

การศึกษาปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่มีผลต่อความมุ่งมั่น  
ในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี  
THE STUDY THE FACTORS FOR INDIVIDUAL DEVELOPMENT BY 7 HABITS OF  
HIGHLY EFFECTIVE OF STAFF IN PRIVATE COMPANY  
AT PATHUMTHANEE PROVINCE

บุษกร วัฒนบุตร

Busakorn Watthanabut

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University, Thailand

Corresponding Author's Email: busaaiey2516@gmail.com

Received:2023-11-04

Revised:2024-04-23

Accepted:2024-04-27

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความใกล้เคียงหรือเหมือนกัน ซึ่งประชากรมีขนาดใหญ่ และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยการเลือกตัวอย่างจากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของคอคแรน และวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D.= .62) เมื่อพิจารณาในแต่ละอุปนิสัย พบว่า อุปนิสัยที่ 7 การกล้าเสี่ยงให้คนอื่นได้ค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D.= 0.74) รองลงมา ได้แก่ อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D.= 0.77) อุปนิสัยที่ 6 การผนึกพลังประสานความต่าง ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D.= 0.70) อุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะ让自己เข้าใจเรา ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D.= 0.67) อุปนิสัยที่ 3 การทำสิ่งสำคัญก่อน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D.= 0.77) อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D.= 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D.= 0.66) ตามลำดับ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากที่สุด ในด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D.= 0.79) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D.= 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D.= 0.68) ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง; ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเอง; พนักงานบริษัทเอกชน

## Abstract

The purpose of this study was to examine the degree of determination in staff individual growth in private companies in the Pathumthanee Province, as well as the elements that contribute to staff individual development via the seven habits of highly effective staff. 385 employees of private companies in the industrial estate of Pathumthanee province participated in this quantitative study by answering a questionnaire. They were chosen proportionately by similar groups and the infinite population, and the Cochran formula was used to analyze descriptive statistics like frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The study's findings revealed that,

1. respondents' overall perceptions of the seven traits of highly effective persons were at a high level ( $\bar{X}=4.21$ , S.D. =.62). After analyzing each habit, it was discovered that habit number seven, which involves constantly sharpening the saw, had the greatest value at the highest level ( $\bar{X}=4.54$ , S.D. = 0.74). The second habit was to start with a high-level aim in mind ( $\bar{X} =4.30$ , S.D. = 0.77). Habit 5: Understanding others before letting others understand you ( $\bar{X} =4.25$ , S.D. = 0.67), Habit 3: Doing essential things first ( $\bar{X} =4.19$ , S.D. = 0.77), Habit 1: Acting first ( $\bar{X} =4.07$ , S.D. = 0.75), and Habit 6: Uniting forces to unify differences, and Win-win thinking at a high level (Habit 4;  $\bar{X}=3.82$ , S.D. = 0.66), on the other hand, has the lowest average.

2. Overall, respondents' commitment to self-development was at its greatest level ( $\bar{X}=4.57$ , S.D. = 0.72 ). It was discovered that the respondents were the most content when all factors were taken into account. It is at the highest level of training ( $\bar{X}=4.71$ , S.D. = 0.79).

Following at the top level was the learning aspect ( $\bar{X}=4.56$ , S.D. = 0.70), while the item with the lowest average was the educational element ( $\bar{X}=4.44$ , S.D. = 0.68), according to the sequence.

**Keywords:** 7 Habits of Highly Effective; Individual Development; Staff in Private Company

## บทนำ

ทุนมนุษย์ (Human Capital) นับว่าเป็นทุนขององค์กร อันประกอบไปด้วยทักษะที่สะสมมา ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนบุคลิกภาพ และทรัพย์สินส่วนบุคคลอื่นที่จับต้องไม่ได้ อาทิ สัมพันธภาพส่วนบุคคลในสังคม การได้รับการยอมรับในแวดวง ฯลฯ ที่จะช่วยให้คุณนั้นสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ตนเอง องค์กร และสังคมได้ จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนารายบุคคลโดยเริ่มจากการทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อันเป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้คุณบุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ในคู่มือฉบับนี้ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่องค์กรกำหนดขึ้น ซึ่ง IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) (Allen and Meyer (1990) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้น IDP จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานประโยชน์ของ IDP แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับรายบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับรายบุคคล ปรับปรุง IDP ช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่ และปรับปรุงผลงานที่บุคคลรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนา IDP ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น โดยมีความเชื่อว่า การพัฒนาจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (Watthanabut, (2019) และก่อให้เกิดพฤติกรรมและบทบาทภายในสังคมหรือกลุ่มในเชิงบวก ซึ่งได้แก่ การเปิดเผยต่อกัน ความจริงใจ มีความไว้วางใจ มีความห่วงใยกัน มีความผูกพัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Gratton and Ghoshal, 2003)

หนึ่งในหัวใจสำคัญของเรื่องนี้คือการพัฒนาคนในองค์กรให้มีขีดความสามารถในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง หรือที่เรียกว่า “Learning Agility” เนื่องด้วยกระแสคลื่นของการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว หากคนในองค์กรไม่สามารถปรับตัวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง (Watthanabut, 2021) องค์กรจะไม่สามารถปรับตัวและก้าวไปข้างหน้าได้ทันกับเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลง การแข่งขันและโจทย์ ใหม่ ๆ มากมายในตลาดได้อย่างแน่นอน ดังนั้น การสร้าง Learning Agility ด้วยหลักของ 7 Habits ซึ่งจะ เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนขีดความสามารถนี้ให้เกิดขึ้น คำถามคือแล้วเราจะพัฒนาขีดความสามารถนี้ให้ เกิดขึ้นได้อย่างไร (Neuhauser, 2002) ดังนั้น ในบทความนี้ ผู้วิจัยจึงอยากจะแบ่งปันเครื่องมือและ กระบวนการที่องค์กรสามารถนำไปใช้ลงมือปฏิบัติได้จริง โดยการใช้หลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผล ซึ่งค้นพบโดย R.C., Stephen. ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้นำและบุคคลหลายล้านคนทั่วโลก ดังนี้

อุปนิสัยที่ 1 “บี โพรแอกทีฟ” (Be Proactive) คนที่โพรแอกทีฟจะเป็นคนที่ตระหนักรู้ถึงสภาวะ แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงจากภายนอก และรับรู้มันด้วยทัศนคติที่เป็นบวก โดยไม่พยายามโทษสถานการณ์ หาข้อแก้ตัว หรือข้ออ้างต่าง ๆ นานา แต่กลับมองความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ว่าเป็นโอกาส ในการเรียนรู้ พัฒนา และเติบโต (Growth Mindset) รวมทั้ง รู้จักค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม ทดลองวิธี การหรือแนวทางใหม่ ๆ และเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

อุปนิสัยที่ 2 “เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ” (Begin with the End in Mind) มีเป้าหมายที่ชัดเจน ในชีวิตว่าต้องการจะทำหรือเป็นอะไร มีแรงผลักดันและความมุ่งมั่นในการทำใหสำเร็จ เสมือนหนึ่งมีเข็มทิศ หรือดาวเหนือที่ช่วยให้มีความมุ่งมั่น อดทนและสามารถเดินหน้าต่อไปได้โดยไม่ยอมแพ้ หรือท้อถอยต่อ อุปสรรคหรือความท้าทายที่เกิดขึ้น

อุปนิสัยที่ 3 “ทำสิ่งสำคัญก่อน” (Put first thing first) ด้วยภารกิจ ความคาดหวังและสิ่งรบกวน ที่มีมากมายในโลกยุคปัจจุบัน ความสามารถในการบริหารเวลา จัดลำดับความสำคัญ มุ่งเน้นในสิ่งที่สำคัญ และการมีวินัยในตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เราสามารถจัดสรรเวลาเพื่อการพัฒนาตนเอง และเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา

อุปนิสัยที่ 4 “คิดแบบชนะ-ชนะ” (Think Win-Win) ความคิดแบบชนะ-ชนะ ทำให้เราเป็น Team Player ที่ดี มีใจพร้อมที่จะแบ่งปันประสบการณ์และความรู้ให้กับผู้อื่น ซึ่งยิ่งแบ่งปันตัวเองก็จะได้เรียนรู้ มากขึ้นไปด้วย เพราะผู้อื่น ๆ ก็จะมีรู้สึกอยากที่จะแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ที่มีให้กับเราตามไปด้วย ในขณะเดียวกัน

อุปนิสัยที่ 5 “เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้เขาเข้าใจเรา” (Seek First to Understand, Then to Be Understood) เพราะโลกยุคปัจจุบันไม่มีใครรู้ทุกอย่างและเก่งทุกเรื่อง แต่อาศัยการเรียนรู้จากกันและกัน การฟังจึงเป็นทักษะที่สำคัญมาก คนที่มีใจเปิดกว้าง รับฟังและพยายามเข้าใจคนอื่นก่อนจะสามารถเรียนรู้ ได้ดี และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจสูง

อุปนิสัยที่ 6 “ผนึกพลังประสานความต่าง” (Synergize) ผู้มีอุปนิสัยนี้จะให้คุณค่ากับความแตกต่าง หลากหลาย มองเห็นและชื่นชมในจุดแข็งของผู้อื่น อุปนิสัยนี้ยังส่งเสริมความร่วมมือในแบบ

Collaboration อันเป็นทักษะจำเป็นของโลกในยุคนี้ ที่การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ต่าง ๆ ล้วนมาจากความสามารถในการประสานความร่วมมือกับบุคคลอื่นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

อุปนิสัยที่ 7 “ลับเลื่อยให้คม” (Sharpen the Saw) คนที่มีอุปนิสัยนี้คือคนที่รู้จักการดูแลรักษาสินทรัพย์ที่ล้ำค่าที่สุด ซึ่งนั่นคือตัวเรานั่นเอง ด้วยการไม่หยุดเรียนรู้และพัฒนา และเติมพลังให้กับตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งใน 4 มิติ ได้แก่ ร่างกาย ความคิด จิตใจ และจิตวิญญาณ

โดยที่ 7 Habits ได้รับการยอมรับว่าเป็น “หลักการไร้กาลเวลา” (Timeless Principles) เพราะได้พิสูจน์แล้วว่าสามารถช่วยให้บุคคลบรรลุความมีประสิทธิผลตลอดระยะเวลา 200 ปีที่ผ่านมา ผู้วิจัยจึงเชื่อมั่นว่าหลักการนี้ จะสามารถนำไปใช้สร้างอุปนิสัยอันเป็นพื้นฐานสำคัญ ที่จะช่วยให้เราเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Resilience) ยืดหยุ่น ว่องไว รวมทั้งสามารถสร้างขีดความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Learning Agility) อันจะทำให้เราสามารถก้าวผ่าน Disruption หรือความท้าทายใด ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างแน่นอน (Stephen, 2000), (Mowday, Steers, and Porter, 1979)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการพัฒนารายบุคคลเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้มีสมรรถนะในการแข่งขันได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชน เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะในการแข่งขันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ และสร้างศักยภาพให้แก่ตนเองซึ่งส่งผลให้องค์กร อยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ วิธีดำเนินการศึกษาโดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้แก่ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความใกล้เคียงหรือเหมือนกัน ซึ่งประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่าง โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 580 คน

### 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

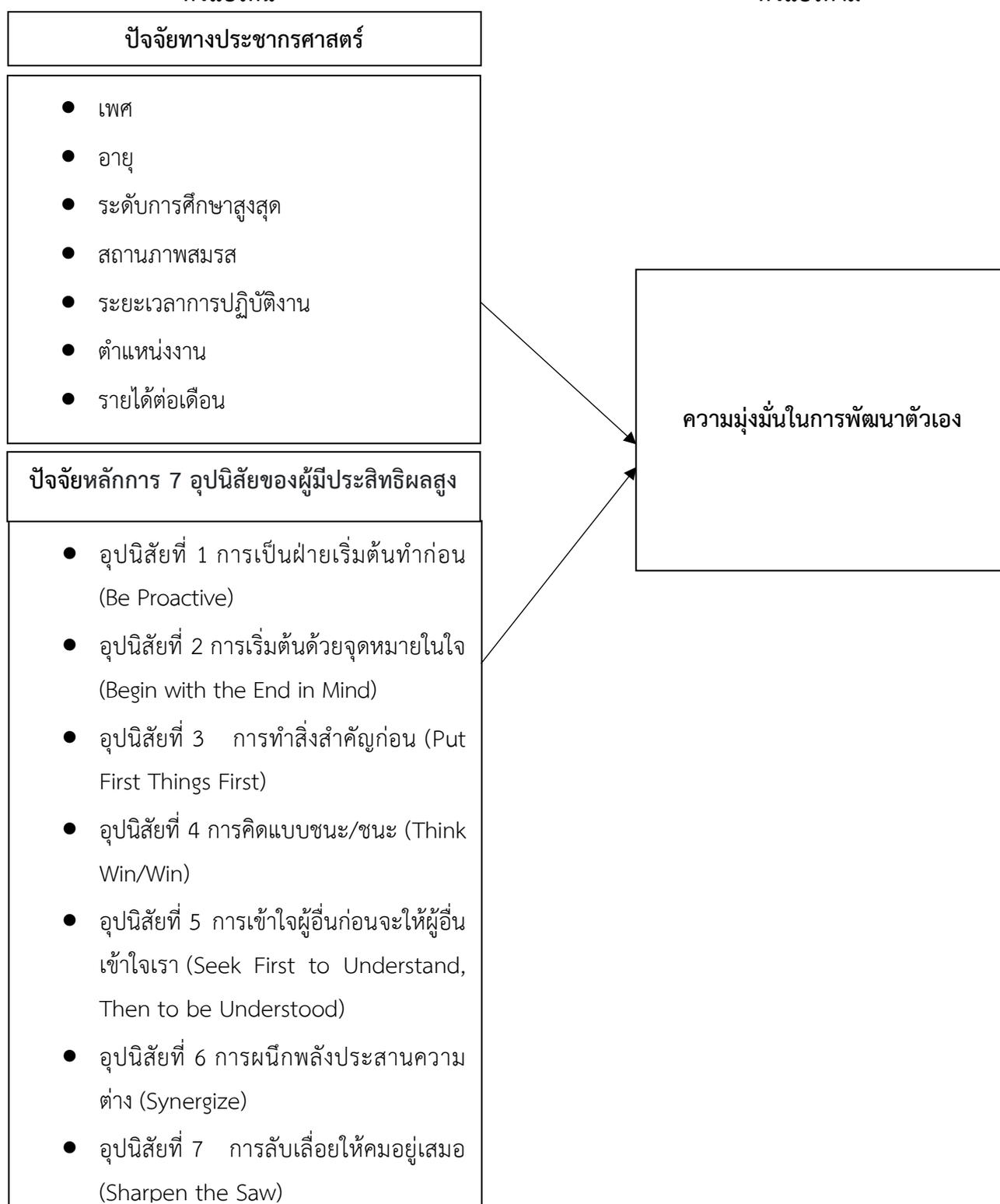
ใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย แล้วจึงนำเข้าระบบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนดังนี้

2.1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



## แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

2.3. สร้างเครื่องมือจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และเนื้อหาในคำจำกัดความของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา แล้วนำเข้าสู่ระบบ Google Form

2.4. เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และจัดส่งลิงก์ให้กลุ่มตัวอย่างโดยการสแกน QR Code เป็นจำนวนทั้งสิ้น 580 คน

### 4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามโดยในงานศึกษาวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาคำนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดสอบปัจจัย คือ ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และยังเป็นสถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ด้วยใช้สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อศึกษาระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี 1.ระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 57.76 รองลงมาคือเพศชาย มีจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 35.17 และเพศทางเลือก มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 7.07 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี เป็นจำนวน 145 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุด คือ อายุ 60 ปี ขึ้นไป

จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.27 ตามลำดับ มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 36.38 รองลงมา ได้แก่ ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า/ปวส.เป็นจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 28.45 และน้อยที่สุด คือ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 มีสถานภาพโสด โดยส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน อยู่ที่ 6 – 10 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 36.03 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 52.41 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 24.14 มีรายได้ต่อเดือนที่ 30,0001 – 40,000 บาท รองลงมา ได้แก่ 20,0001 – 30,000 บาท เป็นจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 22.59 และน้อยที่สุดคือน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท เป็นจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 6.72 ตามลำดับ และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตัวเอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D. = 0.79) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อศึกษาปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .62) เมื่อพิจารณาในแต่ละอุปนิสัย พบว่า อุปนิสัยที่ 7 การกล้าเสี่ยงให้คมอยู่เสมอมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.74) รองลงมา ได้แก่ อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.77) อุปนิสัยที่ 6 การฉีกพลังประสานความต่าง ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.70) อุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะเข้าใจตัวเอง ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.67) อุปนิสัยที่ 3 การทำสิ่งสำคัญก่อน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.77) อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ/ชนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ

## องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ได้แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยเป็นประเด็นให้เห็นว่าสถานประกอบการควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อพนักงานบริษัทเอกชนเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี สร้างเป็นแผนการ

พัฒนารายบุคคล กิจกรรมในการพัฒนาทีมงาน หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน พัฒนางองค์กร และสร้างเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงานรายปี โดยประยุกต์ใช้ในชีวิตการทำงานเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานได้อย่างมีความสุขอีกด้วย

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .62) ซึ่งมีปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงมี 3 ปัจจัยจาก 7 ปัจจัย ได้แก่ อุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อุปนิสัยที่ 3 การทำสิ่งสำคัญก่อน และอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ ที่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ส่วนระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D.=0.72) ปัจจัยอุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนควรต้องใช้เวลากับตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นในทุกวัน เป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการรักษาและเพิ่มพูนทรัพย์สินที่ดีที่สุดที่บุคคลพึงมี คือ ตัวตนของเรา ซึ่งการพัฒนา ปรับปรุง พัฒนาตนเองนั้นแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านอารมณ์/จิตใจ การพัฒนาด้านสังคม/ความสัมพันธ์ และการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ เป็นการช่วยให้เราก้าวไปสู่การเจริญเติบโต สร้างสมดุลให้กับชีวิตจากการทำงาน และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tangsomchai and Prapaschankul (2014) พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) มีระดับปัจจัยอุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 1 ของอุปนิสัยทั้งหมดตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง และ Promto (2019) พบว่าพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีอุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอสูงที่สุด คือ 4.84

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า อุปนิสัยที่ 3 การทำสิ่งสำคัญก่อน มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนควรทำตามเป้าหมายที่ตนกำหนดและดำเนินการตามลำดับความสำคัญของตนเองในแต่ละวันในแต่ละช่วงเวลา ไม่ปล่อยให้แรงกระตุ้นหรือความต้องการมาอยู่เหนือการปฏิบัติตนตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ ในการจัดการตัวเองอย่างมีประสิทธิภาพ เราต้องมีวินัยในการจัดลำดับความสำคัญของการกระทำในแต่ละวัน โดยพิจารณาจาก “สิ่งแรก” ซึ่งหมายถึง สิ่งที่สำคัญที่สุดไม่ใช่สิ่งที่เร่งด่วนที่สุด ให้ถามตนเองว่าสิ่งไหนที่เราควรทำเพื่อให้ชีวิตเราดีขึ้นแต่เรายังไม่ได้ทำ หรือสิ่งไหนที่ควรทำเพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานของเรให้ดีขึ้นแต่เรายังไม่ได้ทำก็ให้เริ่มทำสิ่ง ๆ นั้นก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tangsomchai and Prapaschankul (2014) พบว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีระดับอุปนิสัยที่ 3 การทำสิ่งสำคัญก่อน อยู่ในระดับมาก และเป็น

อุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 6 ของอุปนิสัยทั้งหมดตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ในขณะที่อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนเริ่มต้นด้วยการถามตนเองว่าเราต้องการที่จะให้ชีวิตเรา เป็นอย่างไร เป็นคนลักษณะใด ต้องการให้ผู้อื่นจดจำตนเองในแบบใด เราอยากประสบความสำเร็จเรื่องอะไร หรือเราต้องการทำอะไรเพื่อสังคมบ้าง สิ่งใดสำคัญต่อชีวิตเราอย่างแท้จริง ให้เริ่มต้นด้วยการพยายาม เข้าใจตนเอง นึกถึงภาพที่เราอยากจะเป็น และเมื่อเราให้ความหมายของการมีชีวิตอยู่ของเราได้แล้ว ให้เราเริ่มตั้งจุดหมายปลายทางที่เราอยากไปถึงไว้ในใจให้ชัดเจน อยู่บนพื้นฐานของสติให้คุณค่าและความรู้สึกของเราต่อสิ่งนั้น มุ่งมั่นไม่หลุดออกนอกเส้นทางที่เราากำลังเดินไปหาปลายทางที่เราตั้งใจไว้ การเป็นผู้เริ่มต้นด้วย จุดมุ่งหมายในใจนี้เป็นการมุ่งเน้นที่การขัดเกลาชีวิตของเราโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน โดยพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีระดับอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ อยู่ในระดับมาก และเป็นอุปนิสัยที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนสูงเป็นลำดับที่ 7 ของอุปนิสัยทั้งหมดตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

## สรุป

ปัจจัยคุณลักษณะทางประชากรมีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานีมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 3 ตัวแปรจาก 7 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานีมีการใช้อุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ ตามด้วยอุปนิสัยที่ 3 การทำสิ่งสำคัญก่อน และอุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจซึ่งปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูงมี 3 ปัจจัยแรก ที่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานีเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กร หรือสถานประกอบการ ควรให้ความสนใจมากที่สุด คือ ปัจจัยอุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ ดังนั้นบริษัทเอกชนจึงควรพัฒนาในด้านดังกล่าว พร้อมทั้งพยายามเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงานในปัจจัยอุปนิสัยด้านอื่น ๆ ประกอบกันไป

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีโอกาส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ให้มากขึ้น ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่นอกเหนือจากปัจจัยหลักการ 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง เพื่อจะสามารถวิเคราะห์พฤติกรรม ค่านิยม แรงจูงใจของของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี เพื่อจะได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริงของของพนักงานบริษัทเอกชนในปัจจุบัน

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ควรจะขยายผล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรแบบเจาะลึก การสังเกตหรือการระดมสมอง รวมทั้งศึกษากับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ ว่า ปัจจัยใดที่ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองของพนักงานบริษัทเอกชนหรือศึกษาในพื้นที่อื่นๆ เพื่อให้มองเห็นภาพรวมของแนวคิดที่มีความละเอียดและชัดเจนมากขึ้น

## References

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Grantton, L., & Ghoshal, S. (2003). Managing Personal Human Capital: New Ethos for the Volunteer Employee. *European Management Journal*, 21(1), 1-10.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocation Behavior*, 14, 224-247.
- Neuhauser, P.C. (2002). Building a high-retention culture in healthcare: Fifteen ways to get Good people to stay. *Journal of Nursing Administration*, 32(9), 25-38.
- Promto, P. (2019). Measuring Habit Level of Employees at Mea Moh Power Plant Electricity Generating Authority of Thailand by Applying the Seven Habits of Highly Effective People Principle. *Journal of Graduate School, Pitchayatat*, 14(1), 107-117
- Stephen, R. C. (2000). *The 7 Habits of Highly Effective People*. illustrated; Publisher, Running Press.
- Tangsomchai, C. & Prapaschankul, T. (2014). Measuring habit level of employees of TOT Public Company Limited in eight Upper Northern Provinces by applying the seven habits of highly effective people principle, Graduate School of Cheingmai University.
- Watthanabut, B. (2019). Knowledge exchange and transformational leadership style for team improvement. *Utopiay Praxis Latinoamericana*, 24(6), 206-214.
- Watthanabut, B. (2021). New Normal of Human Capital Learning in COVID-19 Era. *Journal of MCU Social Science Review*, 10(4), 294-305.