

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องการวัดระดับอุปนิสัยของบุคลากร บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ตามหลักการของ Stephen R. Covey และเพื่อเปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับอุปนิสัย กับคุณลักษณะทั่วไปของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง โดยแบ่งออกเป็นส่วนคุณลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบประเมินตนเอง ซึ่งนำมาจากแบบประเมินตนเองตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูงของ Stephen R. Covey อันประกอบด้วย แบบวัดบัญชีอารมณ์ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 254 คน สามารถสรุปผลโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 62.99 และเป็นเพศหญิงจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.01 ตามลำดับ

อายุ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมากที่สุด โดยมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 รองลงมาคือ มีช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 ลำดับถัดมาคือ มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 24.02 และมีช่วงอายุ 36-40 ปี น้อยที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีสถานภาพสมรสมากที่สุด โดยมีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 รองลงมาคือ โสด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.83 และหย่า/หม้ายน้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด โดยมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 44.49 รองลงมาคือ ระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.41 ลำดับถัดมา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.62 ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.51 และระดับต่ำกว่า ปวช. น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.97 ตามลำดับ

อายุงาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีช่วงอายุงาน 6-10 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.68 รองลงมา มีช่วงอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.13 ลำดับถัดมา มีช่วงอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.35 มีช่วงอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 และมีช่วงอายุงาน 16-20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ปฏิบัติงานที่ศูนย์คณนออกมากที่สุด โดยมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 33.46 รองลงมา ปฏิบัติงานที่ศูนย์บริการลูกค้า มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.38 ลำดับถัดมา ปฏิบัติงานที่ศูนย์คณนใน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.05 ปฏิบัติงานที่ศูนย์สื่อสารข้อมูล จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ปฏิบัติงานที่ศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.51 ปฏิบัติงานที่ศูนย์การขายและการตลาด และศูนย์บริหารหนี้สิน น้อยที่สุดเท่ากัน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.15 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นระดับพนักงานทั่วไปมากที่สุด โดยมีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 94.09 รองลงมา ระดับผู้จัดการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.72 และระดับผู้บริหารระดับส่วนหรือเทียบเท่า น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.18 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มากที่สุด โดยมีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.92 ลำดับถัดมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.24 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.69 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.15 ตามลำดับ

จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาน้อยกว่า 5 คน มากที่สุด มีจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 82.28 รองลงมา มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา 6-10 คน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.99 และมีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า 10 คน น้อยที่สุดจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.72 ตามลำดับ

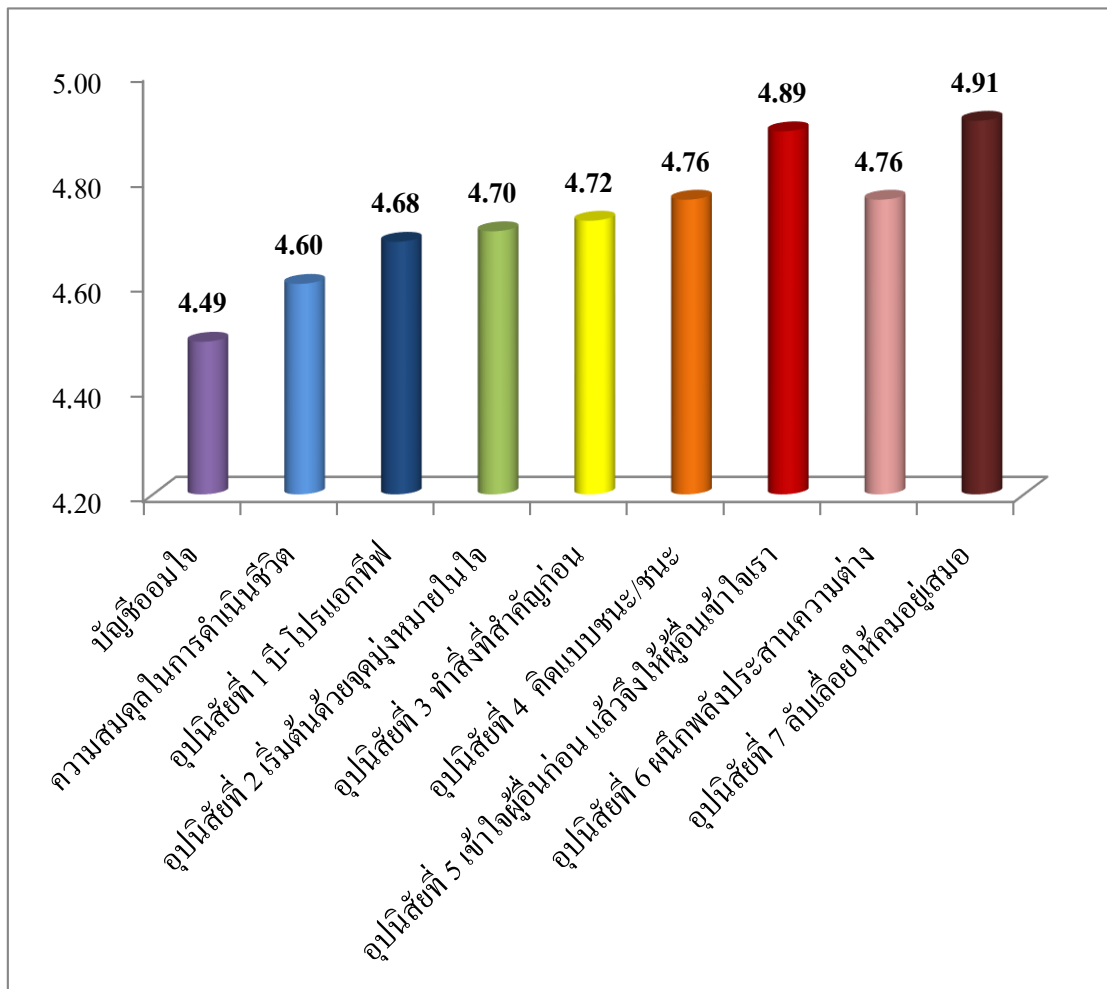
การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เคยเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น 6-10 ครั้งต่อปี มากที่สุด มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 รองลงมา เคยเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปีมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 และเคยเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นมากกว่า 10 ครั้งต่อปี น้อยที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.62 ตามลำดับ

ประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม

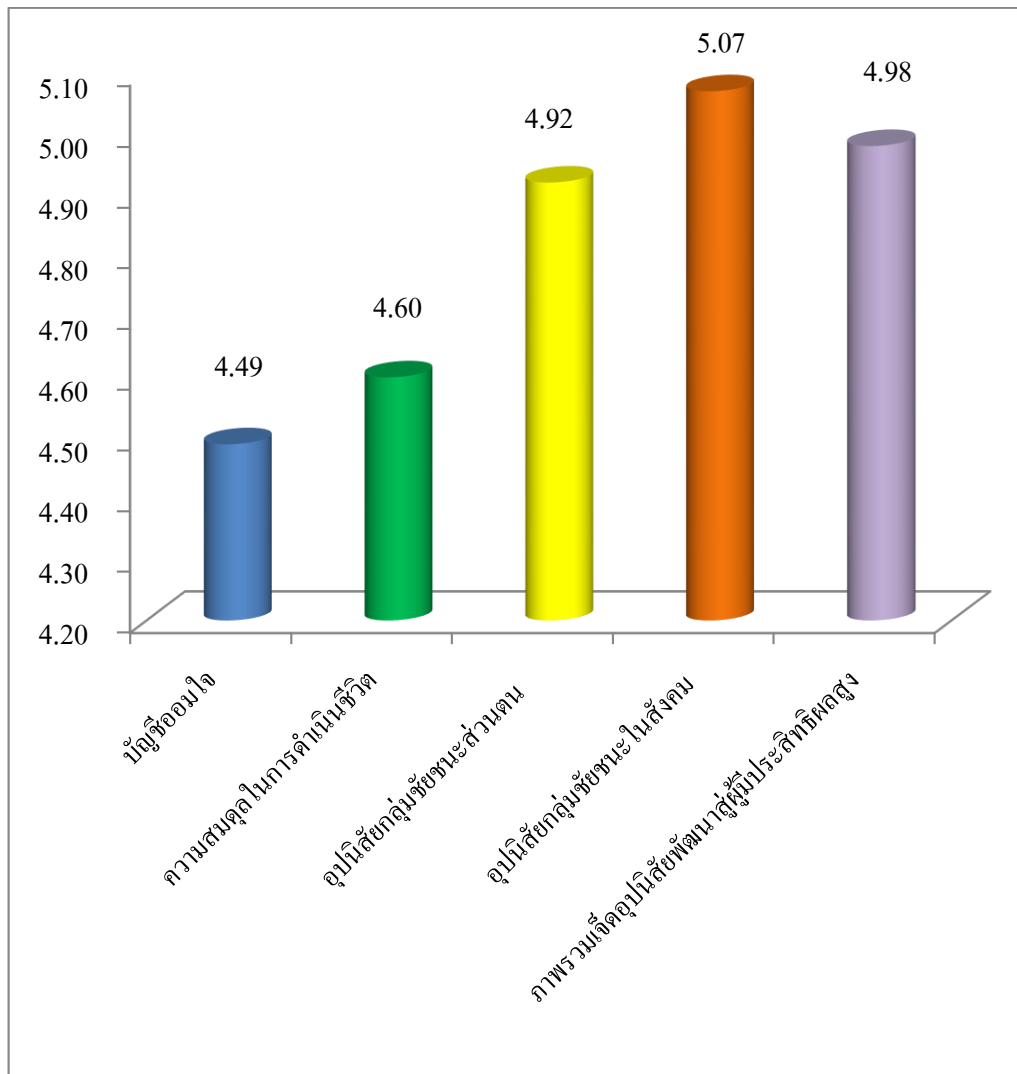
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพผลสูง มีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 93.31 และเคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพผลสูง มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.69 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยอารมณ์ ความสมดุลในการดำเนินชีวิตและ
 เจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง และข้อมูลค่าเฉลี่ยของระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล
 กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง



ภาพ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยอารมณ์ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มี
 ประสิทธิผลสูง

จากภาพ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 7 ปล่อยให้คนอื่นอยู่เสมอ
 สูงที่สุด รองลงมาคือ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/
 ชนะ อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วย
 จุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และบัญชีอารมณ์ อยู่ใน
 ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยอารมณ์น้อยที่สุด



ภาพ 3 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับบัญชีอารมณ์ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัชนะส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัชนะในสังคม และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

จากภาพ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยของระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัชนะในสังคมสูงที่สุด รองลงมาคือ ภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัชนะส่วนตน ลำดับถัดมา ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และมีค่าเฉลี่ยของบัญชีอารมณ์น้อยที่สุด โดยอุปนิสัยทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ บัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป

โดยทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์พหุคูณ (Post Hoc Test)

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทั่วไป จำนวน 17 ปัจจัย กับบัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง พบว่า มีคุณลักษณะทั่วไป จำนวน 12 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 89)

ตารางที่ 89 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับอุปนิสัยจำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป

ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์	ระดับอุปนิสัย				
	A	B	C	D	E
เพศ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
อายุ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
สถานภาพสมรส	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง
ระดับการศึกษาสูงสุด	-	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
อายุงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
หน่วยงานที่สังกัด	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	-	-	-
ระดับตำแหน่งงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	-	-	-

ตารางที่ 89 (ต่อ)

ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์	ระดับอุปนิสัย				
	A	B	C	D	E
ประวัติการทำงานพิเศษหรือรายได้เสริม	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์การเรียนรู้หลัก 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ

A คือ บัญชีออมใจ

B คือ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต

C คือ ระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว (อุปนิสัยที่ 1, 2, 3 และ 7)

D คือ ระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม (อุปนิสัยที่ 4, 5, 6 และ 7)

E คือ ระดับภาพรวม 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (อุปนิสัย 1 ถึง 7)

หมายถึง ความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันดังนั้นจึงไม่ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยต่อ

จากตารางที่ 89 สรุปได้ว่า มี 4 คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลทำให้ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น

ค่าเฉลี่ยบัญชีออมใจมีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรส และการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวมีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมมีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ประวัติการทำงานพิเศษหรือรายได้เสริม และประสบการณ์การเรียนรู้หลัก 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีระดับบัญชีอ้อมใจอุปนิสัย แสดงความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างอุปนิสัยแต่ละอุปนิสัย โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์พบว่า อุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ บัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลในการดำเนินชีวิตมากที่สุด และบัญชีอ้อมใจมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่างน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ผลของประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่มีต่อบัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 พลังประสานความต่าง กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และ ภาพรวม 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มากกว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ไม่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับบัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสาน

ความต่าง อุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยแต่ละอุปนิสัยกับอายุของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยแต่ละอุปนิสัยกับอายุของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยได้เลือกใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (2-tailed) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงในทุกๆ อุปนิสัย

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง การวัดระดับอุปนิสัยของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยใช้หลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

บัญชีชื่อมใจ

พบว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีบัญชีชื่อมใจอยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนในลำดับที่สูงที่สุดท้ายของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของศิริกุล ตะเภา (2555) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ที่พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล และวัชรพงศ์ กาญจนวัฒน์กุล (2555) ได้ทำการศึกษา ในกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) ที่มีบัญชีชื่อมใจอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อูสีทธิ (2554) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งการศึกษานี้พบว่า มีภาพรวมบัญชีชื่อมใจในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อย ในข้อความว่า “ฉันเป็นคนรักชาติศรัทธา และให้ความสำคัญต่อข้อผูกพัน” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา สุภาวดี อูสีทธิ (2554) และศิริกุล ตะเภา (2555) วัชรพงศ์ กาญจนวัฒน์กุล (2555) ที่ได้อ้างอิงแล้ว

ความสมดุลในการดำเนินชีวิต

พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 9 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริกุล ตะเภา (2555) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ที่พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล และการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ทำการศึกษา ในกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) มีความสมดุลในการดำเนินชีวิตในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษา การศึกษาของ สุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งทั้งสองการศึกษานี้พบว่า มีภาพรวมความสมดุลในการดำเนินชีวิตในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “เวลาทำงาน ฉันคำนึงถึงจุดสนใจและความต้องการของคนที่ฉันกำลังทำงานให้” สูงที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริกุล ตะเภา (2555) ที่ได้อ้างถึงแล้ว แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) พบว่า มีระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “เวลาทำงาน ฉันคำนึงถึงจุดสนใจและความต้องการของคนที่ฉันกำลังทำงาน” สูงที่สุด และ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) พบว่า มีระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “เวลาทำงานฉันทุ่มเทในงานที่ฉันทำแต่ไม่ถึงกับทำให้หมดแรงหรือหมดสภาพ” สูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ

พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีระดับอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 8 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการศึกษาของศิริกุล ตะเภา (2555) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล และการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ทำการศึกษา ในกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) มีระดับอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันรับผิดชอบต่ออารมณ์และการกระทำของฉันมากกว่าที่จะโทษผู้อื่นหรือสิ่งรอบข้าง” สูงที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) และการศึกษาของ ศิริกุล ตะเภา (2555) รวมถึง

ของ การศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ที่พบว่ามียุทธศาสตร์อุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันควบคุมชีวิตตัวเองได้” เป็นอุปนิสัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ

พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มียุทธศาสตร์อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 7 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริกุล ตะเภา (2555) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ที่พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล และการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) มียุทธศาสตร์อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ การศึกษาของสุภาวดี อุตสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามียุทธศาสตร์ของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันรู้ว่าฉันต้องการความสำเร็จอะไรในชีวิต” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) สุภาวดี อุตสิทธิ์ (2554) และศิริกุล ตะเภา (2555) ที่ได้อ้างอิงแล้ว

อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน

พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มียุทธศาสตร์อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 6 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุตสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการศึกษาของ ศิริกุล ตะเภา (2555) ที่ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล ซึ่งพบว่าระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามียุทธศาสตร์ของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันมีวินัยในการทำตามแผนต่างๆ (ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่ปล่อยให้สูญเปล่า และอื่นๆ)” สูงที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี อุตสิทธิ์ (2554) และการศึกษาของ

ศิริกุล ตะเถา (2555) ที่ได้อ้างอิงแล้ว ที่พบว่ามีความเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “สิ่งต่างๆ ที่ฉันทำทุกวันมีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ฉันไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในชีวิต” สูงที่สุด และ การศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒน์กุล (2555) พบว่ามีความเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันมีวินัยในการทำตามแผนต่างๆ (สิ่งต่างๆที่ฉันทำทุกวันมีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ฉันไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในชีวิต)” สูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ

พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีระดับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อยู่ใน ระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 4 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตาม หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษาของ ศิริกุล ตะเถา (2555) ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล และการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒน์กุล (2555) ที่ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 (ภาคเหนือ) ที่พบว่า มีระดับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะอยู่ใน ระดับมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีความเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความ ว่า “เวลาแก้ไขข้อขัดแย้ง ฉันพยายามหาวิธีที่ทำให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์” สูงที่สุด ซึ่งไม่ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) และการศึกษาของศิริกุล ตะเถา(2555) และ การศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒน์กุล (2555) ที่ได้อ้างอิงแล้ว พบว่ามีความเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อย ในข้อความว่า “ฉันให้ความร่วมมือกับผู้อื่น” สูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา

พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 3 ของ อุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริกุล ตะเถา (2555) ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล และการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒน์กุล (2555) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 (ภาคเหนือ) ที่พบว่า มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึง ให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาการศึกษาของ สุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าระดับ อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันเป็นคนอ่อนไหวต่อความรู้สึกของผู้อื่น” และข้อความ “เวลาฟัง ฉันพยายามทำความเข้าใจผู้พูด จากมุมมองของผู้พูด ไม่ใช่แค่จากมุมมองของฉันเท่านั้น” สูงที่สุดเท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) และ การศึกษาของศิริกุล ตะเถา (2555) ที่พบว่า มีระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันพยายามทำความเข้าใจถึงมุมมองของผู้อื่น” สูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง

พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีระดับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 5 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 (ภาคเหนือ) การศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการศึกษาของ ศิริกุล ตะเถา (2555) ทำการศึกษาในกลุ่ม ตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล ที่พบว่า มีระดับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความสำคัญและค้นหาสิ่งที่อยู่ภายในใจของผู้อื่น” สูงที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 (ภาคเหนือ) ที่ได้อ้างถึงแล้ว ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการ แสวงหาแนวความคิดและวิธีแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่และดีกว่า” สูงที่สุด

อุปนิสัยที่ 7 ปล่อยให้ผมอยู่เสมอ

พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ปล่อยให้ผมอยู่เสมอ อยู่ใน ระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 1 ของอุปนิสัยทั้งหมด ตาม หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) ที่ ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการศึกษาของ ศิริกุล ตะเถา (2555) ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิ และการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒนกุล (2555) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของ

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 (ภาคเหนือ) ที่พบว่า มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อย การศึกษานี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันใช้เวลาในการหาความหมายและความสุขในชีวิต” สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี อุสิทธิ์ (2554) และการศึกษาของ วัชรพงศ์ กาญจนวัฒน์กุล (2555) ที่ได้อ้างอิงแล้ว แต่ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริกุล ตะเถา (2555) ที่ได้อ้างอิงแล้ว ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยย่อยในข้อความว่า “ฉันให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน” สูงที่สุด

ข้อค้นพบจากการศึกษา

ข้อค้นพบจากการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ มีข้อค้นพบดังนี้

พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด และมีบัญชีออมใจต่ำที่สุด

พบว่า พนักงานชายมี มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด ส่วนพนักงานหญิงมีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราสูงที่สุด และพนักงานชายและหญิงมีบัญชีออมใจต่ำที่สุด โดยเพศที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ช่วงอายุ 36-40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด พนักงานที่มีช่วงอายุ 31-35 ปี มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราสูงที่สุด และทุกช่วงอายุมีบัญชีออมใจต่ำที่สุด โดยอายุที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราสูงที่สุด พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีระดับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่างสูงที่สุด และพนักงานที่โสดและสมรสแล้วมีบัญชีออมใจต่ำที่สุด ส่วนพนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้างมีระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนต่ำที่สุด โดยสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะให้ผลของบัญชีออมใจ ระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่า ปวช. พนักงานที่ระดับการศึกษาสูงสุด ปวช. หรือเทียบเท่า และพนักงานที่ระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่น

ก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราสูงที่สุด พนักงานที่ระดับการศึกษาสูงสุดปวส. หรืออนุปริญญา มีระดับอุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง และระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอสูงที่สุดเท่ากัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด และทุกระดับการศึกษามีบัญชีอ้อมใจต่ำที่สุด ยกเว้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนต่ำที่สุด โดยระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว ระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 1-5 ปี พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 6-10 ปี และพนักงานที่มีช่วงอายุงาน 11-15 ปี มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราสูงที่สุด พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 10-20 ปี พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด และทุกช่วงอายุการทำงาน of พนักงานมีบัญชีอ้อมใจต่ำที่สุด โดยอายุงานที่แตกต่างกันจะให้ผลของบัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต ระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว ระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่ไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่สังกัดศูนย์ตอนนอก พนักงานที่สังกัดศูนย์บริการลูกค้า และพนักงานที่สังกัดศูนย์การขายและการตลาด มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราสูงที่สุด พนักงานที่สังกัดศูนย์ตอนใน มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา และระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอสูงที่สุดเท่ากัน พนักงานที่สังกัดศูนย์สื่อสารข้อมูล พนักงานที่สังกัดศูนย์บริหารหนี้สิน และพนักงานที่สังกัดศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด และพบว่า พนักงานที่สังกัดศูนย์ตอนนอก สังกัดศูนย์ตอนใน และสังกัดศูนย์โทรศัพท์สาธารณะมีบัญชีอ้อมใจต่ำที่สุด พนักงานสังกัดศูนย์บริการลูกค้าและพนักงานสังกัดศูนย์สื่อสารข้อมูล มีความสมดุลในการดำเนินชีวิตต่ำที่สุด พนักงานสังกัดศูนย์การขายและการตลาด มีระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจต่ำที่สุด พนักงานสังกัดศูนย์บริหารหนี้สินมีบัญชีอ้อมใจและความสมดุลในการดำเนินชีวิตต่ำที่สุดเท่ากัน โดยสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานระดับพนักงานทั่วไป มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา และระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอสูงที่สุดเท่ากัน พนักงานระดับผู้จัดการ มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด พนักงานระดับผู้บริหารระดับส่วนหรือเทียบเท่า มีบัญชีอ้อมใจสูงที่สุด และพนักงานทั่วไปมีบัญชีอ้อมใจต่ำที่สุด พนักงานระดับผู้จัดการมีระดับอุปนิสัยที่ 1

บี- โปรแอกทีฟต่ำที่สุด และพนักงานผู้บริหารระดับส่วนหรือเทียบเท่า มีระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วย จุดมุ่งหมายในใจต่ำที่สุด โดยระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วย จุดมุ่งหมายในใจ สูงที่สุด พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา สูงที่สุด พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับแล้อยให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป มีระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนสูงที่สุด และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกช่วงรายได้ มีบัญชีอ้อมใจต่ำที่สุด ยกเว้น พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสมดุลในการดำเนินชีวิตต่ำที่สุด โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวแตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนต่ำกว่า 5 คน มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราสูงที่สุด พนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 6-10 คนพนักงานที่มีจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากกว่า 10 คนขึ้นไป มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับแล้อยให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด และพนักงานที่มีจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาทุกช่วง มีบัญชีอ้อมใจต่ำที่สุด โดยจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับอุปนิสัยที่ไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี และพนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น 6-10 ครั้งต่อปี มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับแล้อยให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด พนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นมากกว่า 10 ครั้งต่อปี มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราสูงที่สุด และพนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นทุกช่วงเวลา การเข้าร่วม มีบัญชีอ้อมใจต่ำที่สุด โดยการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรที่แตกต่างกันจะให้ผลของบัญชีอ้อมใจแตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่เคยและไม่เคยมีประวัติการทำงานพิเศษหรือมีรายได้เสริม มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ลับแล้อยให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด และมีบัญชีอ้อมใจต่ำที่สุด โดยการมีประวัติการทำงานพิเศษหรือรายได้เสริมที่แตกต่างกันจะให้ผลของระดับบัญชีอ้อมใจ ระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ระดับ

กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว ระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และระดับภาพรวมเจ็ด
อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ที่ไม่แตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง
มีระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราสูงที่สุด และพนักงานที่ไม่เคยมี
ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีระดับอุปนิสัยที่ 7 ถัด
ให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด และพนักงานที่เคยและไม่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัย
พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีบัญชีข้อผิดพลาดที่ต่างกัน โดยประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัย
พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงที่แตกต่างกันจะให้ผลของบัญชีข้อผิดพลาด ความสมดุลในการดำเนินชีวิต
ระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว ระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และระดับภาพรวมเจ็ด
อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับอุปนิสัยของพนักงานบริษัท ทีโอที
จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง
ทำให้ทราบความแตกต่างของระดับอุปนิสัย และความสัมพันธ์ระหว่างระดับอุปนิสัยกับคุณลักษณะ
ทั่วไปของพนักงาน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พนักงาน หรือผู้ที่สนใจ หรือผู้บริหารขององค์กร
สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาระดับอุปนิสัยทั้ง 7 ประการพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงได้
ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน

1. การจัดทำแผนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 35 แผน/โครงการ/กิจกรรม ผู้บริหารควรเปิด
โอกาสให้พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนได้มีส่วนร่วมในการ
จัดทำแผนฯ เพื่อที่แผนที่ออกมาจะเป็นที่ยอมรับและร่วมมือกันปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
แผน/โครงการ/กิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่จะทำงานเพื่อประโยชน์องค์กร
เป็นหลัก และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรของบริษัท ทีโอทีฯ ทั้ง 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน
ได้แก่ โครงการเปิดประตูผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานองค์กรอย่างมั่นใจของ
พนักงาน เป็นต้น ซึ่งในแต่ละแผน/โครงการ/กิจกรรมนั้น ผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลาในการพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามและประเมินผลตามแผน/โครงการ/กิจกรรม โดยอาจจะกำหนดเป็น
ระยะเวลาของแผนเป็นรายไตรมาส หรือ 6 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น เพื่อวางระบบการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ให้เป็นรากฐานและมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจะทำให้การพัฒนานั้นมีทิศทางชัดเจน แม้ว่าจะมีการ
ปรับเปลี่ยนผู้บริหารตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งก็ตาม

2. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ควบนำหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาอุปนิสัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยนำไปปรับปรุงวางแผนการพัฒนาบุคลากรจากการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาในแต่ละรายอุปนิสัย โดยเริ่มจากกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน ก่อน เช่น สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมกิจกรรม โครงการ Development Win-Win โครงการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน เป็นต้น จากนั้นต่อเนื่องไปสู่การพัฒนากลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง เช่น สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเป็นผู้วางแผนการดำเนินกิจกรรม และคิดวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินแต่ละรายกิจกรรม เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมโครงการอย่างทั่วถึง เช่น โครงการ Show & Share โครงการทายาท ทีโอที “It’s you”. โครงการเติมให้เต็ม โครงการ Get to Go (เรียนรู้คู่ชัยชนะ) เพื่อก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะพัฒนาบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากการศึกษาพบว่าบัญชีชื่อมใจ เป็นอุปนิสัยที่พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน มีอยู่ในระดับต่ำที่สุดจากหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งเป็นอุปนิสัยที่แสดงถึงความไว้วางใจ ความเชื่อใจ ในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การแสดงให้เห็นถึงการแสดงออกทางอารมณ์ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น และเมื่อพิจารณาในอุปนิสัยย่อยพบว่า พนักงานมีอุปนิสัยย่อยในข้อความที่ว่า “การแสดงความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น” อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาอุปนิสัยย่อยดังกล่าวนี้ให้สูงขึ้น โดยผู้บริหารควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสดำเนินงานเป็นทีม ซึ่งมีอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร เช่น โครงการพี่สอนน้อง (โค่นใจใส่เลย) โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน แบ่งปันอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โครงการด้วยรักและเข้าใจ (From HR with Love) โครงการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน” โครงการเติมให้เต็ม โครงการ Development Win-Win โครงการ “Get to Go (เรียนรู้คู่ชัยชนะ)” และโครงการ “Show & Share” โดยโครงการดังกล่าวมานี้ ที่จะทำให้ทุกคนได้พัฒนาตนเอง ได้ทำกิจกรรมที่ต้องร่วมแรงร่วมใจกัน ได้มีโอกาสดพบปะสังสรรค์โดยการพูดคุยกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เป็นการสร้างบัญชีชื่อมใจให้แก่พนักงานบริษัทฯ ซึ่งในการสร้างบัญชีชื่อมใจเป็นการสะสมความพึงพอใจ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานที่ต้องมีกิจกรรมร่วมกัน เป็นการลดการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อกัน ไม่เอาชนะกันและกัน เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถที่จะพัฒนาบัญชีชื่อมใจของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนให้มีระดับสูงยิ่งขึ้น

4. จากผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรที่แตกต่างกันจะให้ผลของบัญชีอ้อมใจแตกต่างกัน แต่กลับพบว่า จำนวนครั้งที่พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรที่มากขึ้นส่งผลให้มีระดับบัญชีอ้อมใจน้อยลง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นนั้นไม่สามารถตอบสนองความสนใจของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ควรมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมที่แตกต่างไปจากเดิม หรือให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอกิจกรรมขององค์กร หรือสอบถามความต้องการของพนักงานเมื่อต้องมีการจัดให้มีกิจกรรมสำหรับพนักงานของบริษัทฯ ในโอกาสต่างๆ เพื่อให้กิจกรรมนั้นๆ สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ

ทั้งนี้ได้จัดโครงการขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาในส่วนที่ยังมีจุดด้อยของการพัฒนาอุปนิสัยเจ็ดประการเพื่อที่จะได้มีการนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ตารางที่ 90 แสดงข้อเสนอแนะในการปรับใช้โครงการ ของบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) กับการวัดระดับอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

อุปนิสัย	อุปนิสัย ย่อย	โครงการของทีโอที
บัญชีอ้อมใจ	ฉันแสดงความเมตตา และความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น	“พี่สอนน้อง (โค่นใจไข่เลย)” / “เพื่อนช่วยเพื่อน แบ่งปันอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ / “ด้วยรักและเข้าใจ
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	ฉันสามารถให้เวลาอย่างสมดุลในแง่มุมต่างๆ ของชีวิต การงาน ครอบครัว เพื่อน และอื่นๆ	Good Place Good Work เติมให้เต็ม / Show & Share <input type="checkbox"/> สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน
อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอคทีฟ	ฉันทุ่มเทความสามารถในสิ่งที่ฉันสามารถทำได้มากกว่าในสิ่งที่ฉันไม่สามารถทำได้	TOT นี่นี่ใครครอง <input type="checkbox"/> Success Meeting
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	ฉันจัดการและเตรียมสิ่งต่างๆ เป็นอย่างดีเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำแบบเร่งด่วนหรือแบบฉุกเฉิน	Full Tools Party <input type="checkbox"/> Good Job by IT <input type="checkbox"/> อยากได้ – อยากได้
อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน	สิ่งต่างๆ ที่ฉันทำทุกวันมีความหมาย และ เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ฉันไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในชีวิต	TOT Hero ฝันที่เป็นจริง (The dream come true) <input type="checkbox"/> The Idol <input type="checkbox"/> Boss Model

ตารางที่ 90 (ต่อ)

อุปนิสัย	อุปนิสัย ย่อย	โครงการของทีโอที
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ	ฉันให้ความสำคัญกับความสำเร็จของ ผู้อื่นเท่าๆ กับของตัวเอง	Development Win – Win <input type="checkbox"/> Get to Go (เรียนรู้สู่ชัยชนะ) <input type="checkbox"/> เติมให้เต็ม
อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึง ให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	เวลาฟัง ฉันพยายามทำความเข้าใจผู้พูด จากมุมมองของผู้พูด ไม่ใช่แค่จาก มุมมองของฉันเท่านั้น	สื่อสัมพันธ์สานสัมพันธ์โอทีกับ CEO <input type="checkbox"/> เปิดประตูผู้บริหาร
อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความ ต่าง	ฉันขอกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงความ คิดเห็น	Smart. Ex <input type="checkbox"/> เล่าสู่กันฟัง <input type="checkbox"/> สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน
อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อย ให้คมอยู่เสมอ	ฉันให้ความสำคัญกับสุขภาพทางกาย และความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน	KPI In My Dream <input type="checkbox"/> ด้วยรักและเข้าใจ (From HR with Love)

ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน

1. ควรนำหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมาประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวิเคราะห์พัฒนาการในระดับอุปนิสัยของตนเอง โดยพิจารณาแยกตามรายอุปนิสัยย่อย โดยเริ่มจากบัญชีชื่อใจเป็นอุปนิสัยแรก เนื่องจากพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งอาจจะเริ่มในเรื่องของความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น แล้วพูดถึงสิ่งที่ไม่ดีของผู้อื่นลับหลัง ตลอดจนฝึกตนเองให้เป็นคนรักษาสัญญา และให้ความสำคัญต่อข้อผูกพันทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และเป้าหมายสูงสุดของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้วยวิธีการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทฯ ที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และหมั่นประเมินตนเองจากการทุกครั้งเพื่อเป็นตรวจสอบบัญชีชื่อใจของตนเองว่ามีการพัฒนาไปในทิศทางใด

2. จากการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะให้ผลของบัญชีชื่อใจ ระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล และระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีบัญชีชื่อใจและระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล

ตนน้อยกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว ดังนั้น พนักงานที่มีสถานภาพโสดควรให้ความสนใจกับการเรียนรู้ งานจากพนักงานที่สมรสแล้ว หรือเข้าร่วมใน โครงการ “Get to Go (เรียนรู้สู่ชัยชนะ)” ซึ่งเป็น โครงการที่รวบรวมองค์ความรู้และประสบการณ์การทำงาน และนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน โดยเชิญพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับส่วนงานมาให้ ความรู้กับพนักงานในส่วนงาน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกันที่จะทำให้ พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้ว การที่พนักงานได้ทำงานร่วมกันมากขึ้น ยิ่งจะทำให้มองเห็นปัญหามากขึ้น สามารถเข้าใจระบบการทำงานของแต่ละคนแต่ละฝ่ายได้เป็นอย่างดี นี้ ทำให้มีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน มีความเมตตาและเห็นใจ มีค่าเฉลี่ยขวัญใจกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มี ประสิทธิภาพสูงมากขึ้นด้วย

3. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า 10 คน มีค่าเฉลี่ยทุก อุปนิสัยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีผู้ได้บังคับบัญชา จำนวนมาก มีการพัฒนาตนเองตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง และเพื่อเป็นการส่งเสริม การพัฒนาตนเองไปยังผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนและ ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยกระตุ้นและ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงได้เช่นกัน

5. ควรมีส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานทุกคนสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดให้ด้วยความเต็มใจทุกครั้ง และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอ และเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองสนใจ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาทักษะและเพิ่มความชำนาญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ กิจกรรมนั้นๆ มีประสิทธิภาพ และเป็นการเพิ่มขวัญใจให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นด้วย

6. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มี ประสิทธิภาพสูงจะส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้ดังนั้น ผู้ที่ยังไม่เคยหรือมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงควรรหา โอกาสในการเรียนรู้ซึ่งทำได้หลายช่องทาง เช่น อ่านจากหนังสือ หาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต หรือเข้ารับ การฝึกอบรมหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงเมื่อมีโอกาส เพื่อสร้างประสบการณ์ การเรียนรู้และเข้าใจหลักการที่ถูกต้อง และความนำประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ไป ใช้พัฒนาตนเองตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งส่งผลให้ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย มากขึ้น โดยประสบการณ์การเรียนรู้ที่แตกต่างกันส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความสมดุลในการใช้ชีวิตสูงมาก ขึ้นด้วย