

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงตามหลักการของ Stephen R. Covey และเพื่อเปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับอุปนิสัย กับคุณลักษณะทั่วไป ของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง โดยแบ่งออกเป็น ส่วนคุณลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบประเมินตนเอง ซึ่งนำมาจากแบบประเมินตนเอง ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงของ Stephen R. Covey อันประกอบด้วย แบบวัดบัญชีชื่อหัวใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ซึ่งผู้ศึกษา ได้ทำการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

จากแบบสอบถามจำนวน 238 ชุด จากประชากรคือ พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 238 คน สามารถแบ่งสรุปผลได้เป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของประชากร

- เพศ

ประชากรในการศึกษานี้ เป็นเพศชายจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40

และเป็นเพศหญิงจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60

- อายุ

ประชากรในการศึกษานี้มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ลำดับถัดมาคืออายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80

- ลำดับในครอบครัว/จำนวนพี่น้อง

ประชากรในการศึกษานี้เป็นบุตรคนเล็กมากที่สุด โดยมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมาเป็นบุตรคนโต มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 และลำดับถัดมาเป็นบุตรคนกลาง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และเป็นบุตรคนเดียว น้อยที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

- สถานภาพสมรส

ประชากรในการศึกษานี้มีสถานภาพ สมรส มากที่สุด โดยมีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมามีสถานภาพ โสด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 และมีสถานภาพ หย่าร้าง น้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40

- ลักษณะครอบครัว/การอยู่อาศัยร่วมกัน

ประชากรในการศึกษานี้มีลักษณะครอบครัว/ การอยู่อาศัยแบบครอบครัวเดี่ยว มากที่สุด โดยมีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาอาศัยอยู่กับพ่อ และแม่ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 และลำดับถัดมาคือ อาศัยอยู่คนเดียว จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

- จำนวนสมาชิกในครอบครัว

ประชากรในการศึกษานี้มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว ระหว่าง 4-5 คน มากที่สุด โดยมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมามีจำนวนระหว่าง 2-3 คน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 และลำดับถัดมา มีจำนวนระหว่าง 6-9 คน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 และอยู่คนเดียว น้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

- บทบาทในครอบครัว

ประชากรในการศึกษานี้มีบทบาทในครอบครัว เป็นหัวหน้าครอบครัว มากที่สุด โดยมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 และรองลงมาเป็นสมาชิกในครอบครัว จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20

- จำนวนเพื่อนสนิท

ประชากรในการศึกษานี้มีจำนวนเพื่อนสนิท ระหว่าง 5-6 คน มากที่สุด โดยมีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 รองลงมา ระหว่าง 9-10 คน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 และลำดับถัดมา ระหว่าง 3-4 คน มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50

- ระดับการศึกษาสูงสุด

ประชากรในการศึกษานี้มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มากที่สุด โดยมีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และลำดับถัดมา ระดับอนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. หรือเทียบเท่า น้อยที่สุด มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

- ระดับตำแหน่งงาน

ประชากรในการศึกษานี้มีระดับตำแหน่งงาน ในระดับ 7-8 มากที่สุด โดยมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 รองลงมา ระดับ 5-6 จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และลำดับถัดมา ระดับ 3-4 มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป น้อยที่สุด มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

- สังกัด

ประชากรในการศึกษานี้มีสังกัด กองวิศวกรรม และบำรุงรักษา มากที่สุด โดยมีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 รองลงมา สังกัด กองบัญชี และการเงิน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 และลำดับถัดมา สังกัด กองบริการลูกค้า มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70

- จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ

ประชากรในการศึกษานี้มีจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ มีจำนวนมากกว่า 20 คน มากที่สุด โดยมีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมา จำนวนระหว่าง 11-20 คน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และมีจำนวนน้อยกว่า 10 คน น้อยที่สุด มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90

- จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา

ประชากรในการศึกษานี้มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา โดยไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา มากที่สุด มีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 รองลงมา มีจำนวนมากกว่า 6 คนจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 และลำดับถัดมา มีจำนวน 4-6 คน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 และมีจำนวน 1-3 คน น้อยที่สุด มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80

- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประชากรในการศึกษานี้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,001 บาท มากที่สุด มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 รองลงมา ระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และลำดับถัดมา ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30

- ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร

ประชากรในการศึกษานี้มีระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร มากกว่า 10 ปี มากที่สุด มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 รองลงมา ระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และลำดับถัดมา ระหว่าง มากกว่า 5-10 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

- การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร

ประชากรในการศึกษานี้ เคยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร มากที่สุด มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 และ ไม่เคยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80

- การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ

ประชากรในการศึกษานี้ เคยสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจมากที่สุด มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 82.40 และ ไม่เคยสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60

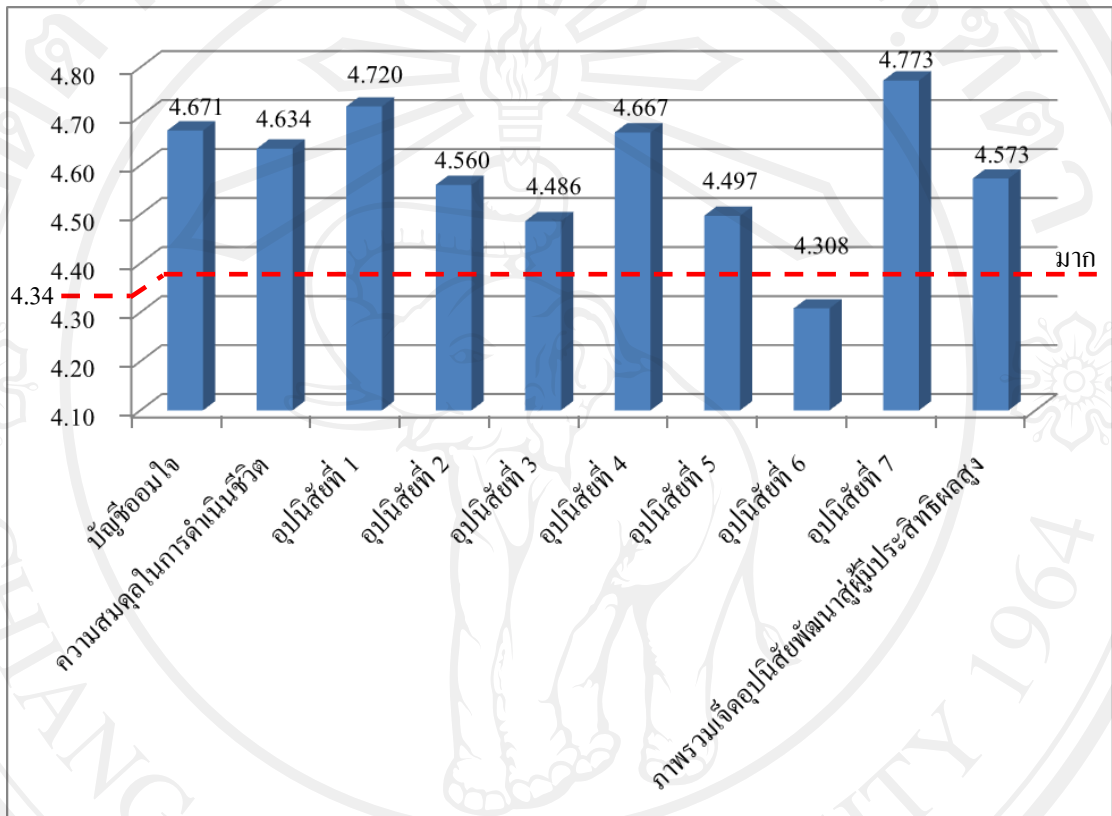
- ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้

ประชากรในการศึกษานี้มีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ ในระดับเต็มใจ มากที่สุด มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมา ระดับเฉยๆ มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และลำดับถัดมา ระดับเต็มใจอย่างยิ่ง มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80

- ประสพการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

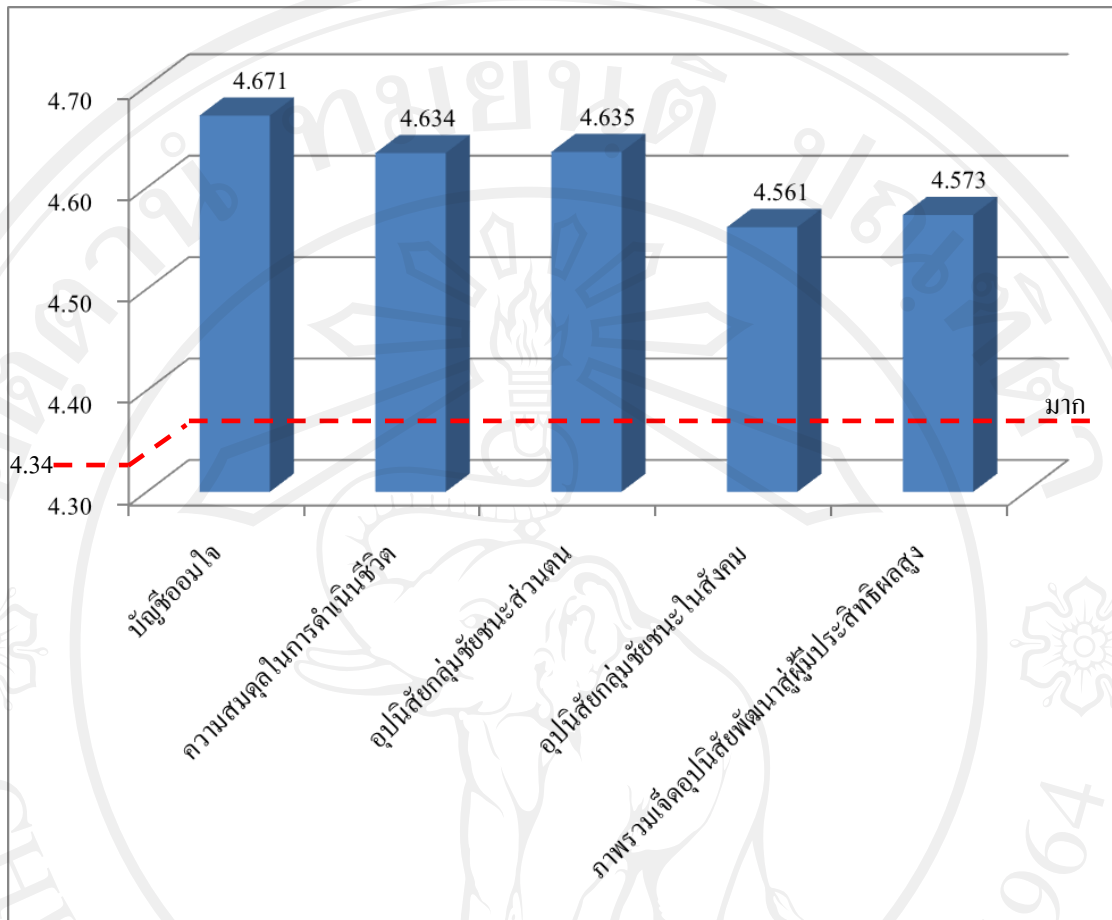
ประชากรในการศึกษานี้ ไม่เคยมีประสพการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มากที่สุด มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 และเคยมีประสพการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยของระดับบัญชีอารมณ์ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และเจ็ดอุปนิสัย
พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง และค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว อุปนิสัย
กลุ่มชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง



ภาพ 3 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับบัญชีอารมณ์ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต
และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

จากภาพ 2 พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคเหนือ)
จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ สูงที่สุด รองลงมาคือ
อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ ลำดับถัดมาคือ บัญชีอารมณ์ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น
ก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา และอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน ตามลำดับ โดยทั้งแปดอุปนิสัยนี้
อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง มีระดับต่ำที่สุด
อยู่ในระดับค่อนข้างมาก



ภาพ 4 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับบัญชีข้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

จากภาพ 3 พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยของระดับบัญชีข้อมใจ สูงที่สุด รองลงมาคือ อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว และถัดมาคือ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต ภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง และอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม ตามลำดับ โดยอุปนิสัยทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มี
ประสิทธิผลสูงได้แก่ บัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน
อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามคุณลักษณะ
ทั่วไป

ตาราง 129 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยจำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป

ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์	ระดับอุปนิสัย				
	A	B	C	D	E
เพศ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
อายุ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ลำดับในครอบครัว/ จำนวนพี่น้อง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
สถานภาพสมรส	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
ลักษณะครอบครัว/ การอยู่อาศัยร่วมกัน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
จำนวนสมาชิก ในครอบครัว	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
บทบาทในครอบครัว	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
จำนวนเพื่อนสนิท	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษาสูงสุด	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ระดับตำแหน่งงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
สังกัด	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
จำนวนเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วย เป็นประจำ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ระยะเวลาที่ร่วมงาน กับองค์กร	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

ตาราง 129 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยจำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป (ต่อ)

ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์	ระดับอุปนิสัย				
	A	B	C	D	E
การมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรม ขององค์กร	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การสมัครเข้าร่วม กิจกรรม โดยสมัครใจ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ความเต็มใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรม ที่ทางองค์กรจัดให้	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ประสบการณ์ การเรียนรู้หลักการ เจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ ผู้มีประสิทธิผลสูง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ A แสดง บัญชีขี้อมใจ

B แสดง ความสมดุลในการดำเนินชีวิต

C แสดง อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว (อุปนิสัยที่ 1, 2, 3 และอุปนิสัยที่ 7)

D แสดง กลุ่มอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม (อุปนิสัยที่ 4, 5, 6 และอุปนิสัยที่ 7)

E แสดง ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (อุปนิสัย 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7)

จากตาราง 129 พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคเหนือ)
จังหวัดเชียงใหม่

- ลำดับในครอบครัว/ จำนวนพี่น้องแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุล
ในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง
แตกต่างกัน

- สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว
และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

- ลักษณะครอบครัว/ การอยู่อาศัยร่วมกันแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว แตกต่างกัน
- จำนวนสมาชิกในครอบครัวแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน
- จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตและอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว แตกต่างกัน
- การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน
- การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน
- ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน
- ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน
- ส่วนพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศ อายุ บทบาทในครอบครัว จำนวนเพื่อนสนิท ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งงาน สังกัด จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับบัญชีอารมณ์ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ บัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 และความสัมพันธ์กับคุณลักษณะทั่วไป ด้านจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ ระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ และประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัย พบว่า อุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ บัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับทุกอุปนิสัย โดยความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรเอกทีฟ กับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด และความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการดำเนินชีวิต กับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ กับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับทุกอุปนิสัย เรียงลำดับจากค่ามากที่สุด ไปหาน้อยที่สุดได้แก่ อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรเอกทีฟ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และบัญชีขอมใจ โดยความสัมพันธ์ที่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ และอุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรเอกทีฟ มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ กับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับทุกอุปนิสัย เรียงลำดับจากค่ามากที่สุด ไปหาน้อยที่สุดได้แก่ อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรเอกทีฟ อุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ และบัญชีขอมใจ โดยความสัมพันธ์

ที่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลัง
 ประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 7
 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 5
 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้น
 ด้วยจุดมุ่งหมายในใจมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มี
 ประสิทธิภาพสูง กับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง มีความสัมพันธ์กัน
 ทางบวก กับทุกอุปนิสัย เรียงลำดับจากค่ามากที่สุด ไปหาน้อยที่สุดได้แก่ อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลัง
 ประสานความต่าง ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 7
 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 2
 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา และบัญชีออมใจ
 โดยความสัมพันธ์ ที่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อุปนิสัย
 ที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และความสมดุลในการดำเนินชีวิต
 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

จากสรุปผลการศึกษาเรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงาน
 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มี
 ประสิทธิภาพสูง สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

บัญชีออมใจ

พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัด
 เชียงใหม่ มีระดับบัญชีออมใจอยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในลำดับที่
 สูงในลำดับที่ 3 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง
 ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา
 หลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และไม่สอดคล้องกับการศึกษา
 ของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งทั้งสองการศึกษานี้พบว่า มีภาพรวมระดับบัญชีออมใจในระดับ
 ก่อนข้างมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อย

ในข้อความว่า “ฉันเป็นคนรักงาสัญลักษณ์ และให้ความสำคัญต่อข้อผูกพัน” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) และสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ได้อ้างอิงแล้ว

ความสมดุลในการดำเนินชีวิต

พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในลำดับที่สูงในลำดับที่ 5 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งทั้งสองการศึกษานี้พบว่า มีภาพรวมระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันทุ่มเทในสิ่งที่ฉันทำ แต่ไม่ถึงกับทำให้หมดแรงหรือหมดสภาพ” สูงที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ซึ่งพบว่า มีระดับอุปนิสัยย่อยในข้อ “เวลาทำงาน ฉันคำนึงถึงจุดสนใจและความต้องการของคนที่ฉันกำลังทำงาน” สูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ

พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในลำดับที่สูงในลำดับที่ 2 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ผลการศึกษานี้พบว่า ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสังกัดภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อยู่ในระดับน้อย และการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันควบคุมชีวิตตัวเองได้” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่พบว่ามียกระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันทุ่มเทความสามารถในสิ่งที่ฉันสามารถทำได้มากกว่าในสิ่งที่ฉันไม่สามารถทำได้” สูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ

พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในลำดับที่สูงในลำดับที่ 6 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสังกัดภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันรู้ว่าฉันต้องการความสำเร็จอะไรในชีวิต” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) และสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554)

อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน

พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในลำดับที่สูงในลำดับที่ 8 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสังกัดภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อยู่ในระดับน้อย และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์

(2554) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “สิ่งต่างๆ ที่ฉันทำทุกวันมีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ฉันไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในชีวิต” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) และสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554)

อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ

พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในลำดับที่สูงในลำดับที่ 4 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ผลการศึกษานี้พบว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสังกัดภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย และการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความร่วมมือกับผู้อื่น” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) และการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554)

อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา

พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในลำดับที่สูงในลำดับที่ 7 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสังกัดภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา

อยู่ในระดับน้อย และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการศึกษาของสุภาวดี อุติทร (2554) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “เวลาฟัง ฉันพยายามทำความเข้าใจผู้พูดจากมุมมองของผู้พูด ไม่ใช่แค่จากมุมมองของฉันเท่านั้น” สูงที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) และการศึกษาของสุภาวดี อุติทร (2554) ที่พบว่ามีระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันพยายามทำความเข้าใจถึงมุมมองของผู้อื่น” สูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง

พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในลำดับที่สูงในลำดับที่ 9 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการศึกษาของสุภาวดี อุติทร (2554) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นกัน แต่ผลการศึกษานี้พบว่า ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย สังกัดภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อยู่ในระดับน้อย

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการแสวงหาแนวความคิดและวิธีแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่และดีกว่า” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุติทร (2554) ที่พบว่ามีระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความสำคัญและค้นหาสิ่งที่อยู่ภายในใจของผู้อื่น” สูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ

พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และเป็นและเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในลำดับที่สูงในลำดับที่ 1 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสังกัดภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย และการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันใช้เวลาในการหาความหมายและความสุขในชีวิต” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา จงประเสริฐ (2551) และการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554)

ข้อค้นพบจากการศึกษา

ข้อค้นพบจากการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ มีข้อค้นพบดังนี้

พนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ สูงที่สุด และมีระดับอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง ต่ำที่สุด

ประชากรเพศชายมีระดับบัญชีอารมณ์สูงที่สุด รองลงมาคือ อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะ ส่วนคน ส่วนเพศหญิงมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงที่สุด รองลงมาคือ บัญชีอารมณ์ โดยเพศที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

ประชากรอายุระหว่าง 26-30 ปี 36-40 ปี และ 46-50 ปี มีระดับบัญชีอารมณ์สูงที่สุด ประชากรอายุระหว่าง 51-55 ปีและ 56-60 ปี มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงที่สุด ประชากรอายุระหว่าง 21-25 ปี และ 41-45 ปี มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนคน สูงที่สุด และ ประชากรอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม สูงที่สุด โดยอายุที่แตกต่างกัน จะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

ประชากรที่เป็นบุตรคนโต คนเล็ก และเป็นบุตรคนเดียว มีระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด และประชากรที่เป็นบุตรคนกลางมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงที่สุด โดยลำดับในครอบครัวที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับบัญชีออมใจ และระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ลำดับในครอบครัวที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่แตกต่างกัน

ประชากรที่มีสถานภาพโสด และหย่าร้าง มีระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด และประชากรที่มีสถานภาพสมรสมีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล สูงที่สุด โดยสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน จะให้ผลของ ระดับบัญชีออมใจ ระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต และระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม ที่ไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่แตกต่างกัน

ประชากรที่อาศัยอยู่ร่วมกับพ่อและแม่ พ่อหรือแม่ และอาศัยอยู่คนเดียวมีระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด ประชากรที่อาศัยอยู่กับบุตรมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงที่สุด ประชากรที่อาศัยอยู่กับญาติพี่น้องมีระดับบัญชีออมใจ และระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตใกล้เคียงกัน สูงที่สุด ประชากรที่อาศัยอยู่แบบครอบครัวเดี่ยว และครอบครัวใหญ่มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล สูงที่สุด และประชากรที่อาศัยอยู่กับเพื่อนมีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม สูงที่สุด โดยลักษณะครอบครัว/ การอยู่อาศัยร่วมกันที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับบัญชีออมใจ ระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะครอบครัว/ การอยู่อาศัยร่วมกันที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน

ประชากรที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 1 คน 4-5 คน มีระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด ประชากรที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 2-3 คน และ 6-9 คน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล สูงที่สุด โดยจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับบัญชีออมใจ ระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล และระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม ที่ไม่แตกต่างกัน แต่จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่แตกต่างกัน

ประชากรที่มีบทบาทเป็นหัวหน้าครอบครัว มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล สูงที่สุด รองลงมาคือ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต ส่วนประชากรที่มีบทบาทเป็นสมาชิกในครอบครัว มีระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด รองลงมาคือ ความสมดุลในการดำเนินชีวิตเช่นเดียวกัน โดยบทบาทในครอบครัวที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

ประชากรที่มีเพื่อนสนิทจำนวน 1-2 คน 5-6 คน มีระดับบัญชีอ้อมใจสูงที่สุด ประชากรที่ไม่มีเพื่อนสนิท และมีเพื่อนสนิท 9-10 คน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงที่สุด ประชากรที่มีเพื่อนสนิท 3-4 คน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว สูงที่สุด และประชากรที่มีเพื่อนสนิทจำนวน 7-8 คน และมากกว่า 10 คนขึ้นไป มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม สูงที่สุด โดยจำนวนเพื่อนสนิทที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

ประชากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า และระดับปริญญาตรี มีระดับบัญชีอ้อมใจสูงที่สุด และในระดับอนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงที่สุด โดยระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

ประชากรที่มีตำแหน่งงานระดับ 3-4 และ ระดับ 5-6 มีระดับบัญชีอ้อมใจสูงที่สุด ประชากรที่มีตำแหน่งงานระดับ 7-8 และ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงที่สุด โดยระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

ประชากรที่สังกัดกองเศรษฐกิจ และสารสนเทศ ฝ่ายอำนวยการ และสังกัดเขต มีระดับบัญชีอ้อมใจสูงที่สุด ประชากรที่สังกัดกองบัญชี และการเงิน และฝ่ายบริการ มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงที่สุด ประชากรที่สังกัดกองวิศวกรรม และบำรุงรักษา มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว สูงที่สุด และประชากรที่สังกัดกองบริการลูกค้า มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม สูงที่สุด โดยสังกัดที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

ประชากรที่มีจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำน้อยกว่า 10 คน มีระดับบัญชีอ้อมใจสูงที่สุด ประชากรที่มีจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ 11-20 คน และมากกว่า 20 คน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว สูงที่สุด โดยจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับบัญชีอ้อมใจ และระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ที่ไม่แตกต่างกัน แต่จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และระดับภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่แตกต่างกัน

ประชากรที่ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา และมีผู้ได้บังคับบัญชาจำนวน 1-3 คน มีระดับบัญชีอ้อมใจสูงที่สุด ประชากรที่มีผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมากกว่า 6 คน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงที่สุด และประชากรที่มีผู้ได้บังคับบัญชาจำนวน 4-6 คน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว สูงที่สุด โดยจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-50,000 บาท มีระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด และประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,001 บาท มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงสุด โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับบัญชีออมใจ ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่ไม่แตกต่างกัน แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต และระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน ที่แตกต่างกัน

ประชากรร่วมงานกับองค์กรตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด ส่วนประชากรที่มีร่วมงานกับองค์กรน้อยกว่า 1 ปี มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม สูงที่สุด โดยระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

ประชากรที่ไม่เคยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรมีระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด ส่วนประชากรที่เคยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงสุด โดยรองลงมาคือ อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน โดยการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับบัญชีออมใจ ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่ไม่แตกต่างกัน แต่การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ที่แตกต่างกัน

ประชากรที่เคยสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ มีระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด รองลงมาคือ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต ส่วนประชากรที่เคยสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจ มีระดับบัญชีออมใจสูงที่สุดเช่นกัน แต่รองลงมาคือ อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน โดยการสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับบัญชีออมใจ ระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่ไม่แตกต่างกัน แต่การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม ที่แตกต่างกัน

ประชากรที่มีระดับความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ในระดับเฉยๆ และเต็มใจมีระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด โดยในระดับเต็มใจมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตใกล้เคียงกัน ประชากรที่มีระดับความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ในระดับไม่เต็มใจอย่างยิ่ง และไม่เต็มใจมีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน สูงที่สุด และประชากรที่มีระดับความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ในระดับเต็มใจอย่างยิ่ง มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สูงที่สุด โดยการสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดยสมัครใจที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับบัญชีออมใจ ที่ไม่แตกต่างกัน แต่การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมโดย

สมัครใจที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะ ส่วนคน ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่แตกต่างกัน

ประชากรที่ไม่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีระดับบัญชีขอมใจสูงสุด และประชากรที่ เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงสุด รองลงมาคือ อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน เช่นเดียวกัน โดยประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่แตกต่างกันจะให้ผลของ ระดับบัญชีขอมใจ ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน ระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับอุปนิสัยของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ทำให้ทราบความแตกต่างของระดับอุปนิสัย และความสัมพันธ์ระหว่างระดับอุปนิสัยกับคุณลักษณะทั่วไปของพนักงาน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านี้ พนักงาน หรือผู้ที่สนใจ หรือผู้บริหารขององค์กร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาระดับอุปนิสัยทั้ง 7 ประการพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่

1. จากลักษณะขององค์กรที่เป็นแบบตามลำดับขั้น มีการกำหนดคน โยบายจากบนสู่ล่าง พร้อมทั้งกลยุทธ์และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี พ.ศ. 2553-2563 ที่ต้องการพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีชีวิต (Live organization) ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ พร้อมทั้งดูแลและพัฒนาบุคลากรให้มีสมดุลในการใช้ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ดังนั้นผู้บริหารซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งการ และกำหนดทิศทางขององค์กรจะต้องให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ โดยกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร พร้อมทั้งประกาศให้ทราบทั่วกัน ให้ตระหนักถึงความสำคัญ พร้อมทั้งต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีเกณฑ์ในการประเมินระดับอุปนิสัย การฝึกอบรม และพัฒนาระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง เพื่อให้เกิดแรง

ขับเคลื่อนนำไปสู่การปฏิบัติ และทำให้ประสบความสำเร็จตามหลักการเจ็ดอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีชีวิตตามแผนแม่บทได้ต่อไป

2. การจัดทำแผนแม่บท ผู้บริหาร และแผนกพัฒนาและฝึกอบรมของสำนักงาน ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ ต้องร่วมกันจัดทำแผนแม่บทระยะยาว เช่น แผนแม่บท 5 ปี โดยทำการวางแผน จัดการฝึกอบรม และการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงให้เป็นลำดับขั้นตอน เพื่อเป็นการให้ความรู้ และทำให้ทราบระดับอุปนิสัยโดยรวม และแนวทางการพัฒนาระดับอุปนิสัยที่มีอยู่น้อยให้มีเพิ่มมากขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ภาพรวมของระดับอุปนิสัย พร้อมทั้งวางแผนการจัดฝึกอบรม และทำการประเมินระดับอุปนิสัยอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุก 6 เดือน หรือทุกปี โดยข้อดีของการทำแผนแม่บทนี้ จะทำให้การพัฒนานั้นมีทิศทางชัดเจนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มักจะมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งอยู่เป็นประจำทุกปี ในช่วงเริ่มต้นนั้นควรเน้นการอบรมพนักงานให้มีระดับอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยแสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอมีแนวโน้มที่สูงขึ้น เนื่องจากในการศึกษานี้พบว่าทั้งสามอุปนิสัยยังอยู่ในระดับที่น้อยกว่าอุปนิสัยอื่นๆ

3. อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergize) เป็นอุปนิสัยที่พนักงานฯ มีอยู่ในระดับต่ำที่สุดจากหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยลงไปอีกจะพบว่า พนักงานฯ มีอุปนิสัยย่อยในข้อความที่ว่า “ฉันชอบกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น” อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้พนักงานฯ ทุกคนพัฒนาอุปนิสัยย่อยดังกล่าวนี้ให้สูงขึ้นเป็นอันดับแรก ผู้บริหารต้องให้นโยบาย แนวทางในการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยการขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอทุกครั้ง หากยังไม่ได้ข้อสรุป หรือยังไม่แน่ใจให้ติดต่อขอข้อมูล ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงจากแผนกต่างๆ ให้ครบถ้วนก่อนการตัดสินใจ อาจทำการประชุมกลุ่มย่อย หรือประชุมหารือ กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้บริหารเป็นประธาน และเมื่อทำเป็นประจำ จะก่อให้เกิดเป็น ค่านิยม จนกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ระดับอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergize) ที่เป็นอุปนิสัยที่มีน้อยที่สุดเพิ่มมากขึ้นได้ และทำให้จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำมากขึ้น ส่งผลให้ระดับอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรเอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ มีแนวโน้มที่สูงขึ้นด้วย

4. องค์กรควรจัดกิจกรรมที่เกิดจากความต้องการของพนักงานๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ส่งผลให้ระดับบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอททีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญ ก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง และอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ มีแนวโน้มที่สูงขึ้นด้วย ตัวอย่างเช่น ทำการสำรวจกิจกรรมที่พนักงานต้องการเข้าร่วมทุก 6 เดือน แล้วนำข้อมูลที่ได้ มาจัดเรียงหากิจกรรมที่พนักงานให้ความสนใจเข้าร่วมมากที่สุดจากมากไปหาน้อย แล้วนำกิจกรรม 3 อันดับแรกมาเข้าในที่ประชุมผู้บริหารเพื่อพิจารณาว่า กิจกรรมใดสามารถจัดได้จริง ก่อให้เกิด ประโยชน์ และสอดคล้องกับแผนกิจกรรมรวมขององค์กรที่วางไว้ล่วงหน้า แล้วจึงจัดทำแผน การจัดกิจกรรม พร้อมลงมือจัดกิจกรรมต่อไป

5. กิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่แล้ว เช่น กิจกรรมที่เน้นให้เกิดความรู้ความสามารถ ในงานของตนเอง ได้แก่ การอบรมเชิงวิชาการต่างๆ กิจกรรมที่เน้นการอยู่ร่วมกัน การแสดง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่สังคมและผู้อื่น เช่น กิจกรรมรดน้ำคำหัวแสดงมุทิตาจิต โครงการ นักประหยัดตัวน้อย กิจกรรมบริจาคโลหิต กิจกรรมที่เน้นสุขภาพของพนักงานๆ เช่น กิจกรรม การออกกำลังกายในรูปแบบต่างๆ กิจกรรมที่เน้นความสามัคคีและการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น กิจกรรมกีฬา 3 น สัมพันธ์ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยต่างๆ อยู่ในระดับมากอยู่แล้ว กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ควรให้มีประจำทุกปี แต่จะเห็นได้ว่ายังขาดกิจกรรมที่ให้พนักงานๆ ได้มีส่วนร่วม สามารถแสดงความคิดเห็น และได้ทำงานเป็นทีม เช่น กิจกรรม Walk Rally ซึ่งควรจะจัด อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาในการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้ค่าเฉลี่ยอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง ที่มีน้อยสุดมากขึ้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัด เชียงใหม่

1. ควรนำหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมาประเมินตนเอง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อวิเคราะห์พัฒนาการในระดับอุปนิสัยของตนเอง โดยพิจารณาแยกตามราย อุปนิสัยย่อย หากมีระดับอุปนิสัยย่อยใดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดควรหาวิธีพัฒนาอุปนิสัยนั้นให้มี ค่าเฉลี่ยมากขึ้นเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ควรพัฒนาอุปนิสัยทั้ง 7 ประการให้มีระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ซึ่งจะส่งให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ และความสุขในชีวิตทั้งด้านการงานและการใช้ชีวิตต่อไป

2. ฝึกการเป็นผู้นำและทำงานเป็นทีม จากการศึกษาพบว่าอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergize) ที่เป็นอุปนิสัยที่มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นอุปนิสัยที่มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยน้อยที่สุด โดยเฉพาะอุปนิสัยย่อยในข้อความที่ว่า “ฉันชอบกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น” อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการรับฟังความคิดเห็นของคนในทีม เป็นสิ่งที่ต้องทำโดยเร่งด่วน พนักงานฯ ควรฝึกการเป็นผู้นำ เรียนรู้ข้อดีข้อเสีย ของเพื่อนร่วมงาน รู้จักดึงข้อดีมาใช้ หาวิธีแก้ไขข้อเสีย เพื่อให้งานที่ได้ออกมาดีและมีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของเพื่อนร่วมงานอีกด้วย นอกจากนี้ควรช่วยกันกระตุ้นให้ผู้อื่นในทีมแสดงความคิดเห็น แล้วนำความคิดเห็นต่างๆ ที่ได้รับฟังมาทำการสรุป หากคำตอบหรือวิธีปฏิบัติร่วมกัน โดยต้องยอมรับในเสียงส่วนมากด้วยในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง พร้อมทั้งร่วมกันรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม

3. ฝึกการทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานจำนวนมาก จากการศึกษาพบว่าจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำหากมีจำนวนยิ่งมากจะส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยมากขึ้นด้วย และจำนวนเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ค่าเฉลี่ยอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน ดังนั้นควรฝึกการทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานจำนวนมากอย่างเป็นประจำ โดยการเข้าไปติดต่อขอข้อมูล ประสานงานงานในงานที่ตนเองทำ กับคนอื่นๆ อย่างเป็นประจำ ยิ่งคนที่ติดต่อประสานงานมีจำนวนมากขึ้นเท่าไรก็จะทำให้มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมากขึ้นด้วย

4. เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดให้ด้วยความเต็มใจ จากการศึกษาพบว่าความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้หากมีระดับความเต็มใจมากขึ้นจะส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยมากขึ้นด้วย และความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ค่าเฉลี่ยอุปนิสัยความสมดุลในการใช้ชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน ดังนั้นพนักงานฯ ควรเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดให้ด้วยความเต็มใจ โดยขั้นแรกต้องค้นหาความชอบของตนเองให้ได้ก่อนแล้วหากิจกรรมที่ตนเองชอบ เพื่อจะได้เข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ อย่างเต็มใจ ซึ่งส่งผลให้ค่าเฉลี่ยอุปนิสัยความสมดุลในการใช้ชีวิต อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมากขึ้นด้วย

5. เรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงและนำไปประกอบการณ์ที่ได้ จากการเรียนรู้ไปใช้พัฒนาตนเอง จากการศึกษาพบว่าผู้ที่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงจะส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยมากกว่าผู้ที่ไม่เคยมี

ประสบการณ์การเรียนรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความสมดุลในการใช้ชีวิตต่างกัน ดังนั้นผู้ที่ยังไม่เคยหรือมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนา ผู้ที่มีประสิทธิผลสูงควรรหาโอกาสในการเรียนรู้ซึ่งทำได้หลายแบบ เช่น หาหนังสือมาอ่านเอง การใช้สื่อคลิปปิดีโอในอินเทอร์เน็ต การเข้ารับการอบรมโดยผู้ที่ได้รับการอนุญาตอย่างถูกต้องอย่าง เช่น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ถูกต้อง ตอกย้ำความเข้าใจในหลักการ และความนำประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ไปใช้พัฒนาตนเองตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนา ผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ซึ่งส่งผลให้ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยมากขึ้น โดยประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความสมดุลในการใช้ชีวิตสูงมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับเจ็ดอุปนิสัยพัฒนา ผู้ที่มีประสิทธิผลสูงตามหลักการของ Stephen R. Covey และเพื่อเปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับอุปนิสัย กับคุณลักษณะทั่วไปของพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ โดยคุณลักษณะทั่วไปที่เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ลำดับในครอบครัว/จำนวนพี่น้อง สถานภาพสมรส ลักษณะครอบครัว/การอยู่อาศัยร่วมกัน จำนวนสมาชิกในครอบครัว บทบาทในครอบครัว จำนวนเพื่อนสนิท ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งงาน สังกัด จำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร การสมัครเข้าร่วมกิจกรรม โดยสมัครใจ ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ และประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนา ผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ซึ่งอาจจะยังไม่ครอบคลุมทุกปัจจัยที่มีผลต่อระดับอุปนิสัยของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปผู้วิจัยอาจจะพิจารณาเพิ่มปัจจัยอื่นๆ ในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และหาปัจจัยที่องค์กรตกลงว่าเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของพนักงานในองค์กร ซึ่งการศึกษาครั้งนี้องค์กรยังไม่มีตัวชี้วัดความสำเร็จของพนักงาน หรือผู้วิจัยอาจจะพิจารณาเพิ่มการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับอุปนิสัยกับปัจจัยอื่นๆ โดยในการศึกษาครั้งนี้พิจารณาหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับอุปนิสัยกับจำนวนเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเกี่ยวข้องด้วยเป็นประจำ ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์กรจัดให้ และประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนา ผู้ที่มีประสิทธิผลสูงเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น การหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับอุปนิสัยกับลำดับในครอบครัว/ จำนวนพี่น้อง สถานภาพสมรส เป็นต้น