,2,3}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

^{1,2,3}Faculty of Business Administration, Chiang Mai University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยในทุกอุปนิสัยและกลุ่มอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนตามลำดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยอุปนิสัยที่ 7 ลำเลียงให้คมอยู่เสมอ สูงที่สุด รองลงมาคือ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ ลำดับถัดมาคือ อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอคทีฟ บัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน และอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง และเมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มอุปนิสัยพบว่า กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ตามด้วยกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ตามลำดับ

คำสำคัญ: เจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ

Abstract

The purpose of this study was to explore level of Seven Habits of Highly Effective People Principle of Employees at Mae Moh Mine Electricity Generating Authority of Thailand. The questionnaires were employed to collect data from 320 samples. The study found that all individual habits and group of habits were ranked at high level. Considering in individual habit, the employees had high level of Habit 7: Sharpen the Saw, Habit 4: Think Win/Win, Habit 1: Be Proactive, Emotional Bank Account, Life Balance Habit, Habit 2: Begin with the End in Mind,

Habit 5: Seek First to Understand, Then To be Understood, Habit 3: Put First Things First and Habit 6: Synergize, respectively. Considering the group of habits, the result showed that Private Victory, Public Victory and Overall Habits were all ranked at highest scores with highest to lowest scores respectively.

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

บทนำ

เหมือนแม่เมานั่นมีหน้าที่ในการชุดชนถ่านหินลิกไนต์ เพื่อส่งเป็นเชื้อเพลิงให้โรงไฟฟ้าแม่เมาะในการผลิตกระแสไฟฟ้า (Electricity generating authority of Thailand, 2015) ซึ่งปัจจุบันกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอนาคตอันใกล้ โดยการที่เหมือนแม่เมาะจะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่างๆ ได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับบุคลากร เนื่องจากกิจกรรมต่างๆ ของทุกองค์กรนั้นย่อมต้องอาศัยทักษะความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดเกี่ยวข้องกับภารกิจต่างๆ ในระดับปฏิบัติการเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุนี้การที่จะสร้างความมั่นคงยั่งยืนให้กับเหมือนแม่เมาะจึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะความสามารถและแนวคิดให้แก่พนักงานในระดับปฏิบัติการ เพื่อให้พร้อมที่จะปรับตัวรับมือกับความท้าทายต่างๆ ในอนาคต ซึ่งหนึ่งในหลักการพัฒนาที่จะช่วยส่งเสริมทักษะความสามารถดังที่ได้กล่าวไปนั้นคือ การพัฒนาตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง โดยหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงนั้นสามารถที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีพฤติกรรมที่จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการทำงานนั้นสูงขึ้น พร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่าเฉลี่ยระดับเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มี

ประสิทธิภาพสูง ตามหลักการของ Stephen R. Covey ของพนักงานระดับปฏิบัติการเหมือนแม่เมาะ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกับคุณลักษณะทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการเหมือนแม่เมาะ

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง (The 7 Habits of Highly Effective People) (Covey, 2004) แนวคิดและทฤษฎีจากศึกษาของ Stephen R Covey เรื่องเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในส่วนบุคคลและระหว่างแต่ละบุคคลจากภายในสู่ภายนอกบุคคลควรมี 7 อุปนิสัย ดังนี้

อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอคทีฟ (Be Proactive) คือ การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมที่ตนแสดงออกจากการตัดสินใจเลือกอย่างมีสติ โดยไม่ป่ายความผิดไปยังสภาพแวดล้อม **อุปนิสัยที่ 2** เริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ (Begin with the End in Mind) คือ การกำหนดเป้าหมาย แล้วสร้างกรอบของการกระทำว่ากิจกรรมใดบ้างที่ต้องดำเนินการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมาย **อุปนิสัยที่ 3** ทำสิ่งที่สำคัญก่อน (Put First Things First) คือ การจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชีวิตดังนี้ 1) เรื่องเร่งด่วนและสำคัญ 2) เรื่องสำคัญแต่ไม่เร่งด่วน และ 3) เรื่องเร่งด่วนแต่ไม่สำคัญ **อุปนิสัยที่ 4** คิดแบบชนะ/ชนะ (Think Win/Win) เป็นแนวคิดในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น โดยมีกรอบความคิดที่แสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน โดยมองว่า

ความสำเร็จของผู้หนึ่งไม่ได้แลกมาจากการกีดกันความสำเร็จของผู้อื่น **อุปนิสัยที่ 5** เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, Then to be Understood) เป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการรับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจ ซึ่งจะช่วยให้เราเข้าใจสิ่งต่างๆ จากกรอบความคิดของผู้อื่น **อุปนิสัยที่ 6** ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergy) เป็นการผนึกร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยแก่นสำคัญของการผนึกพลังประสานความต่างคือการมองเห็นคุณค่าของความแตกต่างนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เหมาะสม **อุปนิสัยที่ 7** ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw) คือ การหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการพัฒนาตนเองนั้นสามารถทำได้ใน 4 ด้าน คือ ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และสังคม เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยนอกจากอุปนิสัยทั้งเจ็ดแล้วยังมีอุปนิสัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนอุปนิสัยทั้งเจ็ด ดังนี้ บัญชีอารมณ์ใจ (Emotion Bank account) เป็นอุปนิสัยที่ใช้เป็นตัวแทนเพื่ออธิบายระดับของความไว้วางใจความเชื่อใจในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างกัน ความสมดุลในการดำเนินชีวิต (Life Balance) เป็นการรักษาสสมดุลในกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสม ไม่ทุ่มเทลงไปในด้านใดด้านหนึ่งจนทำให้ด้านอื่นๆ ขาดหายไป

U-sit (2011) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1-4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 369 คนพบว่า ค่าเฉลี่ยอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ และอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะนั้นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยบัญชีอารมณ์ใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 2

เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างมากตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ในรูปแบบกลุ่มอุปนิสัยพบว่า กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมากตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงพบว่า ทุกค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยนั้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงและคุณลักษณะทั่วไป 3 ด้านพบว่า

ทุกค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับอายุ ชั้นปี และเกรดเฉลี่ย ยกเว้นอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับเกรดเฉลี่ย

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยพบว่า อายุที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอารมณ์ใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมแตกต่างกัน ชั้นปีที่กำลังศึกษาที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอารมณ์ใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกัน

Kanjanawattanakool (2012) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงเพื่อเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกับคุณลักษณะทั่วไป โดยกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ พนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 238 คน ซึ่งผลการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ บัญชีอารมณ์ใจ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ ความสมดุล

ในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อยู่ในระดับมากตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ในรูปแบบกลุ่มอุปนิสัยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยช่วยตนเองส่วนตน และความสมดุลในการดำเนินชีวิตมีค่าอยู่ในระดับมากตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงและคุณลักษณะทั่วไป 3 ด้านพบว่า

ทุกค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณลักษณะทั่วไปด้านจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ ยกเว้นบัญชีชื่อใจความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน

ทุกค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณลักษณะทั่วไปด้านระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ ยกเว้นบัญชีชื่อใจมีเพียงความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่างที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณลักษณะทั่วไปด้านประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

เมื่อพิจารณาค่าคุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยพบว่า ลำดับในครอบครัว/จำนวนพี่น้องแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยตนเองส่วนตน และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกัน สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยตนเองส่วนตน และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกัน ลักษณะครอบครัว/การอยู่อาศัยร่วมกันที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยตนเองส่วนตนแตกต่างกัน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

แตกต่างกัน จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยตนเองส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยตนเองในสังคมและภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตและกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยตนเองส่วนตนแตกต่างกัน

Taphao (2012) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนภูมิพลจำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 7 การกลับเลื้อยให้คมอยู่เสมอ อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ และอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ และอุปนิสัยที่ 6 การฝึกพลังประสานความต่าง อยู่ในระดับค่อนข้างมากตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มอุปนิสัยพบว่า กลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยตนเองส่วนตน และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยตนเองในสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงและคุณลักษณะทั่วไป 2 ด้านพบว่า

มีเพียงค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยตนเองส่วนตนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับอายุ และอายุงาน และมีเพียงค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 1

ปี-โปรแอกทีฟนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับอายุงาน

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยพบว่า อายุที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมและภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมและภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน อายุงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยข้อใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมและภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา: เป็นการศึกษาในระดับอุปนิสัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมืองแม่เมาะ โดยใช้หลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง และความสัมพันธ์กับคุณลักษณะทั่วไปในด้านต่างๆ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ

สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน สังกัด ระดับตำแหน่งงาน รูปแบบการทำงาน จำนวนเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ และประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมืองแม่เมาะ 2 หน่วยงานหลัก ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายการผลิตเมืองแม่เมาะ และฝ่ายวางแผนและบริหารแม่เมาะ รวมทั้งสิ้น 760 คน (Electricity generating authority of Thailand, 2015) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยการเก็บแบบสอบถามกำหนดตัวอย่างตามตารางของทาโร ยามาเน่ กรณีที่มีประชากรไม่เกิน 1,500 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ใน 2 หน่วยงานหลักของเมืองแม่เมาะ ตามสัดส่วนจำนวนคนในแต่ละฝ่าย ดังตารางที่ 1 โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือ เมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมืองแม่เมาะ (2 หน่วยงานหลัก) และขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ฝ่ายการผลิตเมืองแม่เมาะ	555	234	73
ฝ่ายวางแผนและบริหารแม่เมาะ	205	86	27
รวม	760	320	100

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไป: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 96.60 อายุระหว่าง 22-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 68.80 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 54.70 และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.10 สังกัดฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ คิดเป็นร้อยละ 73.00 โดยมีระดับของตำแหน่งงานเป็นระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 47.80 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 75.60 โดยทำงานในช่วงเวลาทำการ (8.00-16.00 น.) คิดเป็นร้อยละ 86.30 มีจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำมากกว่า 20 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 และส่วนใหญ่ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 45.00 ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็น

ร้อยละ 43.80 ซึ่งเคยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 69.40 และเคยสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 80.60 ซึ่งมีระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้อยู่ในระดับเต็มใจ คิดเป็นร้อยละ 61.30 และไม่เคยเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง คิดเป็นร้อยละ 55.90

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง: กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับบัญชีข้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ดังแสดงในตารางที่ 2 และมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงระดับค่าเฉลี่ยอุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงของ Stephen R. Covey

อุปนิสัย	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ
อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ	4.868	มาก	1
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ	4.860	มาก	2
อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ	4.783	มาก	3
บัญชีข้อมใจ	4.748	มาก	4
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	4.744	มาก	5
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	4.683	มาก	6
อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	4.644	มาก	7
อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน	4.599	มาก	8
อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง	4.505	มาก	9

ตารางที่ 3 แสดงระดับค่าเฉลี่ยอุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงแยกตามกลุ่มอุปนิสัย

กลุ่มอุปนิสัย	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับ
อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว	4.733	มาก	1
อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม	4.719	มาก	2
ภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง	4.706	มาก	3

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA)

อุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย คุณลักษณะทั่วไป	บัญชี อารมณ์	ความสมดุล ในการดำเนิน ชีวิต	กลุ่มอุปนิสัย เพื่อชัยชนะ ส่วนตัว	กลุ่มอุปนิสัย เพื่อชัยชนะ ในสังคม	ภาพรวมเจตอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มี ประสิทธิภาพสูง
เพศ	X	X	X	X	X
อายุ	X	X	X	X	X
สถานภาพสมรส	X	X	✓	✓	✓
ระดับการศึกษาสูงสุด	X	X	X	✓	X
อายุงาน	✓	X	X	✓	✓
สังกัด	✓	X	✓	✓	✓
ระดับของตำแหน่งงาน	X	X	X	X	X
ตำแหน่งงาน	X	✓	✓	X	✓
รูปแบบการทำงาน	✓	✓	X	X	X
จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงาน เกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ	X	X	X	X	X
จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา	X	X	X	X	X
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	X	X	X	X	X
การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ขององค์กร	X	X	X	X	X
การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดย สมัครใจ	✓	✓	✓	✓	✓
ความเต็มใจในการเข้าร่วม กิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้	✓	X	✓	✓	✓
การเรียนรู้หลักการเจตอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง	X	X	X	X	X

หมายเหตุ: X หมายถึง ไม่มีผลต่อระดับค่าเฉลี่ยอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย

✓ หมายถึง มีผลต่อระดับค่าเฉลี่ยอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย

ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป: จากตารางที่ 4 พบว่าคุณลักษณะดังต่อไปนี้ที่แตกต่างกันส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 1) สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน 2) ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมแตกต่างกัน 3) อายุงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยบัญชีออมใจ กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน 4) สังกัดที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยบัญชีออมใจ กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน 5) ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน 6) รูปแบบการทำงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยบัญชีออมใจ และความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน 7) การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน 8) ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยบัญชีออมใจ กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงด้วยตนเอง และระหว่างอุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงกับคุณลักษณะทั่วไปด้านจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม

ที่ทางองค์กรจัดให้ และอายุงาน โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน: ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัย และกลุ่มอุปนิสัยพบว่า อุปนิสัยและกลุ่มอุปนิสัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนที่มีความสัมพันธ์กับมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน และอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมออยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมนั้นมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ และอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมออยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงนั้นมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่างอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีความสัมพันธ์กับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมในระดับสูงมาก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทั่วไปกับอุปนิสัยพบว่า จำนวนผู้ได้บังคับบัญชานั้นไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 กับอุปนิสัยและกลุ่มอุปนิสัยใดๆ โดยระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้นั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กับบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ในขณะที่อายุงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา

กลุ่มอุปนิสัยช่วยเพื่อชนะในสังคม และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง และมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กับอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 7 ละเลื้อยให้คมอยู่เสมอ และกลุ่มอุปนิสัยช่วยเพื่อชนะส่วนตน

อภิปรายผล

สามารถอภิปรายผลในแต่ละอุปนิสัยได้ดังนี้ บัญชีอ้อมใจ: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมือนแม่เมาะมีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจอยู่ในระดับมากและเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 4 ของอุปนิสัยทั้งหมดไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพสูง ซึ่งพบว่า มีค่าเฉลี่ยบัญชีอ้อมใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง และ Taphao (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยบัญชีอ้อมใจอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของการศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันเป็นคนรักชาติสัญญา และให้ความสำคัญต่อข้อผูกพัน” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ U-sit (2011), Kanjanawattanakool (2012) และ Taphao (2012)

ความสมดุลในการดำเนินชีวิต: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมือนแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 5 ของอุปนิสัยทั้งหมด

ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพสูง ซึ่งพบว่า มีค่าเฉลี่ยความสมดุลในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง และ Taphao (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพสูง ซึ่งทั้งสองการศึกษานี้พบว่า มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตในระดับมาก

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของการศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันทุ่มเทในสิ่งที่ฉันทำ แต่ไม่ถึงกับทำให้หมดแรงหรือหมดสภาพ” สูงที่สุดสอดคล้องกับการศึกษาของ U-sit (2011) และ Kanjanawattanakool (2012) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Taphao (2012) ซึ่งพบว่า มีระดับอุปนิสัยย่อยในข้อ “เวลาทำงานฉันคำนึงถึงจุดสนใจและความต้องการของคนที่ฉันกำลังทำงานให้” สูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมือนแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟอยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 3 ของอุปนิสัยทั้งหมด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพสูง Kanjanawattanakool (2012) วัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง และ Taphao (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงาน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ที่ทำการศึกษา ซึ่งพบว่า มีระดับอุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยจากการศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันรับผิดชอบต่ออารมณ์และการกระทำของฉันมากกว่าที่จะโทษผู้อื่นหรือสิ่งรอบข้าง” สูงที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ U-sit (2011), Kanjanawattanakool (2012) และ Taphao (2012) ที่พบว่า มีระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันควบคุมชีวิตตัวเองได้” สูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมืองแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจอยู่ในระดับมากและเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 6 ของอุปนิสัยทั้งหมด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ซึ่งพบว่า มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง และ Taphao (2012) เรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งที่พบว่า ระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของการศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันรู้ว่าฉันต้องการความสำเร็จอะไรในชีวิต” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ U-sit (2011), Kanjanawattanakool

(2012) และ Taphao (2012)

อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมืองแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนอยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 8 ของอุปนิสัยทั้งหมด สอดคล้องกับการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ ที่ค้นพบว่า ระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Taphao (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิ และ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งที่ค้นพบว่า ระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของการศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “สิ่งต่างๆ ที่ฉันทำทุกวันมีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ฉันไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในชีวิต” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ U-sit (2011), Kanjanawattanakool (2012) และ Taphao (2012)

อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมืองแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะอยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 2 ของอุปนิสัยทั้งหมดตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง Kanjanawattanakool (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่

และ Taphao (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ซึ่งมีระดับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของการศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความร่วมมือกับผู้อื่น” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ U-sit (2011), Kanjanawattanakool (2012) และ Taphao (2012)

อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราอยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 7 ของอุปนิสัยทั้งหมด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพซึ่งพบว่า มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ และ Taphao (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ที่พบว่า มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของการศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “เวลาฟัง ฉันพยายามทำความเข้าใจผู้พูดจากมุมมองของผู้พูด ไม่ใช่แค่จากมุมมองของฉันเท่านั้น” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) และ Taphao (2012) ที่พบว่า มีระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันพยายามทำความเข้าใจถึงมุมมองของ

ผู้อื่น”

อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่างอยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 9 หรือลำดับสุดท้ายของอุปนิสัยทั้งหมด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพซึ่ง Kanjanawattanakool (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ และ Taphao (2012) เรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของการศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการแสวงหาแนวความคิดและวิธีแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่และดีกว่า” สูงที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) ซึ่งพบว่า อุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความสำคัญและค้นหาสิ่งที่อยู่ภายในใจของผู้อื่น” นั้นสูงที่สุด แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) และ Taphao (2012)

อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมออยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 1 หรือสูงที่สุดของอุปนิสัยทั้งหมด สอดคล้องกับการศึกษาของ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพซึ่ง Kanjanawattanakool (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ)

จังหวัดเชียงใหม่ และ Taphao (2012) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ที่พบว่า ระดับอุปนิสัย ที่ 7 ลับเลื้อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของการศึกษานี้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความสำคัญกับสุขภาพทางกายและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Taphao (2012) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) และ Kanjanawattanakool (2012) ที่ค้นพบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันใช้เวลาในการหาความหมายและความสุขในชีวิต” สูงที่สุด

อุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือส่วนตน: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมือนแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยช่วยเหลือส่วนตนอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพ ซึ่งพบว่า มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือส่วนตนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ และ Taphao (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ที่พบว่า กลุ่มอุปนิสัยช่วยเหลือส่วนตนอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของการศึกษานี้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความสำคัญกับสุขภาพทางกาย และความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน” สูงที่สุด ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) และ Kanjanawattanakool (2012) ที่ค้นพบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันควบคุมชีวิตตัวเองได้” สูงที่สุด และไม่สอดคล้อง

กับการศึกษาของ Taphao (2012) ที่ค้นพบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันรู้ว่าฉันต้องการความสำเร็จอะไรในชีวิต” สูงที่สุด

อุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือในสังคม: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมือนแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยช่วยเหลือในสังคมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพ ซึ่งพบว่า มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยกลุ่มช่วยเหลือในสังคมนั้น อยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ และ Taphao (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ที่พบว่า กลุ่มอุปนิสัยช่วยเหลือส่วนตนอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของการศึกษานี้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความสำคัญกับสุขภาพทางกาย และความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน” สูงที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) ที่ค้นพบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันใช้เวลาในการหาความหมายและความสุขในชีวิต” สูงที่สุด ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) และ Taphao (2012) ที่ค้นพบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความร่วมมือกับผู้อื่น” สูงที่สุด

ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง: ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมือนแม่เมาะ มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการ

เจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง ซึ่งพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ Taphao (2012) เรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของการศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความสำคัญกับสุขภาพทางกาย และความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน” สูงที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ U-sit (2011) ที่ค้นพบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันใช้เวลาในการหาความหมายและความสุขในชีวิต” สูงที่สุด ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Kanjanawattanakool (2012) ที่ค้นพบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความร่วมมือกับผู้อื่น” สูงที่สุด แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ Taphao (2012)

สรุป

จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานนั้นมีทั้งที่ส่งผลและไม่ส่งผลต่ออุปนิสัยและกลุ่มอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง โดยการที่จะพัฒนาระดับอุปนิสัยของพนักงานตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงนั้นจำเป็นที่จะต้องเกิดการผลักดันทั้งจากองค์กรและตัวพนักงานเองดังนี้

1. การผลักดันจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมืองแม่เมาะ

1.1 สนับสนุนการนำหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงมาเป็นกรอบในการพัฒนาพนักงาน โดยประยุกต์กับนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ถ่ายทอดให้กับพนักงานในองค์กรทุกระดับโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งในระดับปฏิบัติการ ให้เกิดการรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของแนวคิดนี้ รวมทั้งการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยผู้บริหาร โดยก่อนที่จะนำหลักการนี้ไปประยุกต์ใช้ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงให้กับพนักงานในทุกระดับ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นการช่วยลดความเห็นต่างของพนักงาน และสร้างความรู้สึกร่วมถึงการเป็นส่วนสำคัญขององค์กรให้กับพนักงาน จนนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การที่ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื้อยให้คมอยู่เสมอของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมืองแม่เมาะนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่งของอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง (Strength) ของทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งควรที่จะส่งเสริมอุปนิสัยนี้ให้ดียิ่งขึ้นไป โดยการปลูกฝังแนวคิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามหลักการของวงจรแดมมิง (Deming Cycle) ซึ่งประกอบไปด้วย 1. Plan (การวางแผน) 2. Do (การปฏิบัติตามแผน) 3. Check (การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน) และ 4. Act (การปรับปรุงแก้ไข) เนื่องจากอุปนิสัยที่ 7 นี้มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับที่หนึ่งสะท้อนถึงจุดแข็งที่พนักงานมีและยังเป็นอุปนิสัยสำคัญที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทุกอุปนิสัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการยกระดับการบริหารงานของเมืองแม่เมาะเพื่อมุ่งไปสู่ Thailand Quality Class (TQC) และ Thailand Quality Award (TQA) เพื่อความยั่งยืนของเมืองแม่เมาะและการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อไป

2. การผลักดันจากพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมืองแม่เมาะ

2.1 ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง ควรได้รับการพัฒนาปรับปรุงถึงแม้ว่าจะค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายของ

อุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งพนักงานสามารถที่จะพัฒนาอุปนิสัยนี้ได้โดยการริเริ่มด้วยตนเอง ในการพิจารณาเข้าร่วมกิจกรรมที่เราสนใจ และส่งเสริมให้ตัวเราได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เช่น การเล่นกีฬาช่วงพักกลางวันหรือหลังเลิกงาน การร่วมกิจกรรมสันทนาการ การร่วมเป็นสมาชิกของชมรมต่างๆ เป็นต้น เพื่อเปิดโอกาสให้ตนเองได้เห็นมุมมองและความคิดของผู้อื่นมากขึ้น ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นการยอมรับความแตกต่างของแต่ละคน พร้อมทั้งจะส่งเสริมเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

2.2 พิจารณาเลือกหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงดังต่อไปนี้ บัญชีข้อมโน ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน และอุปนิสัยที่ 7 กลับรอยให้คมอยู่เสมอ ซึ่งเป็นกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนที่จะส่งผลโดยตรงในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถเริ่มจากการเลือก 3 อุปนิสัยที่มีความสอดคล้องกับอุปนิสัยของตนเองที่จะช่วยให้การพัฒนาอุปนิสัยนั้นๆ สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากมีอุปนิสัยของตนเองที่สอดคล้องกับอุปนิสัยที่เลือกมาเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว โดยหนึ่งในตัวเลือกที่ควรพิจารณาคือ อุปนิสัยความสมดุลในการดำเนินชีวิต เนื่องจากเป็นอุปนิสัยสำคัญที่จะเป็นพื้นฐานให้การพัฒนาอุปนิสัยอื่นๆ นั้นเป็นไปอย่างมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมือนกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในลักษณะอุปนิสัยย่อยพบว่า ลักษณะอุปนิสัยย่อย “ฉันทุ่มเทความสามารถในสิ่ง que ฉันสามารถทำได้มากกว่าในสิ่งที่ฉันไม่สามารถทำได้” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มอุปนิสัยย่อยของอุปนิสัยที่ 1 ซึ่งในการพัฒนาลักษณะอุปนิสัยย่อยในด้านนี้สามารถทำได้โดยการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นในการที่

จะสังเกตความสามารถและความถนัดในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณามอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของพนักงาน ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการดึงศักยภาพของพนักงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวพนักงานเองได้มากที่สุด

2. จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมือนกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในลักษณะอุปนิสัยย่อยพบว่า ลักษณะอุปนิสัยย่อย “ฉันเริ่มต้นแต่ละสัปดาห์ด้วยเป้าหมายที่ชัดเจนว่า ฉันต้องการทำอะไรให้สำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มอุปนิสัยย่อยของอุปนิสัยที่ 2 ซึ่งในการพัฒนาลักษณะอุปนิสัยย่อยในด้านนี้สามารถทำได้โดยการนำหลักการบริหารสมรรถนะการทำงาน (Performance Management) เข้ามาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนดังนี้ 1. การกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กร (Key Performance Indicator หรือ KPI) 2. การแสดงค่าปัจจุบันของตัวชี้วัดโดยเทียบกับเป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง (Visual Board) 3. การพูดคุยระหว่างผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและผู้ปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน (Performance Dialogue) ซึ่ง Performance Dialogue ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้กับตัวพนักงานเอง จากการขับเคลื่อนของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นในการที่จะพูดคุยติดตามผลการดำเนินงานของพนักงานเป็นระยะๆ มีการรับฟังปัญหาและข้อขัดข้อง พร้อมทั้งสนับสนุนและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยมีกรอบของการพูดคุยเป็น KPI ที่เกิดจากการเห็นพ้องยอมรับจากผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งจะช่วยให้การพูดคุยนั้นมีความกระชับชัดเจน ส่งผลให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเน้นย้ำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและตระหนักถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง

3. จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมืองแม่เมาะนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในลักษณะอุปนิสัยย่อยพบว่า ลักษณะอุปนิสัยย่อย “ฉันไม่ยอมให้กิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญที่ต้องทำในชีวิตหายไปเพราะกิจกรรมที่รบกวนในแต่ละวัน” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มอุปนิสัยย่อยของ

อุปนิสัยที่ 3 ซึ่งในการพัฒนาลักษณะอุปนิสัยย่อยในด้านนี้สามารถทำได้โดยการพิจารณาให้ความสำคัญกับตัวเราเองเป็นอันดับแรก โดยยึดหลักว่า “ก่อนที่จะเราจะแบ่งปันหรือช่วยเหลือผู้อื่นได้นั้น เราต้องดูแลตัวเราเองให้ได้ก่อน” เมื่อพิจารณาได้เช่นนี้แล้วก็จะสามารถทำให้พนักงานแต่ละคนสามารถจัดลำดับให้的重要性和ปฏิบัติกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตของตนเองได้อย่างครบถ้วน

References

- Covey, S. R. (2004). *The 7 habit of highly effective people*. UK: Simon & Schuster.
- Electricity generating authority of Thailand. (2015). *2015 Annual report of Electricity Generating Authority of Thailand Mae Moh Mine*. Lampang: Electricity Generating Authority of Thailand Mae Moh Mine. [in Thai]
- Electricity generating authority of Thailand. (2015). *History of Maemoh Power Plant*. Retrieved December 1, 2015, from <http://maemoh.egat.com/index.php/his> [in Thai]
- Kanjanawattanakool, W. (2012). *Measuring Habit Level of Employees of Provincial Electricity Authority Area 1 (North) Chiang Mai Province, by Applying the Seven Habits of Highly Effective People Principle*. Master of business administration, Chiang Mai University. [in Thai]
- Taphao, S. (2012). *Measuring Habit Level of Employees at Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT), Bhumibol Dam by Applying the Seven Habits of Highly Effective People Principle*. Master of business administration, Chiang Mai University. [in Thai]
- U-sit, S. (2011). *Measuring Habit Level of Engineering Students, Chiang Mai University, by Applying the Seven Habits of Highly Effective People Principle*. Master of business administration, Chiang Mai University. [in Thai]



Name and Surname: Thanawan Sumonsart

Highest Education: Bachelor Degree of Engineering, Thammasat University

University or Agency: Chiang Mai University

Field of Expertise: Chemical Engineering

Address: 16 Moo 13, Prajaotanjai Rd., Tontongchai, Mueang, Lampang 52000



Name and Surname: Chaiwuth Tangsomchai

Highest Education: Ph.D. West Virginia University, USA

University or Agency: Chiang Mai University

Field of Expertise: Finance and Banking

Address: Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University 239 Huakiew Rd., Suthep, Mueang, Chiangmai 50200



Name and Surname: Orapin Santidhirakul

Highest Education: Ph.D. Adamson University, Philippines

University or Agency: Chiang Mai University

Field of Expertise: Management

Address: Department of Management, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University 239 Huakiew Rd., Suthep Mueang, Chiangmai 50200