

การพัฒนาเครื่องมือวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง
สำหรับพนักงานองค์กรเอกชนในประเทศไทย*
THE MEASUREMENT OF 7 HABITS OF HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE
FOR PRIVATE ORGANIZATION EMPLOYEES

เจียรไชย ยักทะวงษ์

Theanchai Yaktavong

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล

Numchai Supparerkchaisakul

คานู ปรียา โมฮาน

Kanu Priya Mohan

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: theanchy@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงในเชิงพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องกับบริบทในการทำงานขององค์กรเอกชนในประเทศไทย โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง จำนวน 8 คน ผลการวิจัย พบว่า เครื่องมือวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงสำหรับพนักงานขององค์กรเอกชนในประเทศไทยนั้น พัฒนาจากกรอบแนวคิดของ สตีเฟน อาร์ โควี ซึ่งแบ่งเป็น 7 อุปนิสัย ได้แก่ 1) ตั้งสติเลือกวิธีตอบสนอง 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำสิ่งที่สำคัญก่อน 4) คิดแบบชนะ-ชนะ 5) เข้าใจผู้อื่นก่อน 6) ผนึกพลังประสานความต่าง และ 7) กลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ ภายหลังจากตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดเพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามด้านความสอดคล้อง (IOC) ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คนและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งได้แบบวัดอุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 จำนวน 22 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .70, .81, .73, .82, .73, .84 และ .70 ตามลำดับ อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงทุกด้านนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.64, 4.53, 4.41, 4.95, 4.94, 5.05 และ 4.36 ตามลำดับ โดยเครื่องมือวัดมีค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ $\chi^2 = 272.91$, $df = 188$, $p < .01$, $RMSEA = .046$, $CFI = .99$, $NFI = .96$, $SRMR = .047$, $GFI = .90$ อีกทั้งเครื่องมือวัดมีค่า Composite Reliability (CR) เท่ากับ .955 และมีค่า Average Variance Extracted (AVE)

* Received 10 July 2022; Revised 16 September 2022; Accepted 20 September 2022



เท่ากับ .480 ซึ่งอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงทั้ง 7 ด้าน ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การพัฒนาเครื่องมือวัด, 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง, พนักงานองค์กรเอกชน

Abstract

The objective of this research was to develop the measurement of the seven habits of highly effective people in terms of employee behavior in accordance with the working context of private organizations employees in Thailand. A qualitative method by using an in-depth interview with semi-structured questions conducted in the selected 8 specialists. The results of the study found that the seven habits of highly effective people for operator developed from Stephen R. Covey's conceptual framework. It is divided into 7 habits: 1) be proactive 2) begin with the end in mind 3) put first things first 4) think win-win 5) seek first to understand then to be understood 6) synergize and 7) sharpen the saw. After validated indexes of item-objective congruence (IOC) by 3 professors and confirmatory factor analysis (CFA), the habits 1 to habit 7 had 22 items with a Cronbach's alpha (coefficient alpha) of .70, .81, .73, .82, .73, .84 and .70 respectively. All means of the seven habits of highly effective people were at high levels as 4.64, 4.53, 4.41, 4.95, 4.94, 5.05 and 4.36, respectively. The measurement had an index of FIT $\chi^2 = 272.91$, $df = 188$, $p < .01$, RMSEA = .046, CFI = .99, NFI = .96, SRMR = .047, GFI = .90, with a composite reliability (CR) .955 and average variance extracted (AVE) .480. The 7 habits of highly effective people related to each other in all aspects with a statistically significant at the level of .01

Keywords: The Measurement, The 7 Habits of Highly Effective People, Private Organization Employees

บทนำ

โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมของคนเราเกิดจากอุปนิสัยต่าง ๆ ในตัวเรา ความคิดจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติและเมื่อปฏิบัติเป็นนิจก็จะกลายเป็นอุปนิสัย และกลายเป็นคุณลักษณะในที่สุด สตีเฟน อาร์ โควี จึงได้นำเสนอหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง เพื่อสร้างคุณลักษณะซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิต เพราะเป็นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำส่วนตนที่ได้รับการพิสูจน์แล้วตามหลักการของประสิทธิผลอันไร้กาลเวลาว่า การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงนั้นเป็นหลักการพัฒนาที่อุปนิสัย ทำให้เกิดความ



ยังยืนยันไม่ว่าจะเป็นอุปนิสัยการชนะใจตนเอง พัฒนาสู่อุปนิสัยเพื่อชนะใจผู้อื่น และอุปนิสัยปรับปรุงตนเองตลอดเวลา ไม่ใช่แค่สร้างบุคลิกภาพที่ฉาบฉวย แต่เป็นการสร้างให้เกิดเป็นนิสัยติดตัวองค์กรส่วนใหญ่จึงพยายามส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน โดยพิจารณาถึงความสามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่งานนั้น ๆ ต้องการ (Covey, S. R., 2012) อีกทั้งต้องคำนึงถึงขอบเขตของงานว่าสามารถดึงความสามารถที่โดดเด่นของพนักงานออกมาได้ และใช้สิ่งเหล่านั้นให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงโดยมุ่งไปที่ 2 ประเด็นหลัก (Haygroup, 2015) ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และประเด็นที่สอง คือ การพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงส่งผลต่อพฤติกรรมในด้านการมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน สามารถจัดการหน้าที่ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่าง (สมชัย ปราบริบูรณ์, 2561)

แต่ปัจจุบันสภาพการทำงานของคนเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเป็นอย่างมาก พนักงานส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากขึ้น จนทำให้ไม่มีเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง และครอบครัว (สุวิมล บัวพันธ์, 2554) ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว เพราะหากส่งเสริมพนักงานให้มีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสม จะทำให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กร รวมไปถึงองค์กรสามารถสร้างความแตกต่างและความสามารถในการแข่งขันได้อีกด้วย (Hutton, A., 2005) ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลโดยตรงกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความหลากหลายของพนักงานภายในองค์กร (จำเนียร จวงตระกูล, 2552) การบริหารจัดการบุคคลากรสมัยใหม่ จึงไม่ได้เป็นเพียงแค่การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัลแก่พนักงานเท่านั้น แต่การดูแลใส่ใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานและการจัดการกับปัญหาทางอารมณ์ รวมถึงการจูงใจพนักงาน เป็นข้อที่ควรปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งทั้งหมดจะส่งผลกระทบต่อรวมทั้งพนักงานและองค์กรในที่สุด เพราะหากองค์กรสนใจเพียงผลกำไร โดยละเลยความรู้สึกของพนักงาน จะทำให้เกิดความเครียดสะสมมากเกินไป ขวัญกำลังใจของพนักงานตกต่ำ อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานและการทำงานเป็นทีมให้ด้อยลง แต่ถ้าหากไม่มีความเครียดเลยพนักงานจะกลายเป็นคนเฉื่อยชา หากองค์กรต้องการที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีความรู้ให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนาน ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องบริหารงานด้วยการดูแลพนักงานของตนให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดี มิฉะนั้นอาจทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตการทำงานและทำให้ลาออกจากองค์กรไปแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่าเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพกับชีวิตด้านอื่น ๆ ของตน (นิตินัย หมีสอาด, 2556) โดยจากงานวิจัยของเนตรชนก คำผาลา สรุปได้ว่าอุปนิสัยตามหลักการ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ บัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 1 ถึง อุปนิสัย



ที่ 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับทุกอุปนิสัย (เนตรชนก คำผาสา, 2558) แสดงว่าผู้ที่มีอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง จะมีสมดุลงานชีวิตกับการทำงานสูงไปด้วย ผู้ที่มีอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลต่ำ จะมีสมดุลงานชีวิตกับการทำงานต่ำ เพราะ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อสมดุลงานชีวิตกับงานทำงาน จากข้อมูลข้างต้นนี้ทางผู้วิจัยเล็งเห็นถึงประโยชน์ในการศึกษาความสัมพันธ์ของ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่ส่งผลต่อสมดุลงานชีวิตกับการทำงานในองค์กรภาคเอกชนในประเทศไทย ที่สามารถนำมาใช้เชื่อมโยงถึงความเป็นผู้มีประสิทธิผลสูงของพนักงานเอสซีจีได้

นอกจากนี้ยังพบว่าการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของสมดุลงานชีวิตกับการทำงานที่ผ่านมาส่วนใหญ่มักจะวิเคราะห์ระดับเดียว ระดับองค์กร หรือระดับบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่ง (กอบแก้ว จันทา, 2555) ยังขาดการศึกษาที่เชื่อมโยง 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง และสมดุลงานชีวิตกับการทำงานกับปัจจัยเชิงเหตุทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ตามแนวคิดของ 롭บินส์ (Robbins, S. P., 2005) เชื่อว่าสมดุลงานชีวิตกับการทำงานในองค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพนักงานและหัวหน้างานนั้น ต้องใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีพหุระดับ (Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L., 2018) อีกทั้งปัญหาในปัจจุบันของการวิจัยในประเทศไทย คือ การประยุกต์ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงในองค์กรภาคเอกชนยังมีน้อยมาก และพบว่าเครื่องมือวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่มีอยู่นั้นมีการแปลจากต้นฉบับซึ่งเหมาะสมกับบริบทของประเทศทางตะวันตก ซึ่งแตกต่างจากบริบทของภาคเอกชนในประเทศไทย

ดังนั้นการพัฒนาเครื่องมือวัดโดยนำหลัก 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงของสตีเฟ่น อาร์ โควีย์ มาประยุกต์ใช้สร้างเสริมการนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน อันจะส่งผลต่อการสร้างสมดุลงานชีวิตกับการทำงานเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรอย่างยิ่ง การวิจัยครั้งนี้จะเป็นโมเดลของการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัด ที่จะทำให้เกิดความชัดเจนเชิงประจักษ์ในนิยามและองค์ประกอบของแนวคิด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงซึ่งจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมในการสร้างสมดุลงานชีวิตกับการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงในเชิงพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องกับบริบทในการทำงานขององค์กรเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาเพื่อหานิยามและพัฒนาเครื่องมือ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะลึก ซึ่งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญของผู้สัมภาษณ์



ในการค้นหารายละเอียดในประเด็นที่ศึกษา ซึ่งเดวิด เอลแลนด์สัน (David, Erlandson, 1993) ให้นิยามของการสัมภาษณ์เจาะลึกว่าเป็นการสนทนาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน สำหรับรู้และเข้าใจในระดับลึกเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาแบบวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง

2. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญภายนอกเอสซีจี จำนวน 4 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญภายในเอสซีจี ระดับหัวหน้างาน จำนวน 2 คน และระดับพนักงาน จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน จากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ได้รับวุฒิบัตรรับรองการอบรมเพื่อเป็นวิทยากรหลักสูตร 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง ที่ได้รับลิขสิทธิ์จากสถาบันแฟลกกิ้น โควีย์ 2) มีประสบการณ์เป็นวิทยากรบรรยายหลักสูตร 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง อย่างน้อย 3 ปี จากการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้ง 8 คนนั้น มีอายุน้อยที่สุด คือ 32 ปี และอายุมากที่สุด คือ 51 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน และปริญญาเอก จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เป็นแนวการถาม แต่มีลักษณะที่ยืดหยุ่นเพื่อให้การสัมภาษณ์ได้รายละเอียดที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการตรวจสอบข้อมูลระหว่างการเก็บข้อมูลไปด้วยเสมอ เพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ เมื่อได้รับข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแต่ละคน ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาทำการจัดระเบียบข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยเทคนิคการจัดหมวดหมู่และจำแนกประเภทอย่างเป็นระบบ รวมทั้ง ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเปรียบเทียบเหตุการณ์ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์อื่น เพื่อหาความเหมือนกันและความแตกต่างกัน นำข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วมาสรุปองค์ประกอบและนำไปพัฒนาข้อคำถามใน ชื่อเครื่องมือวัด คือ ความคิดเห็นต่อ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง ให้ผู้ตอบประเมินตนเอง โครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 7 ด้าน โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวม 35 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ บ่อยครั้ง ค่อนข้างบ่อย บางครั้ง นานครั้ง และไม่เคยเลย สำหรับข้อความทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติเป็นประจำจะได้ 6 คะแนน บ่อยครั้งจะได้ 5 คะแนน ค่อนข้างบ่อยจะได้ 4 คะแนน บางครั้งจะได้ 3 คะแนน นานครั้งจะได้ 2 คะแนน และไม่เคยเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบจะได้คะแนนใน ทางตรงข้าม

ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน แล้วนำไป Try out กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือดังนี้



ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง

องค์ประกอบ/ข้อที่	Item	Cronbach's α
อุปนิสัยที่ 1 ตั้งสติเลือกวิธีตอบสนอง (จากข้อ 26 - 30 ตัดข้อ 27)		
26. เมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ฉันจะหยุดพิจารณา คิดก่อนทำ ไตร่ตรอง ผลกระทบก่อนเสมอ		
28. ฉันไม่โยนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นว่าเป็นเหตุผลมาจากคนอื่น ไม่โทษ สิ่งแวดล้อม	4	.70
29. ฉันควบคุมอารมณ์ไม่ได้ โดยเฉพาะในสภาวะการณ์ที่มีการใช้อารมณ์		
30. ฉันเลือกสร้างความสุขด้วยตัวเอง มากกว่าให้สิ่งแวดล้อมมีอำนาจ เหนือความรู้สึกและการกระทำของตัวเอง		
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (จากข้อ 31 - 35 ตัดข้อ 31, 32)		
33. ฉันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน ก่อนลงมือทำ	3	.81
34. ทุกวันนี้ฉันใช้ชีวิตสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้		
35. ฉันทำงานไปวัน ๆ ไม่สนใจเป้าหมายที่วางไว้		
อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งสำคัญก่อน (จากข้อ 36 - 40 ตัดข้อ 36, 40)		
37. ฉันสามารถจัดลำดับความสำคัญ ทำสิ่งที่สำคัญก่อนได้เป็นอย่างดี		
38. ฉันวางแผนล่วงหน้า เขียนแผนรายสัปดาห์ก่อนเริ่มต้นสัปดาห์ใหม่	3	.73
39. ฉันทำสิ่งที่สำคัญสอดคล้องกับเป้าหมายก่อนเสมอ ไม่ให้กิจกรรม ส่วนตัว มารบกวนการทำงาน		
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ-ชนะ (จากข้อ 41 - 44 ตัดข้อ 44)		
41. ฉันให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของผู้อื่นเช่นเดียวกับของตนเอง จึงมักจะหาทางออกที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย		
42. ฉันยินดีกับชัยชนะของผู้อื่น ไม่แย่งชิงชัยชนะ มองเป้าหมายเดียวกัน คือ เป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก	3	.82
43. ฉันพร้อมที่จะแบ่งปันแก่ทุกคน แม้ทรัพยากรจะมีจำกัด		
อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้เราเข้าใจเขา (จากข้อ 45 - 49 ตัดข้อ 48, 49)		
45. ฉันคิดว่า การเข้าใจซึ่งกันและกัน ควรเริ่มจากเข้าใจผู้อื่นก่อน		
46. ฉันตั้งใจฟังมุมมองของผู้อื่นอย่างจริงใจ ไม่ฟังเพื่อที่จะตอบโต้	3	.73
47. ฉันไม่ใช้ประสบการณ์ของตนเองในการตัดสินผู้อื่น ไม่ชี้นำ เอาเรื่อง ของตัวเองมาครอบงำผู้อื่น		
อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง (จากข้อ 50 - 54 ตัดข้อ 50, 52)		
51. ฉันมองหาจุดแข็งของผู้อื่น เพื่อทำงานให้สำเร็จร่วมกัน	3	.84
53. ฉันเปิดโอกาสให้ทุกคน ทุกทีม ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเสมอ		



องค์ประกอบ/ข้อที่	Item	Cronbach's α
54. ฉันส่งเสริมให้เกิดทางเลือกใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม โดยไม่ให้อัตตาของตนเองมาขัดขวางแนวคิดที่ดีกว่า		
อุปนิสัยที่ 7 กลับเลื่อยให้คม (จากข้อ 55 - 59 ตัดข้อ 56, 59)		
55. ฉันให้คุณค่ากับการวางแผนจัดเวลาการใช้ชีวิตประจำวัน ของตนเอง		
57. ฉันใช้เวลาในการทำกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ทั้งเพื่อนร่วมงานและคนในครอบครัว	3	.70
58. ฉันทำงานยุ่งมาก จนไม่มีเวลาพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ		

จากตารางที่ 1 แบบวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 22 ข้อ พบว่า อุปนิสัยที่ 1 ตั้งสติเลือกวิธีตอบสนอง มีค่าความเชื่อมั่น .70 อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ มีค่าความเชื่อมั่น .81 อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งสำคัญก่อน มีค่าความเชื่อมั่น .73 อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ-ชนะ มีค่าความเชื่อมั่น .82 อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้เขาเข้าใจเรา มีค่าความเชื่อมั่น .73 อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง มีค่าความเชื่อมั่น .84 และ อุปนิสัยที่ 7 กลับเลื่อยให้คม มีค่าความเชื่อมั่น .70

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

การพัฒนาเครื่องมือวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงในเชิงพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องกับบริบทในการทำงานขององค์กรเอกชนในประเทศไทย ภายหลังการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยสำหรับผู้ปฏิบัติงาน หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามด้านความสอดคล้อง (indexes of item-objective congruence) ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ตัดข้อคำถามไป 1 ข้อ เหลือ 34 ข้อ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ได้แบบวัดอุปนิสัยที่ 1 - 7 จำนวน 22 ข้อ จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการพิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อน้อย และข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมทั้งข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามของแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ $\chi^2 = 272.91$, $df = 188$, $p < .01$, $RMSEA = .046$, $CFI = .99$, $NFI = .96$, $SRMR = .047$, $GFI = .90$ พบว่า อุปนิสัยที่ 1 - 7 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .41 - .71, .66 - .87, .62- .76, .75 - .84, .58 - .82, .73 - .85 และ .28 - .77 ตามลำดับโดยมีค่า Composite Reliability (CR) เท่ากับ



.955 และมีค่า Average Variance Extracted (AVE) เท่ากับ .480 หลังจากนั้นนำตัวแปรมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น จำเป็นต้องมีคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง โดยการเลือกตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกติดลบ และข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยที่สุดไปเรื่อย ๆ จนตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนข้อคำถาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้ปฏิบัติงาน

7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้ปฏิบัติงาน	Item	Mean	SD	Cronbach's α	CITC
อุปนิสัยที่ 1 ตั้งสติเลือกวิธีตอบสนอง	4	4.64	.71	.70	.36-.57
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	3	4.53	.91	.81	.60-.71
อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งสำคัญก่อน	3	4.41	.87	.73	.50-.60
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ-ชนะ	3	4.95	.76	.82	.67-.70
อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้เขาเข้าใจเรา	3	4.94	.76	.73	.43-.60
อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง	3	5.05	.74	.84	.64-.74
อุปนิสัยที่ 7 ละเลื้อยให้คม	3	4.36	.83	.70	.22-.50

จากตารางที่ 2 แบบวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง มีจำนวน 22 ข้อ พบว่า

อุปนิสัยที่ 1 ตั้งสติเลือกวิธีตอบสนอง มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .71 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .36 - .57

อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ มีจำนวน 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 อยู่ในระดับมาก ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .91 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .81 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .60 - .71

อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งสำคัญก่อน มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .87 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .73 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .50 - .60

อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ-ชนะ มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .82 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .67 - .70

อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้เขาเข้าใจเรา มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา



ของครอนบาค เท่ากับ .73 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .43 - .60

อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง มีจำนวน 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.05 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .84 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .64 - .74

อุปนิสัยที่ 7 ละเลื้อยให้คมอยู่เสมอ มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .70 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง .22 - .50

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง (N = 215)

7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง	1	2	3	4	5	6	7
1 ตั้งสติเลือกวิธีตอบสนอง	1						
2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	.449**	1					
3 ทำสิ่งสำคัญก่อน	.444**	.616**	1				
4 คิดแบบชนะ-ชนะ	.577**	.558**	.524**	1			
5 เข้าใจผู้อื่นก่อน	.522**	.429**	.438**	.634**	1		
6 ฝึกพลังประสานความต่าง	.555**	.478**	.521**	.640**	.671**	1	
7 ละเลื้อยให้คม	.343**	.571**	.517**	.417**	.396**	.551**	1

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ ตั้งสติเลือกวิธีตอบสนอง เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ทำสิ่งสำคัญก่อน คิดแบบชนะ-ชนะ เข้าใจผู้อื่นก่อน ฝึกพลังประสานความต่างและละเลื้อยให้คม ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายได้ว่า

การพัฒนาแบบวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง ในเชิงพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องกับบริบทในการทำงานขององค์กรเอกชนในประเทศไทย โดยใช้กรอบแนวคิด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง ของตามแนวคิดของสตีเฟน อาร์ โควีย์ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดสำหรับพนักงานระดับผู้ปฏิบัติการ โดยแบบวัดแบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ แบบวัดอุปนิสัยที่ 1 - 7 ทุกด้านนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.64, 4.53, 4.41, 4.95, 4.94, 5.05 และ 4.36 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรธรรณญ์ เกียรติไชยกร ที่สรุปว่าระดับอุปนิสัยของนักศึกษาแพทยศาสตร์ชั้นคลินิก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีภาพรวม 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มี



ประสิทธิผลสูง อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมสูงที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และบัญชีอ้อมใจตามลำดับ ซึ่งอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงทั้ง 7 ด้าน ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อิทธิธรรณญ์ เกียรติไชยกร, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสกร ตั้งไพบูรณ์ทรัพย์ ที่สรุปว่าระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีอุปนิสัยชัยชนะส่วนตัวสัมพันธ์กับอุปนิสัยชัยชนะในสังคมในระดับต่ำ และยังพบว่าอุปนิสัยชัยชนะส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับภาพรวม 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลยิ่งในระดับปานกลาง ส่วนอุปนิสัยชัยชนะในสังคมมีความสัมพันธ์กับภาพรวม 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลยิ่งในระดับสูงมาก (รสกร ตั้งไพบูรณ์ทรัพย์, 2554) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ เทพพันธา ที่สรุปว่าระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นของนักศึกษาแตกต่างกันตามเพศ และอายุ (กนกวรรณ เทพพันธา, 2554) สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรชนก คำผาลา ที่สรุปว่าอุปนิสัยตามหลักการ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ บัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 1 ถึง อุปนิสัยที่ 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับทุกอุปนิสัย (เนตรชนก คำผาลา, 2558) แสดงว่าผู้ที่มีอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง จะมีสมดุลชีวิตกับการทำงานสูงไปด้วย ผู้ที่มีอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลต่ำ จะมีสมดุลชีวิตกับการทำงานต่ำ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นการพัฒนาแบบวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นโมเดลสำหรับองค์กรเอกชน มีคุณภาพของเครื่องมือวัดที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา มีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้านความสอดคล้อง (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน และได้ทำการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งได้แบบวัดอุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 จำนวน 22 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .70 ทุกด้าน ด้วยค่าเฉลี่ยของทุกอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายควรนำแบบวัดนี้ ไปประยุกต์ใช้จริงในการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณต่อไป เพื่อจะได้ทราบถึงอุปนิสัยและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย เป็นต้นแบบสำหรับใช้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานและในชีวิตส่วนตัวให้เกิดสมดุลที่เหมาะสมทั้งในเรื่อง 1) การฝึกตั้งสติเลือกวิธีตอบสนอง คิดเชิงบวกและพูดภาษาที่เป็นบวก 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ มีการสามารถวางแผนตั้งเป้าหมายทั้งในรายสัปดาห์ รายไตรมาส รายปี และเป้าหมายระยะกลางและระยะยาวสำหรับในเรื่องงานและการตั้งเป้าหมายในชีวิตส่วนตัว 3) ทำสิ่งที่สำคัญก่อนสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งในสำคัญ เป็นงานประสิทธิผล และจัดลำดับทำสิ่งสำคัญก่อน ถึงจะไม่เร่งด่วนก็ตามจะทุ่มเวลาให้กับสิ่งที่สำคัญมากกว่าเรื่องเร่งด่วน เรื่องที่มารบกวนหรือเรื่องที่ทำให้เสียเวลา 4) ฝึกคิดแบบชนะ-ชนะ ได้ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ไม่เกิดความขัดแย้ง ไม่มีผู้ใดแพ้



5) พยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนด้วยการสังเกต ฟังอย่างตั้งใจ และฝึกฟังอย่างเข้าใจแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา 6) ฝึกพลังประสานความต่าง ฝึกเปิดใจยอมรับความแตกต่าง นำสิ่งที่ดีที่แตกต่างมาหาวิธีใหม่ที่จะทำให้มีประสิทธิผลก่อให้เกิดความสำเร็จ 7) ลับเลื้อยให้คมเสมอ ด้วยการหมั่นฝึกฝนอยู่เสมอทั้งด้านร่างกาย ความคิด หาคำรู้และฝึกจิตอยู่ตลอดเวลา และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความสัมพันธ์ของ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้ปฏิบัติงาน กับปัจจัยเชิงเหตุอื่นในระดับบุคคล ทั้งปัจจัยภายในด้านจิตลักษณะของบุคคล เช่น กรอบความคิดแบบเติบโต และปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานด้วย นอกจากนี้ควรศึกษาความสัมพันธ์พระระดับ ข้ามระดับจากระดับบุคคลของกลุ่มพนักงานกับระดับกลุ่มของหัวหน้างาน ซึ่งจะได้ศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลที่สำคัญและน่าสนใจหลายประการ เช่น การศึกษา 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงของพนักงานระดับหัวหน้างาน การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรม 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงของพนักงานระดับหัวหน้างานและระดับผู้ปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบตัวแปรอิสระจำแนกตามสังกัดของบุคลากรหรือจำแนกตามอายุการทำงาน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครื่องมือวัด 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง สำหรับพนักงานองค์กรเอกชนในประเทศไทย” ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้งภายนอก เอสซีจีและภายในเอสซีจี หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และการอำนวยความสะดวกต่อการลงพื้นที่วิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ เทพพันธา. (2554). การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กอบแก้ว จันทา. (2555). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย ไทย เทค. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด.
- ฉัตรธณัญ เกียรติไชยกร. (2553). การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดเชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



- นิตินัย หมีสอาด. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตรชนก คำพาลา. (2558). การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงยิ่ง. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รสร ตังไพบุรณ์ทรัพย์. (2554). การวัดระดับอุปนิสัยของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมชัย ปราบริต้น. (2561). ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ ในจังหวัดสงขลา. ใน เอกสารการประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (น. 528-529). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุวิมล บัวผัน. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ใน วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Covey, S. R. (2012). *The seven habits of highly effective people*. New York: Simon and Schuster.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- David, Erlandson. (1993). *Doing Naturalistic Inquiry: A Guide to Methods*. USA: SAGE Publications.
- Haygroup. (2015). *Engaging Hearts & Minds: Preparation for a Changing World*. Retrieved December 1, 2020, from <http://www.haygroup.com/>
- Hutton, A. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*. Christchurch, New Zealand: Hudson Highland Group.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.