

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เพื่อศึกษาระดับอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง 7 ประการตามหลักการของ Stephen R. Covey ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล และเพื่อเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล กับคุณลักษณะทั่วไปของพนักงาน

ระเบียบวิธีการศึกษามีขอบเขตการศึกษาคือ ศึกษาถึงระดับอุปนิสัย ซึ่งประกอบด้วยอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล จำนวน 200 ราย และเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และระบบออนไลน์ หรืออินเทอร์เน็ต เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2 แบบประเมินตนเอง 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่งของ Covey

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เปรียบเทียบคุณลักษณะทั่วไปกับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง ด้วยสถิติอ้างอิง Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน One way ANOVA และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทั่วไปกับระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

สรุปผลการศึกษา

จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 200 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้า ฝ้ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล สามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไป

เพศ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 และเป็นเพศหญิงจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

อายุ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน มีอายุระหว่าง 46-55 ปี มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

สถานภาพ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน มีสถานภาพสมรสเป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาได้แก่ ระดับ ปวส. หรือ อนุปริญญา จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ระดับต่ำกว่า ปวช. จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 22 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

อายุงาน

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน มีอายุงานระหว่าง 21-30 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาได้แก่ อายุงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ลำดับถัดมามีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 อายุงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 อายุงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน สังกัดกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 รองลงมาได้แก่ กองบำรุงรักษาโยธา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ลำดับถัดมาส่วนกลางฝ่ายเชื่อมภูมิพล จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 กองธุรการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และกองเดินเครื่อง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน เป็นพนักงานทั่วไปมากที่สุด คือ จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 94.00 รองลงมาได้แก่ หัวหน้าแผนก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และผู้บริหารระดับกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสมดุลของการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยชัยชนะในสังคม และ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง

อุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาในส่วนอุปนิสัยย่อยพบว่า อุปนิสัย ฉันเป็นคนรักชาติและให้คุณค่าต่อข้อผูกพัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.69) รองลงมาคือ อุปนิสัย ฉันแสดงความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (4.53) และลักษณะอุปนิสัย ฉันไม่พูดถึงสิ่งที่ไม่ดีของผู้อื่นลับหลัง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (4.18) ตามลำดับ

อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาในส่วนอุปนิสัยย่อยพบว่า อุปนิสัย เวลาทำงาน ฉันคำนึงถึงจุดสนใจและความต้องการของคนที่ฉันกำลังทำงานให้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.46) รองลงมาคือ อุปนิสัย ฉันทุ่มเทในสิ่งที่ฉันทำ แต่ไม่ถึงกับทำให้หมดแรงหรือหมดสภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.44) และลักษณะอุปนิสัย ฉันสามารถใช้เวลาอย่างสมดุลในแง่มุมต่าง ๆ ของชีวิต การงาน ครอบครัว เพื่อน และอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (4.26) ตามลำดับ

7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง

อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมอุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาในส่วนอุปนิสัยย่อย พบว่า อุปนิสัย ฉันควบคุมชีวิตตัวเองได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.46) รองลงมาคือ อุปนิสัย ฉันรับผิดชอบต่ออารมณ์และการกระทำของฉันมากกว่าที่จะโทษผู้อื่นหรือสิ่งรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.45) และลักษณะอุปนิสัย ฉันทุ่มเทความพยายามในสิ่งที่ฉันสามารถทำได้ มากกว่าในสิ่งที่ฉันไม่สามารถทำได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.34) ตามลำดับ

อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาในส่วนอุปนิสัยย่อย พบว่า อุปนิสัย ฉันรู้ว่าฉันต้องการความสำเร็จอะไรในชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.62) รองลงมาคือ อุปนิสัย ฉันเริ่มต้นแต่ละสัปดาห์ด้วยเป้าหมายที่ชัดเจนว่า ฉันต้องการทำอะไรให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (4.33) และลักษณะอุปนิสัย ฉันจัดการและเตรียมสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดีเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำแบบเร่งด่วนหรือแบบฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (4.23) ตามลำดับ

อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาในส่วนอุปนิสัยย่อยพบว่า อุปนิสัย สิ่งต่าง ๆ ที่ฉันทำทุกวันมีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ฉันไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.45) รองลงมาคือ อุปนิสัย ฉันมีวินัยในการทำตามแผนต่าง ๆ (ไม่ผลัดวัน ประกันพุง ไม่ปล่อยเวลาให้สูญเปล่าและอื่นๆ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (4.31) และลักษณะอุปนิสัย ฉันไม่ยอมให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่สำคัญในชีวิตหายไปเพราะกิจกรรมที่วุ่นวายในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (4.07) ตามลำดับ

อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมอุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณาในส่วนอุปนิสัยย่อยพบว่า อุปนิสัย ฉันร่วมมือกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.64) รองลงมาคือ อุปนิสัย เวลาแก้ไขข้อขัดแย้ง ฉันพยายามหาวิธีที่ทำให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.51) และ

ลักษณะอุปนิสัย ฉันให้ความสำคัญกับความสำเร็จของผู้อื่นเท่า ๆ กับของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (4.30) ตามลำดับ

อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาในส่วนอุปนิสัยย่อยพบว่า อุปนิสัย ฉันพยายามทำความเข้าใจถึงมุมมองของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.41) รองลงมาคือ อุปนิสัย เวลาฟัง ฉันพยายามทำความเข้าใจผู้พูด จากมุมมองของผู้พูด ไม่ใช่แค่จากมุมมองของฉันเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.40) และลักษณะอุปนิสัย ฉันเป็นคนอ่อนไหวต่อความรู้สึกของคนอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (4.16) ตามลำดับ

อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาในส่วนอุปนิสัยย่อยพบว่า อุปนิสัย ฉันเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการแสวงหาแนวความคิดและวิธีแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่และดีกว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.34) รองลงมาคือ อุปนิสัย ฉันชอบกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.40) และลักษณะอุปนิสัย ฉันให้ความสำคัญและค้นหาสิ่งที่อยู่ในใจของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (4.13) ตามลำดับ

อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 เมื่อพิจารณาในส่วนอุปนิสัยย่อยพบว่า อุปนิสัย ฉันให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.65) รองลงมาคือ อุปนิสัย ฉันพยายามอย่างมากที่จะสร้างและปรับปรุงความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.54) และลักษณะอุปนิสัย ฉันใช้เวลาในการหาความหมายและความสุขในชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.50) ตามลำดับ

กลุ่มอุปนิสัยชัยชนะส่วนตัว

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมของกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วย อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ และอุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53

กลุ่มอุปนิสัยชัยชนะในสังคม

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมของกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะในสังคม ซึ่งประกอบด้วย อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น ก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 การฉีกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 7 การลับเหลี่ยมให้คม อยู่เสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53

ภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่า ผลรวมของภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ซึ่งประกอบด้วย อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น ก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 การฉีกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 7 การลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

ตาราง 44 แสดงค่าเฉลี่ยและลำดับของระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต และ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง

อุปนิสัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับอุปนิสัย	ลำดับ
อุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์	4.47	มาก	-
อุปนิสัยแสดงความสมดุลของการดำเนินชีวิต	4.42	มาก	-
อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน	4.45	มาก	3
อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ	4.37	มาก	4
อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ	4.28	ค่อนข้างมาก	6
อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ	4.53	มาก	2
อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	4.36	มาก	5
อุปนิสัยที่ 6 การฉีกพลังประสานความต่าง	4.22	ค่อนข้างมาก	7
อุปนิสัยที่ 7 การลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ	4.59	มาก	1

ตาราง 45 แสดงค่าเฉลี่ยและลำดับของกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง

อุปนิสัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับอุปนิสัย	ลำดับ
กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว	4.53	มาก	1
กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม	4.53	มาก	1
ภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง	4.44	มาก	3

กล่าวโดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสุขในการดำเนินชีวิต 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยใน 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งนั้น อุปนิสัยที่ 7 การลับเนื้อให้คมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รองลงมาคือ อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นมาก่อน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น ก่อนให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อุปนิสัยที่ 6 การผลึกพลังประสานความต่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ และในกลุ่มอุปนิสัยนั้น พบว่า กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เท่ากัน และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

ส่วนที่ 3 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพปัจจุบัน ระดับการศึกษา อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด กับระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง

ตาราง 46 สรุปตัวแปรคุณลักษณะทั่วไปที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง

อุปนิสัย/ กลุ่มอุปนิสัย คุณลักษณะ ทั่วไป	อุปนิสัย แสดง พื้นฐานทาง อารมณ์	อุปนิสัยแสดง ความสมดุล ในการดำเนิน ชีวิต	กลุ่ม อุปนิสัยเพื่อ ชัยชนะ ส่วนตัว	กลุ่ม อุปนิสัยเพื่อ ชัยชนะใน สังคม	ภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับ ผู้ทรง ประสิทธิภาพยิ่ง
เพศ	X	X	X	X	X
อายุ	X	X	✓	X	X
สถานภาพ	X	✓	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา	X	X	X	✓	✓
อายุงาน	✓	✓	✓	X	X
หน่วยงานที่สังกัด	X	X	X	X	X
ระดับตำแหน่ง	X	X	X	✓	✓

หมายเหตุ: X หมายถึง ไม่มีผลต่อระดับค่าเฉลี่ยอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย

✓ หมายถึง มีผลต่อระดับค่าเฉลี่ยอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย

เพศ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เพศแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่งไม่แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยด้านเพศ ไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัยใดๆ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล

อายุ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัยอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยด้านอายุมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนเพียงอย่างเดียว โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป อายุระหว่าง 46-55 ปี อายุน้อยกว่า 25 ปี และอายุระหว่าง 25-35 ปี ตามลำดับ

สถานภาพ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงความสุขในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง แตกต่างกัน ส่วนอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยด้านสถานภาพมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงความสุขในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง โดยทุกกลุ่มอุปนิสัยที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยสูงสุด ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง แตกต่างกัน ส่วนค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยกลุ่มอุปนิสัยอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษามีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า ระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา และต่ำกว่าระดับ ปวช. ตามลำดับ และมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า และระดับต่ำกว่า ปวช. ตามลำดับ

อายุงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยชะงักส่วนตน แตกต่างกัน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัยอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยด้านอายุงานมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุงานระหว่าง 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป อายุงานระหว่าง 21-30 ปี อายุงานระหว่าง 6-10 ปี อายุงานระหว่าง 1-5 ปี และอายุงานระหว่าง 11-15 ปี ตามลำดับ อายุงานมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานระหว่าง 21-30 ปี อายุงานระหว่าง 16-20 ปี อายุงานระหว่าง 1-5 ปี อายุงานระหว่าง 6-10 ปี และอายุงานระหว่าง 11-15 ปี ตามลำดับ และอายุงานมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยชะงักส่วนตน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานระหว่าง 16-20 ปี อายุงานระหว่าง 21-30 ปี อายุงานระหว่าง 11-15 ปี อายุงานระหว่าง 1-5 ปี และอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยชะงักส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยชะงักในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพผลยังไม่แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยด้านหน่วยงาน ไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัยใดๆ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล

ระดับตำแหน่งงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยชะงักในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพผลยังแตกต่างกัน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัยอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานมีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยชะงักในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพผล ซึ่งมีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นระดับผู้บริหารระดับกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ระดับหัวหน้าแผนก และระดับพนักงานทั่วไป ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทั่วไปกับระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดง ความสมดุลในการดำเนินชีวิต 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะ ส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัย และกลุ่มอุปนิสัย

อุปนิสัยและกลุ่มอุปนิสัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่ม อุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ และอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ ในระดับสูง ส่วน กลุ่มกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ และ อุปนิสัยที่ 6 การพลิกพลังประสานความต่าง ในระดับสูง และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรง ประสิทธิภาพยิ่ง มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 การทำ ตามลำดับความสำคัญ อุปนิสัยที่ 6 การพลิกพลังประสานความต่าง กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วน ตน และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ในระดับสูง

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทั่วไปกับอุปนิสัย

อายุของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับอุปนิสัยแสดง ความสมดุลในการ ดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน และ อายุงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับอุปนิสัยแสดง ความสมดุลใน การดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับ ความสำคัญ กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับอุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยังสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

อุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์

จากการศึกษาระดับอุปนิสัยพื้นฐานทางอารมณ์ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า ระดับอุปนิสัยพื้นฐานทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และเมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล มีอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ ด้านการเป็นคนรักหาสัญญาณและให้ความสำคัญต่อข้อผูกพัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.69 รองลงมาเป็นการแสดงความเมตตาและเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนการไม่พูดถึงสิ่งที่ไม่ดีของผู้อื่นลับหลัง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.18 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ซึ่งได้ศึกษาการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการ พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวริษฐา คำเดชศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง แต่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554)) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง และเมื่อพิจารณาคูณลักษณะทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่าตัวแปรด้านอายุงานเป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่พบว่าตัวแปรด้านเพศเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวริษฐา คำเดชศักดิ์ (2554) ที่พบว่าตัวแปรด้านเพศ ลำดับในครอบครัว บุคคลที่อาศัยอยู่ด้วยเป็นส่วนมาก อาชีพของบิดา ประวัติการทำงานพิเศษหรือมีรายได้เสริม ประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสโมสรนักศึกษา คณะหรือมหาวิทยาลัยจัดให้ และประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยของผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่พบว่าตัวแปรด้านอายุ

และชั้นปีที่กำลังศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์

อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต

จากการศึกษาระดับอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า ระดับอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และเมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยอารมณ์ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล มีอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิตด้านเวลาทำงาน ถิ่นคำนี้ถึงจุดสนใจและความต้องการของคนที่ยังกำลังทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 รองลงมาเป็นด้านถิ่นทุ่เม แต่ไม่ถึงกับทำให้หมดแรงหรือหมดสภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนถิ่นสามารถให้เวลาอย่างสมดุลในแง่มุมต่างๆ ของชีวิต การงาน ครอบครัว เพื่อน และอื่นๆ ได้้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.26 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ซึ่งได้ศึกษาการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการ พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวริษฐา คำเดชศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง

และเมื่อพิจารณาคูณลักษณะทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อระดับอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่าตัวแปรด้านสถานภาพ และอายุงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่พบว่าตัวแปรด้านอายุ และหลักสูตรบัณฑิตศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวริษฐา คำเดชศักดิ์ (2554) ที่พบว่าตัวแปรด้านเพศ บุคคลที่อาศัยอยู่ด้วยเป็นส่วนมาก อาชีพบิดา และประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่พบว่าตัวแปรด้านอายุและชั้นปีที่กำลังศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต

อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน (Be Proactive)

จากการศึกษาระดับอุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่าพนักงานมีระดับอุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อนอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับอุปนิสัยนี้มากเป็นลำดับที่ 3 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิริชยา จงประเสริฐ (2551) ซึ่งได้ศึกษาการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการ พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อนอยู่ในลำดับที่ 5 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ แต่สอดคล้องกับการศึกษาของวริษฐา คำเดชศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อนอยู่ในลำดับที่ 3 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อนอยู่ในลำดับที่ 1 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ

อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ (Begin with the End in Mind)

จากการศึกษาระดับอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่าพนักงานมีระดับอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับอุปนิสัยนี้มากเป็นลำดับที่ 4 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิริชยา จงประเสริฐ (2551) ซึ่งได้ศึกษาการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการ พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อยู่ในลำดับที่ 2 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวริษฐา คำเดชศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อยู่ในลำดับที่ 6 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อยู่ในลำดับที่ 5 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ

อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ (Put First Things First)

จากการศึกษาระดับอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่าพนักงานมีระดับอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยพนักงานมีระดับอุปนิสัยนี้มากเป็นลำดับที่ 6 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิริชยา จงประเสริฐ (2551) ซึ่งได้ศึกษาการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการ พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ อยู่ในลำดับที่ 7 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวิรัช คำเดชศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ อยู่ในลำดับที่ 4 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุลสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ อยู่ในลำดับที่ 7 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ

อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ (Think Win/Win)

จากการศึกษาระดับอุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่าพนักงานมีระดับอุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับอุปนิสัยนี้มากเป็นลำดับที่ 2 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิริชยา จงประเสริฐ (2551) ซึ่งได้ศึกษาการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการ พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ อยู่ในลำดับที่ 3 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวิรัช คำเดชศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ อยู่ในลำดับที่ 1 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุลสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ อยู่ในลำดับที่ 3 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ

อุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, Then to be Understood)

จากการศึกษาระดับอุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่าพนักงานมีระดับอุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับอุปนิสัยนี้มากเป็นลำดับที่ 2 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ซึ่งได้ศึกษาการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการ พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในลำดับที่ 4 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวิรัชชา คำเดชศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในลำดับที่ 7 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในลำดับที่ 4 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ

อุปนิสัยที่ 6 การผนึกพลังประสานความต่าง (Synergize)

จากการศึกษาระดับอุปนิสัยที่ 6 การผนึกพลังประสานความต่าง ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า อุปนิสัยที่ 6 การผนึกพลังประสานความต่าง อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยพนักงานมีระดับอุปนิสัยนี้มากเป็นลำดับที่ 7 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ซึ่งได้ศึกษาการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการ พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 6 การผนึกพลังประสานความต่าง อยู่ในลำดับที่ 6 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวิรัชชา คำเดชศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 6 การผนึกพลังประสานความต่าง อยู่ในลำดับที่ 5 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะ

วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 6 การฝึกพลังประสานความต่าง อยู่ในลำดับที่ 6 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ

อุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw)

จากการศึกษาระดับอุปนิสัยอุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่าพนักงานมีระดับอุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับอุปนิสัยนี้มากเป็นลำดับที่ 1 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ซึ่งได้ศึกษาการวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการ พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในลำดับที่ 1 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวิรัชญา คำเดชศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในลำดับที่ 2 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุตสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในลำดับที่ 2 ของอุปนิสัยทั้ง 7 ประการ

กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว

จากการศึกษาระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่าพนักงานมีระดับอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวิรัชญา คำเดชศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และการศึกษาของสุภาวดี อุตสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาคูณลักษณะทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อระดับอุปนิสัยเพื่อช่วยชนะส่วนตนของ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า ตัวแปรด้านอายุ สถานภาพ และอายุงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยกลุ่มเพื่อช่วยชนะส่วนตน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวริษฐา เดชคำศักดิ์ (2554) ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านเพศ ภาควิชา ลำดับในครอบครัว บุคคลที่อาศัยอยู่ด้วยเป็นส่วนมาก อาชีพบิดา อาชีพมารดา ประวัติการทำงานพิเศษหรือมีรายได้เสริม ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ความเต็มใจ ยิ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสโมสรนักศึกษา คณะหรือมหาวิทยาลัยจัดให้ และประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยกลุ่มเพื่อช่วยชนะส่วนตนของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านชั้นปีที่กำลังศึกษา มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยกลุ่มเพื่อช่วยชนะส่วนตน ของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยชนะในสังคม

จากการศึกษาระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยชนะส่วนตน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่าพนักงานมีระดับอุปนิสัยเพื่อช่วยชนะในสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวริษฐา เดชคำศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยเพื่อช่วยชนะส่วนตนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยเพื่อช่วยชนะส่วนตนอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาคูณลักษณะทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อระดับอุปนิสัยเพื่อช่วยชนะในสังคมของ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า ตัวแปรด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยกลุ่มเพื่อช่วยชนะในสังคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวริษฐา เดชคำศักดิ์ (2554) ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านเพศ ภาควิชา บุคคลที่อาศัยอยู่ด้วยเป็นส่วนมาก อาชีพมารดา ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ ความเต็มใจยิ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสโมสรนักศึกษา คณะหรือมหาวิทยาลัยจัดให้ และประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัยกลุ่มเพื่อช่วยชนะในสังคมของนักศึกษาคณะ

สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านอายุและชั้นปีที่กำลังศึกษา มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับอุปนิสัย กลุ่มเพื่อชัยชนะในสังคม ของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง

จากการศึกษาระดับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า มีระดับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวริษฐา เดชคำศักดิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาอุปนิสัยของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาคูณลักษณะทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อระดับอุปนิสัย 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล พบว่า ตัวแปรด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง สังคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวริษฐา เดชคำศักดิ์ (2554) ซึ่งพบว่าตัวแปรด้านเพศ ภาควิชา ลำดับในครอบครัว ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ และประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ของนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านชั้นปีที่กำลังศึกษา มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ข้อค้นพบ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ มีข้อค้นพบดังนี้

1. พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล มีระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw) สูงที่สุด และมีระดับอุปนิสัยที่ 6 ผลักพลังประสานความต่าง (Synergize) ต่ำที่สุด

2. ระดับอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่งทั้ง 7 ประการ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และหน่วยงานที่สังกัดไม่ทำให้ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เพศไม่มีผลต่อระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย โดยพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัยใกล้เคียงกัน

4. อายุมีผลต่อระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสุขในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง อยู่ในระดับมาก และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับอุปนิสัยและกลุ่มอุปนิสัยต่ำที่สุด

5. สถานภาพมีผลต่อระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับของทุกอุปนิสัย และกลุ่มอุปนิสัยสูงที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยทุกอุปนิสัย และกลุ่มอุปนิสัย ต่ำที่สุด

6. ระดับการศึกษามีผลต่อระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับทุกอุปนิสัย และกลุ่มอุปนิสัย สูงที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. มีค่าเฉลี่ยระดับของทุกอุปนิสัยและกลุ่มอุปนิสัย ต่ำที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่มีระดับอุปนิสัยสูงสุดไปยังต่ำสุดตามระดับการศึกษา ยกเว้นอุปนิสัยแสดงความสุขในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีระดับอุปนิสัยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา

7. อายุงานมีผลต่อระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป มีระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัยสูงที่สุด และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานระหว่าง 1-10 ปี มีระดับทุกอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย ต่ำที่สุด

8. หน่วยงานที่สังกัดไม่มีผลต่อระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองธุรการมีระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล และภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง สูงที่สุด และมีระดับอุปนิสัยและกลุ่มอุปนิสัยใกล้เคียงกับกองบำรุงรักษาโยธา ส่วนกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม มีระดับใกล้เคียงกับกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ซึ่งมีระดับอุปนิสัยสูงที่สุดในกลุ่มนี้ และพบว่ากองเดินเครื่องมีระดับทุกอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย ต่ำที่สุด

9. ระดับตำแหน่งงานมีผลต่อระดับอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัย โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีระดับทุกอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัยสูงที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งพนักงานทั่วไป มีระดับทุกอุปนิสัย/กลุ่มอุปนิสัยต่ำที่สุด ยกเว้นอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก มีระดับต่ำที่สุด

10. ระดับอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่งทั้ง 7 ประการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนอุปนิสัยที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ได้แก่

กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นมาก่อน อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ และอุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ

กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ และอุปนิสัยที่ 6 การผลึกพลังประสานความต่าง

ภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ อุปนิสัยที่ 6 การผลึกพลังประสานความต่าง กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล โดยใช้หลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง ซึ่งผลจากการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับ และความแตกต่างของอุปนิสัย รวมทั้งความสัมพันธ์ของอุปนิสัยกับคุณลักษณะทั่วไปของพนักงาน โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้นำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาองค์กรและพนักงาน ตามหลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ในการนำหลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน

การพัฒนาพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล นั้น อยู่ภายใต้ต้นนโยบายทรัพยากรมนุษย์ กฟผ. โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเป็นองค์กรแห่งสุจริตธรรม และเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าว จึงมีการเสริมสร้างให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เป็นพฤติกรรม “เก่งและดี” แบบ EGAT ในทุกระดับโดยได้กำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กร คือ “รักองค์กร มุ่งงานเลิศ เทิดคุณธรรม”

จากแนวคิด ทฤษฎีของหลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่งพบว่าลักษณะของแต่ละอุปนิสัยนั้นมีความใกล้เคียง สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของ กฟผ. คือ “รักองค์กร มุ่งงานเลิศ เทิดคุณธรรม” ดังตาราง 46 ซึ่งหากพนักงานได้รับการพัฒนาตามหลักการของ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่งแล้ว ก็จะเป็นการพัฒนาลักษณะพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรไปด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรในการนำหลักการดังกล่าวไปพัฒนาพนักงาน มีดังนี้

ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. กับอุปนิสัย

วัฒนธรรมองค์กร	อุปนิสัย
1. รักองค์การ	- อุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์
2. มุ่งงานเลิศ	- อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต - อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน - อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ - อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ - อุปนิสัยที่ 6 การพลิกพลังประสานความต่าง
3. เทิดคุณธรรม	- อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ - อุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา

1. ผู้บริหารต้องสนับสนุนในการนำหลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่งไปพัฒนาพนักงาน โดยกำหนดเป็นนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร สื่อสารให้พนักงานในองค์กรทุกระดับเกิดการรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญนโยบายนี้ รวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนในการนำไปใช้ และก่อนที่จะนำหลักการนี้ไปใช้ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้มีประสิทธิผลยิ่งให้กับให้กับพนักงานในทุกระดับ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเห็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ ลดการต่อต้านของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานในระดับหัวหน้าแผนกซึ่งเป็นระดับที่อยู่ระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานทั่วไป ซึ่งพนักงานระดับหัวหน้าแผนกนี้จะสามารถถ่ายทอดความรู้พร้อมกับให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับผู้ที่บังคับบัญชา ช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนสำคัญขององค์กรให้กับพนักงาน นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวทั้งองค์กร ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

2. จัดทำแผนการพัฒนาคณากร โดยจัดทำเป็นแผนระยะยาว 3-5 ปีขึ้นไป เนื่องจากการพัฒนาระดับอุปนิสัยนั้นต้องใช้ระยะเวลา และต้องทำอย่างต่อเนื่องจึงจะประสบความสำเร็จ โดยนำผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทั่วไปของพนักงานที่มีผลต่อระดับอุปนิสัย ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน มาพิจารณาร่วมกับกระบวนการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาคณากรตั้งแต่การทดสอบเพื่อวัดระดับอุปนิสัย การวิเคราะห์ภาพรวมอุปนิสัย กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย กำหนดกิจกรรมในแผนงานให้สอดคล้องกับแต่ละอุปนิสัย การประเมินและการติดตามผลอย่างเป็นระบบ ยกตัวอย่างกิจกรรมเช่น การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง การสัมมนากลุ่มตามคุณลักษณะทั่วไปของพนักงาน การ

จัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมในแต่ละอุปนิสัยรวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ระหว่างพนักงานด้วยตนเอง การมีผู้นำต้นแบบในแต่ละอุปนิสัยเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานอื่นๆ ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจให้พนักงานเสนอแนะกิจกรรมที่สามารถช่วยเพิ่มระดับอุปนิสัยเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีการประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมว่าช่วยเพิ่มระดับอุปนิสัยได้หรือไม่ หลังจากนั้นในทุกๆ ปี ควรทำการประเมิน 7 อุปนิสัยในภาพรวมของทั้งองค์กร เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประโยชน์ของการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรในระยะยาวจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีทิศทางชัดเจน พนักงานได้รับการพัฒนาตรงกับสมรรถนะความสามารถ และมีความต่อเนื่อง รวมทั้งในอนาคตสามารถขยายผลหรือเชื่อมโยงไปยังผลการดำเนินงานด้านอื่นๆ ขององค์กรได้อีกด้วย

3. ประชาสัมพันธ์โครงการหรือกิจกรรมในแผนการพัฒนากุศลกรที่ได้จัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งจัดทำช่องทางในการรับข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากพนักงาน ให้สามารถเข้าถึงได้ทุกระดับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนัก เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร เช่น การจัดบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพ การจัดทำคู่มือพนักงานในการปฏิบัติตามหลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมร่วมแบ่งปันเทคนิคหรือวิธีการที่แต่ละหน่วยงานหรือแต่ละคนทำแล้วประสบความสำเร็จ โดยอาจจะนำข้อมูลดังกล่าวลงในเวปไซต์ภายในขององค์กร (Intranet) หรือบอร์ดความรู้ของแต่ละหน่วยงาน เป็นต้น

4. จากการศึกษาพบว่า อุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ ของพนักงาน กฟผ. เชื้อนภูมิพล ซึ่งสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรด้าน “รักองค์กร” นั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในส่วนลักษณะอุปนิสัย พบว่า ลักษณะอุปนิสัย นั้นไม่พุดถึงสิ่งที่ไม่ดีของผู้อื่นลับหลัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และอยู่ในระดับต่ำที่สุดทั้งในระดับภาพรวมทั้งองค์กร และระดับหน่วยงาน ซึ่งในการพัฒนาลักษณะอุปนิสัยในด้านนี้ โครงการหรือกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้เช่น จัดกิจกรรมที่ให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือชี้แนะถึงผลเสียของการพุดสิ่งที่ไม่ดีของผู้อื่นลับหลัง ควบคู่กับกิจกรรม “เพื่อนเตือนเพื่อน” ซึ่งเป็นช่องทางในการให้คำเตือน โดยการสื่อสารจากพนักงานถึงพนักงานด้วยกันอย่างเปิดเผย สร้างสรรค์ ซึ่งหากพนักงานทราบถึงผลเสียของการพุดสิ่งที่ไม่ดีของผู้อื่นลับหลัง พร้อมทั้งได้มีช่องทางในการนำเสนอความคิดเห็นของตนเองต่อเพื่อนพนักงานแล้ว พฤติกรรมดังกล่าวนี้จะมีแนวโน้มลดลง และระดับลักษณะอุปนิสัยในข้อนี้จะมีระดับสูงขึ้นในที่สุด

5. จากการศึกษาพบว่า อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต ของพนักงาน กฟผ. เชื้อนภูมิพล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในส่วนของลักษณะอุปนิสัย พบว่า ลักษณะอุปนิสัยจันสามารถรักษาความสมดุลในแง่มุมต่างๆ ของชีวิต การงาน ครอบครัว เพื่อน และอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และอยู่ในระดับต่ำที่สุดทั้งในระดับภาพรวมทั้งองค์กร และระดับหน่วยงาน ซึ่งในการพัฒนาลักษณะอุปนิสัยในด้านนี้อาจจะจัดกิจกรรมการให้ความรู้โดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับการสร้างสมดุลในการดำเนินชีวิต ซึ่งโดยทั่วไปแล้วชีวิตควรจะต้องจัดสมดุล 3 ด้านหลักของชีวิต นั่นคือ งาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว ซึ่งชีวิตทั้งสามด้านเป็นเรื่องพื้นฐานที่แต่ละคนต้องประสบ โดยแต่ละด้านก็ต้องการเวลา ความเอาใจใส่ ซึ่งการที่ไม่สามารถจัดการให้เกิดสมดุลได้ จะก่อให้เกิดความเครียด และปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย เช่น ถ้ามุ่งงานมากเกินไป ครอบครัวเสียหายก็เกิดปัญหา ถ้ามุ่งครอบครัวมากเกินไป งานเสียหายก็เกิดปัญหา ถ้ามุ่งงานกับครอบครัว ไม่สนใจตัวเอง สุขภาพก็ทรุดโทรม เสียหาย ทุกอย่างเชื่อมโยงถึงกันและมีกระทบถึงกันหมดทุกด้าน ซึ่งหากพนักงานทราบถึงเทคนิค วิธีการในการสร้างความสมดุลของชีวิต และนำไปปรับใช้จะส่งผลให้ลักษณะอุปนิสัยในข้อนี้มีระดับสูงขึ้นในที่สุด

6. จากการศึกษาพบว่า อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน ของพนักงาน กฟผ. เชื้อนภูมิพล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยอยู่ในลำดับ 3 จาก 7 อุปนิสัยสำหรับผู้มีประสิทธิผลสูง ซึ่งทุกหน่วยงานมีระดับอุปนิสัยนี้ในระดับมากยกเว้นกองเดินเครื่อง และเมื่อพิจารณาในส่วน of ลักษณะอุปนิสัย พบว่า ลักษณะอุปนิสัยทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทั้งหมด หากองค์กรพิจารณาเห็นความสำคัญและต้องการพัฒนาระดับอุปนิสัยนี้ของพนักงานให้มีระดับสูงขึ้น โดยเล็งเห็นว่าพนักงานที่เป็นคนโปรแอกทีฟ จะสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้กับองค์กรได้ สามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำของตนเอง การส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนโปรแอกทีฟ จากกิจกรรมภายในหน่วยงาน โดยให้พนักงานในหน่วยงานช่วยกันเสนอแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานของตนเอง ซึ่งอาจจะกำหนดให้มีการเสนอความคิดริเริ่มดังกล่าวในที่ประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน เพื่อรวบรวมแนวคิดที่มีศักยภาพในทางปฏิบัติ สามารถเห็นผลได้ชัดเจนไป นำเสนอในที่ประชุมใหญ่ในระดับองค์กร โดยผลการพิจารณามีการผูกกับรางวัลพิเศษไม่ว่าจะเป็นของรางวัล โบนัสพิเศษ และใบประกาศเกียรติคุณ ตอบแทนกับพนักงานผู้เสนอแนวคิดดังกล่าว ก่อให้เกิดความภูมิใจในตนเอง และยังสามารถกระตุ้นให้พนักงานอื่นๆ มีความคิดริเริ่มอีกด้วย ซึ่งเป็นการเสริมสร้างให้พนักงานมีลักษณะโปรแอกทีฟ และเป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยเพิ่มระดับอุปนิสัยนี้ของพนักงานให้สูงขึ้น

7. จากการศึกษาพบว่า อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ ของพนักงาน กฟผ. เชื้อนภูมิพล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ระดับยังไม่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับอุปนิสัยอื่นๆ โดยมี 2 หน่วยงานจาก 5 หน่วยงานที่มีระดับอุปนิสัยนี้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ กองเดินเครื่อง และกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เมื่อพิจารณาในส่วนของลักษณะอุปนิสัยพบว่า ลักษณะอุปนิสัยเงินจัดการและเตรียมสิ่งต่างๆ เพื่อไม่ให้ต้องทำสิ่งนั้นๆ แบบฉุกเฉิน และลักษณะอุปนิสัย ฉันเริ่มต้นแต่ละสัปดาห์ด้วยเป้าหมายที่ชัดเจนว่าฉันต้องการทำอะไรให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ดังนั้นในการพัฒนาอุปนิสัยนี้จะเน้นการสร้างภาพขึ้นมาก่อน การลงมือทำ เพื่อเป็นแผนที่นำทางไปสู่เป้าหมาย ว่าอยากเห็นตนเองเป็นอย่างไร อยากเห็นผลงานเป็นอย่างไร จากนั้นจึงเริ่มลงมือปฏิบัติตามแผนที่นั้น ซึ่งการนำไปปรับใช้ภายในองค์กรซึ่งแต่เดิมนั้นองค์กรมีค่านิยมหลักขององค์กรอยู่แล้ว และเพิ่มเติมโดยให้หน่วยงานกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของแต่ละหน่วยงาน โดยให้พนักงานในหน่วยงานมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยม ไม่ใช่แค่ผู้บริหารของหน่วยงานเท่านั้น และมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้อุปนิสัยของหน่วยงานตนเองสัมฤทธิ์ผล ซึ่งการกำหนดค่านิยมของหน่วยงานนี้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมหลักขององค์กร หลังจากนั้นทำการกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่ทำในหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และทำการวัดผลของกิจกรรมตามรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งกิจกรรมนั้นนอกจากจะช่วยให้พนักงานมีระดับอุปนิสัยนี้เพิ่มขึ้นแล้ว ผลของการดำเนินงานยังมีประสิทธิภาพขึ้น และสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรอีกด้วย

8. จากการศึกษาพบว่า อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ เป็นอุปนิสัยที่พนักงาน กฟผ. เชื้อนภูมิพลมีระดับต่ำกว่าจากอุปนิสัยที่ 6 การพลิกพลังประสานความต่าง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาในส่วนของลักษณะอุปนิสัย พบว่า ลักษณะอุปนิสัย ฉันไม่ยอมให้กิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญในชีวิตหายไปเพราะกิจกรรมที่วุ่นวายในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กรควรเร่งพัฒนาลักษณะอุปนิสัยดังกล่าว โดยเน้นที่การบริหารเวลา พิจารณาองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ความเร่งด่วน และความสำคัญ (ดังรูป 2) ซึ่งสามารถแบ่งงานออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) งานสำคัญและเร่งด่วน 2) งานสำคัญแต่ไม่เร่งด่วน 3) งานเร่งด่วนแต่ไม่สำคัญ 4) งานไม่เร่งด่วนและไม่สำคัญ เมื่อจำแนกงานออกเป็นกลุ่มอย่างชัดเจนแล้วเปรียบเทียบคุณค่าของงานและเวลาที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน ทำการวางแผนงาน โดยเลือกทำงานสำคัญและเร่งด่วนก่อนซึ่งแผนงานควรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามสถานการณ์ วิธีการเช่นนี้เมื่ออยู่ในสถานการณ์วิกฤตหรือคับขัน จะสามารถเลือกที่จะทำงานบางอย่าง ตัดงานบางอย่างออก หรือตัดทอนเวลาให้ลดลงได้ ลดความสับสน สามารถ

แก้ปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ควรจัดสรรเวลาเพื่อทำกิจกรรมในตารางเวลาพื้นที่ 2 ซึ่งเป็นงานสำคัญแต่ไม่เร่งด่วนให้มากขึ้น ได้แก่ การวางแผน การแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ การป้องกันปัญหา โดยให้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของตารางเวลาในพื้นที่ 2 ซึ่งหากมีการวางแผนงานที่ดี เรื่องเร่งด่วนต่าง ๆ ก็จะลดลง ทำให้มีสุขภาพจิตในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย นอกจากนี้สำหรับพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชายังสามารถใช้การมอบหมายงานช่วยในการบริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากจะช่วยลดกิจกรรมบางกิจกรรมในตารางเวลาพื้นที่ 3 และ 4 และยังทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีศักยภาพที่สูงขึ้น ได้เรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มขึ้นไปด้วย

	เร่งด่วน	ไม่เร่งด่วน
สำคัญ	1 กิจกรรม : <ul style="list-style-type: none"> • วิกฤต • ปัญหากดดัน • โครงการ การประชุมที่มีกำหนดเสั้นตาย 	2 กิจกรรม : <ul style="list-style-type: none"> • การริเริ่มโครงการใหม่ๆ • การสร้างความสัมพันธ์ • การมองหาโอกาสใหม่ๆ • การวางแผนนั้นทนการ
ไม่สำคัญ	3 กิจกรรม : <ul style="list-style-type: none"> • การขัดจังหวะ/เสียงโทรศัพท์ • จดหมายบางฉบับ รายงานบางเรื่อง การประชุมบางครั้ง • สิ่งกีดกันใกล้ชิด • กิจกรรมที่นิยมชมชอบต่างๆ 	4 กิจกรรม : <ul style="list-style-type: none"> • งานจุกจิกทั่วไปทำหรือไม่ทำก็ได้ • จดหมายบางฉบับ • กิจกรรมฆ่าเวลา • กิจกรรมที่น่าสนใจทั่วไป

รูป 2 แสดงตารางการบริหารเวลา

9. จากการศึกษาพบว่า อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะ ของพนักงาน กฟผ. เชื้อนภูมิพล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในส่วนของลักษณะอุปนิสัย พบว่า ลักษณะอุปนิสัย ฉันทให้ความสำคัญกับความสำเร็จของผู้อื่นเท่าๆ กับความสำเร็จของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งน้อยกว่าลักษณะอุปนิสัยในข้ออื่นๆ ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาอุปนิสัยดังกล่าวนี้โดยวางอยู่บนพื้นฐานของกรอบความคิดที่ว่า ยังมีที่ว่างสำหรับทุกคน ความสำเร็จของคนคนหนึ่งไม่ได้หมายความว่าอีกคนล้มเหลวเสมอไป สร้างระบบในการสนับสนุนการทำงานที่เน้นแนวคิดแบบชนะ/ชนะ มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบชนะ/ชนะ ทำการสร้างข้อตกลงการปฏิบัติงานแบบชนะ/ชนะ โดยเน้นความสนใจไป

ยังผลลัพธ์ มิใช่วิธีปฏิบัติงาน พนักงานสามารถประเมินตนเองจากเกณฑ์วัดที่ตนเองเป็นผู้ร่วมร่าง ขึ้นมาใช้กำกับการทำงาน ทำให้พนักงานมองเห็นภาพผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกัน ก่อให้เกิดความไว้วางใจในหน่วยงาน ลดการตรวจสอบซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของผู้อื่น เนื่องจากมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน ผลลัพธ์ที่ได้จะทำให้องค์กรควบคุมพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น ลดค่าใช้จ่ายด้านการตรวจสอบ และยังทำให้อุปนิสัยที่ 4 นี้มีระดับสูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานให้กับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา และอุปนิสัยที่ 6 การพลิกพลังประสานความต่างอีกด้วย

10. จากการศึกษาพบว่า อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น ก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ของพนักงาน กฟผ. เชื้อนภูมิพล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในส่วนของลักษณะอุปนิสัยพบว่า ลักษณะอุปนิสัย ฉันทเป็นคนที่อ่อนไหวต่อความรู้สึกของคนอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งมีค่าต่ำกว่าลักษณะอุปนิสัยในข้ออื่นๆ ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาอุปนิสัยดังกล่าวนี้โดยใช้หลักการสื่อสารทรงประสิทธิภาพระหว่างบุคคล โดยเน้นการเข้าใจผู้อื่นก่อน เพราะเป็นเรื่องที่สามารถควบคุมได้ พัฒนาทักษะการฟังอย่างเข้าใจแบบนาราฐาน คุณลักษณะที่จะจุดแรงบันดาลใจให้เกิดการพูดคุยแบบเปิดอกและวางใจ เน้นการรับฟังอย่างเข้าใจมากกว่าการฟังด้วยความสนใจ ซึ่งหมายถึง การฟังด้วยหู ด้วยตา ด้วยหัวใจ ความรู้สึกและด้วยความหมายที่แสดงออกมา การรับฟังอย่างเข้าใจมีความทรงพลังอย่างมากเพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง และนำมาใช้ประโยชน์ต่อไป การรับฟังอย่างเข้าใจจะทำให้เข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้งกว่าเดิมมองเห็นคุณค่าในตัวผู้อื่นมากขึ้น นับถือกันและกันมากขึ้น

11. จากการศึกษาพบว่า อุปนิสัยที่ 6 การพลิกพลังประสานความต่าง เป็นอุปนิสัยที่พนักงาน กฟผ. เชื้อนภูมิพล มีระดับต่ำที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาในส่วนของลักษณะอุปนิสัยพบว่า ลักษณะอุปนิสัย ฉันทให้คุณค่าและค้นหาความสามารถที่อยู่ภายในของผู้อื่น และ ลักษณะอุปนิสัย ฉันทชอบกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กรควรกระตุ้นพนักงานทุกคนให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาลักษณะอุปนิสัยดังกล่าว ด้วยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ให้เห็นประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการช่วยให้บุคคลหลายคนทำงานร่วมกันโดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้มีประสิทธิภาพดีกว่า ตัดสินใจได้รอบคอบยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารต้องให้นโยบายและแนวทางในการทำงาน แก้ไขปัญหาต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีมงาน ไม่ใช่การสั่งการจากผู้บังคับบัญชา มีการขอข้อมูล ข้อคิดเห็นจากทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง จากการประชุมหรือประชุมกลุ่มย่อย เมื่อพนักงานปฏิบัติเป็นประจำก็จะทำให้เกิดเป็นค่านิยม จนกลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน

ในที่สุด นอกเหนือจากนี้ยังสามารถใช้กิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรในการช่วยเพิ่มระดับอุปนิสัยดังกล่าวได้ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน กิจกรรมการพัฒนาชุมชนต่างๆ เป็นต้น ซึ่งพนักงานทุกคนในองค์กรต้องเข้าร่วมทุกหน่วยงานและทุกระดับตำแหน่ง ถึงแม้ว่ากิจกรรมดังกล่าวอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง แต่เมื่อพนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นจะก่อให้เกิดความสนิทสนมคุ้นเคยไว้นั่นเอง เชื่อใจ สามารถที่จะปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ขอมรับความแตกต่าง เป็นการฝึกตนเองให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และส่งผลถึงการทำงานเป็นทีมในที่สุด

12. จากการศึกษาพบว่า อุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ ของพนักงาน กฟผ. เชื้อนภูมิพล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกหน่วยงานมีระดับอุปนิสัยนี้ในระดับมากยกเว้นกองเดินเครื่อง และเมื่อพิจารณาในส่วนของลักษณะอุปนิสัย พบว่า ลักษณะอุปนิสัยทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทั้งหมด ซึ่งการพัฒนาอุปนิสัยที่ 7 นั้นมีความจำเป็นเพราะจะเป็นตัวกระตุ้นให้อุปนิสัยทั้ง 6 อยู่ในตัวพนักงานอยู่เสมอ และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยแนวทางในการพัฒนาอุปนิสัยที่ 7 คือการเติมพลังชีวิตใน 4 มิติ ได้แก่ กายภาพ จิตวิญญาณ สติปัญญา และสังคม/อารมณ์ ดังรูปที่ 3 ซึ่งกระบวนการเติมพลังชีวิต เป็นกระบวนการที่จะทำให้อำนาจเร้าหมุนเป็นวงสูงขึ้นในการเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่รู้จบ



รูปที่ 3 แสดง 4 มิติแห่งการเติมพลังชีวิต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ในการนำหลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเอง

หลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง นอกเหนือจากการนำไปปรับใช้ในการทำงานและองค์กรแล้ว ยังสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย เนื่องจากหลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งนั้นเป็นการเปลี่ยนกรอบความคิดเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมไปในทางที่ถูกต้อง เป็นรากฐานของความสำเร็จและความสุขที่ยั่งยืนในชีวิต ดังนั้นข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานในการนำหลักการดังกล่าวไปพัฒนาตนเอง มีดังนี้

1. พนักงานควรประเมินตนเองเกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งอยู่เป็นประจำด้วยความซื่อตรง เพื่อให้ทราบถึงข้อเสียของตนเองที่ควรทำการแก้ไขปรับปรุง รวมทั้งพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในด้านที่ตนเองมีระดับอุปนิสัยน้อยที่สุดจนถึงค่อนข้างน้อย ควรให้ความสำคัญและใส่ใจเป็นพิเศษ

2. ให้ความร่วมมือในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร การอบรม การประเมินระดับอุปนิสัย และกิจกรรมต่างๆ ของการพัฒนาหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง อย่างสม่ำเสมอตามแผนที่องค์กรวางไว้ นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและผลประเมินระดับอุปนิสัยที่ได้ เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในอุปนิสัยที่มีระดับคะแนนน้อย หรือมีการพัฒนาในอัตราช้า ส่งผลให้เป็นผู้มีประสิทธิผลสูงต่อไป

3. จากการศึกษาพบว่า อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญของพนักงาน กฟผ. เชื้อนภูมิพล มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอุปนิสัยอื่นๆ โดยการพัฒนาอุปนิสัยนี้สามารถนำหลักการบริหารเวลา ที่มีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ความเร่งด่วนและความสำคัญ มาใช้ได้เช่นเดียวกับในส่วนขององค์กร เพียงแต่เปลี่ยนบทบาทจากพนักงาน เป็น พ่อ/แม่ สามี/ภรรยา ลูก เพื่อน ประชาชน ฯลฯ ซึ่งแต่ละบทบาทอะไรคือสิ่งสำคัญ และเร่งด่วน โดยเน้นที่ตารางเวลาพื้นที่ 2 ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารจัดการส่วนบุคคลทรงประสิทธิผล ในการรับมือกับเรื่องไม่เร่งด่วนแต่ทว่ามีความสำคัญ ดังนั้นในการบริหารเวลาในชีวิตประจำวันควรจัดตารางและวางแผนกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ และความเร่งด่วน จัดบันทึกกิจกรรมเพื่อที่จะนำมาทบทวนตารางและแผนกิจกรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ

4. พนักงานในองค์กรในทุกระดับควรหมั่นพัฒนาอุปนิสัยทั้ง 7 ประการให้มีระดับที่สูงขึ้นในการเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทางที่ถูกต้องอย่างค่อยเป็นค่อยไป จากภายในสู่ภายนอก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลทั้งในส่วนบุคคล และระหว่างบุคคล เมื่อปฏิบัติเป็นนิจก็จะกลายเป็นอุปนิสัย และกลายเป็นคุณลักษณะในที่สุด ทั้งนี้คุณลักษณะที่ดีของบุคคลนั้นจะนำมาซึ่ง

ประโยชน์ในระยะยาว นำไปสู่ความสำเร็จ และความสุขที่แท้จริงทั้งในการทำงาน และการดำเนินชีวิตได้

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. จากการศึกษาพบว่าอายุและอายุงานมีผลต่อระดับอุปนิสัยแสดงพื้นฐานทางอารมณ์ อุปนิสัยแสดงความสุขในการดำเนินชีวิต และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไปมีระดับอุปนิสัยดังกล่าวสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 15 ปี ดังนั้นในการพัฒนาอุปนิสัยดังกล่าวควรพิจารณาถึงปัจจัยด้านอายุและอายุงานด้วย โดยเน้นกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 15 ปี เช่น การออกแบบหรือปรับปรุงแผนการฝึกอบรมพนักงานซึ่งองค์กรได้ดำเนินการอยู่แล้ว ให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรตามช่วงอายุ และอายุงานต่างๆ โดยให้เพิ่มระดับความเข้มข้นของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอุปนิสัยในกลุ่มนี้ตามอายุและอายุงานที่ลดลง เช่น กลุ่มที่อายุงาน 1-5 ปี จะได้รับการฝึกอบรมที่เข้มข้นกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี เป็นต้น ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้คือกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นไปนั้น มีระดับอุปนิสัยต่างๆ สูงขึ้นด้วย ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้องค์กรอาจจะจัดสวัสดิการด้านทุนการศึกษาเพื่อช่วยเหลือพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับทั่วไป ที่มีการศึกษาดำเนินไป ปวช. ซึ่งนอกจากจะช่วยเพิ่มระดับอุปนิสัยต่างๆ แล้วยังช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วย

3. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่สูง มีระดับอุปนิสัยต่างๆ สูงขึ้นด้วย ดังนั้นองค์กรควรเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพให้กับพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกองหรือเทียบเท่าและหัวหน้าแผนกขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี และเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับในการนำหลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพไปใช้ในการทำงาน สามารถเป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำที่ถูกต้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยเน้นที่พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนกถือเป็นผู้บริหารระดับกลางขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญในการเป็นตัวเชื่อมระหว่างนโยบายขององค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ตามทิศทางที่ผู้บริหารสูงสุด ขององค์กรวางไว้

จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าหลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพสามารถนำมาประยุกต์ให้เข้าในการพัฒนาพนักงานขององค์กร และพัฒนาตนเอง โดยผู้ที่ได้รับการพัฒนาตามหลักการ 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่งแล้วสามารถสร้างพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้ กฟผ. เป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเป็นองค์กรแห่งสุจริตธรรมได้อย่างยั่งยืนต่อไป รวมทั้งสร้างความสุขที่ยั่งยืนในชีวิตได้อีกด้วย