

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมใฝ่รู้
ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

จรรยาลักษณ์ รัตนมงคลศักดิ์¹ มานพ ชูนิล² และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร³

ได้รับบทความ: 9 มิถุนายน 2562

แก้ไขบทความแล้วเสร็จ: 21 มิถุนายน 2562

ตอบรับตีพิมพ์: 21 มิถุนายน 2562

เผยแพร่: 21 มกราคม 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมใฝ่รู้ (Knowledge Seeking Behavior) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ของประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า กลุ่มตัวอย่างคือผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 579 คน จากโรงไฟฟ้าทั่วประเทศจำนวน 15 แห่ง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) เครื่องมือคือ แบบสอบถาม ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5 ตัวแปรได้แก่ การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Self-Directed Learning) บุคคลต้นแบบ (Role Model) ทศนคติที่มีต่อความรู้ (Knowledge Attitude) ความตั้งใจแสวงหาความรู้ (Knowledge Seeking Intension) และพฤติกรรมใฝ่รู้ (Knowledge

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผู้นิพนธ์ประสานงาน

อีเมลล์: jaroonlak.r@egat.co.th

² รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อีเมลล์: manop.chunin17@gmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อีเมลล์: pinkanok2519@gmail.com

Seeking Behavior) โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษา โรงไฟฟ้ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งนี้ตัวแปรในโมเดลทั้ง 4 ตัว อธิบายความแปรปรวนในตัวแปรพฤติกรรมใฝ่รู้ได้ร้อยละ 56 โดยการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมใฝ่รู้มากที่สุด

คำสำคัญ: พฤติกรรมใฝ่รู้/ ความตั้งใจแสวงหาความรู้/ การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง/
บุคคลต้นแบบ/ทัศนคติที่มีต่อความรู้

AN ANALYSIS OF THE STRUCTURAL CASUAL RELATIONSHIP
OF KNOWLEDGE SEEKING BEHAVIOR FOR POWER PLANT
MAINTENANCE EMPLOYEES: THE ELECTRICITY
GENERATING AUTHORITY OF THAILAND

Jaroonlak Rattanamongkolsuk¹ Manop Chunin² and Pinkanok Wongpinpech³

Received: June 9, 2019

Revised: June 21, 2019

Accepted: June 21, 2019

Available Online: January 21, 2020

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the validity of casual relationship model of knowledge seeking behavior for power plant maintenance employees. The population was power plant maintenance employees of The Electricity Generating Authority of Thailand. The sample consisted of 579 power plant maintenance employees from 15 power plant in Thailand and selected by multistage random sampling. In this study, questionnaires were used to collect data about five variables as follows: knowledge seeking behavior, knowledge seeking intention, knowledge

¹ Ph.D. Student, Industrial and Organizational Psychology,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Corresponding author

E-mail: jaroonlak.r@egat.co.th

² Associate Professor Dr., Lecturer of Department of Humanities,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

E-mail: manop.chunin17@gmail.com

³ Associate Professor Dr., Lecturer of Department of Humanities,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

E-mail: pinkanok2519@gmail.com

attitude, role model and self-directed learning. Structural equation modeling (SEM) was used to analyze data. Result indicated that the structural model was consistent with empirical data. 56.0% of the variances in associated with knowledge seeking behavior was explained by four predictors. Specifically, self-directed learning had strongest direct effect on knowledge seeking behavior.

KEYWORDS: Knowledge Seeking Behavior/ Knowledge Seeking Intention/
Self-Directed Learning/ Role Model/ Knowledge Attitude

บทนำ

ในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมไฟฟ้ามีการเพิ่มจำนวนโรงไฟฟ้าเพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณการใช้ไฟฟ้าของครัวเรือนและอุตสาหกรรม และมีการใช้เทคโนโลยีของกระบวนการผลิตไฟฟ้าและเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยเกิดขึ้นใหม่ ๆ มากมาย ผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า เป็นฟันเฟืองสำคัญของการดูแลเครื่องมือเครื่องจักรของโรงไฟฟ้าให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ Niebel (1994) กล่าวว่างานซ่อมและบำรุงรักษา (Maintenance) ในภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจต่าง ๆ นั้นดำเนินการโดยต้องมีผู้จัดการที่จะบูรณาการทีมงานที่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีและวิศวกรรมหลายสาขา ร่วมทำงานด้วยกัน สิริศา จักรบุญมา (2557) กล่าวว่าพนักงานฝ่ายบำรุงรักษามีคุณลักษณะของงาน ดังนี้ มีความสำคัญของงาน มีความหลากหลายทักษะ มีความเป็นเอกลักษณ์ และมีความเป็นอิสระในงาน เนื่องด้วยงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการทั้งหมดขององค์กร ถ้างานเกิดความผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่องานส่วนอื่น ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ชาราริน อร่ามเจริญ (2543) ให้ความเห็นว่าในการวัดสมรรถนะระบบการจัดการซ่อมบำรุงรักษา ต้องมีตัวชี้วัดการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลด้วย ซึ่งแบ่งเป็นการคัดเลือกและบริหารทรัพยากรบุคคล และการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากงานซ่อมบำรุงรักษาจำเป็นต้องใช้ทักษะและความชำนาญเป็นพิเศษในการซ่อมบำรุงเครื่องจักร โดยเฉพาะเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีสูง ๆ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการจัดการงานซ่อมบำรุงรักษามีวัตถุประสงค์เพื่อ เพิ่มทักษะในการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และ ทำให้ต้นทุนการดำเนินงานต่าง ๆ ลดลง

ในการศึกษาครั้งนี้จึงให้ความสนใจงานซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ซึ่งเป็นงานต้องอาศัยความรู้เดิมประกอบการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยีของเครื่องมือเครื่องจักรผลิตกระแสไฟฟ้า โดยหวังว่าผลการวิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมใฝ่รู้ในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้การจัดการงานซ่อมบำรุงรักษาของโรงไฟฟ้ามีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านซ่อมและบำรุงรักษาให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะที่มีต่อความรู้ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกต้นแบบ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า

สมมติฐานข้อที่ 3 การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า

สมมติฐานข้อที่ 4 การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า

สมมติฐานข้อที่ 5 ความตั้งใจแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า

นิยามศัพท์ตัวแปร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมใฝ่รู้ (Knowledge Seeking Behavior: KSB) นักวิจัยหลายท่านได้มีความพยายามศึกษาพฤติกรรมใฝ่รู้ในงานวิจัยหลายเรื่อง โดยใช้แนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen (2002) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม (Social Psychology) ที่พัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลของ Ajzen and Fishbein (1975, 1980 อ้างถึงใน Madden, Ellen & Ajzen 1992) เนื่องจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลมีข้อจำกัด อันเนื่องมาจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า พฤติกรรมทางสังคมส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การควบคุมของจิต หรือเจตนาเชิงพฤติกรรม (Complete Volitional Control) ดังนั้นเจตนาเชิงพฤติกรรมจึงเป็น ตัวทำนายว่า พฤติกรรมจะเกิดขึ้นหรือไม่ กล่าวคือ ถ้าบุคคลยังมีความตั้งใจมากเพียงพอ ก็จะมี ความพยายามในการกระทำพฤติกรรมมากขึ้นเพียงนั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว มีพฤติกรรมหลายพฤติกรรมที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนาอย่างสมบูรณ์ (Incomplete Volitional Control) เพราะการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นให้ประสิทธิผลสำเร็จ ต้องอาศัย

ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีใช้ปัจจัยด้านแรงจูงใจร่วมอยู่ด้วยระดับหนึ่ง เช่น ทรัพยากร และโอกาส (ได้แก่เวลา เงิน ทักษะ ความสามารถ ความร่วมมือจากผู้อื่น เป็นต้น) ซึ่งทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมีแนวคิดที่สำคัญกล่าวคือ บุคคลจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมเกิดจากการใช้ข้อมูลที่มีอยู่ซึ่งประกอบด้วยความเชื่อเกี่ยวกับผลของพฤติกรรม (Behavioral Beliefs) ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) และความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยควบคุม (Control Beliefs) ความเชื่อเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมโดยผ่านทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม และเจตนาเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีนี้เสนอตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ในฐานะที่เป็นตัวกำหนดเจตนาที่จะทำพฤติกรรม เช่นเดียวกับเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ดังนั้นความสำเร็จในการกระทำจะขึ้นอยู่กับเจตนาเชิงพฤติกรรมและการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมดังกล่าว

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้นิยามของพฤติกรรมใฝ่รู้ หมายถึง การกระทำหรือแสดงออกของผู้ปฏิบัติงาน ถึงความสามารถในการเสาะหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยการอ่าน การเขียน การฟัง การซักถาม การปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้ที่น่าสนใจได้แก่ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ของผู้ใช้คลังความรู้อิเล็กทรอนิกส์ ของ Sharma and Bock (2005) กล่าวว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้นั้นให้ความสนใจกับความสามารถในการจัดการแบ่งปันความรู้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ความรู้นั้นสามารถนำไปใช้เชิงกลยุทธ์เพื่อประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากการแบ่งปันความรู้ไม่สามรถเกิดขึ้นได้หากปราศจากการสนับสนุนให้เกิดความรู้ ดังนั้นการวิจัยส่วนใหญ่จึงมุ่งไปที่การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ อย่างไรก็ตามการนำความรู้กลับมาใช้นั้นเป็นเป้าหมายสำคัญอีกประการหนึ่งของการแบ่งปันความรู้จะไม่บรรลุผล หากมองข้ามแรงจูงใจและยับยั้งพฤติกรรมใฝ่รู้ Park, Mezas, Lee and Han (2014) ทำการศึกษาพฤติกรรมใฝ่รู้ในบริษัทที่มีเทคโนโลยีระดับสูงในเกาหลีที่มีการแข่งขันทางด้านการตลาดการสร้างนวัตกรรมอย่างเข้มข้น พบว่าบริษัทเหล่านั้นให้ความสำคัญต่อการแสวงหาความรู้ภายนอกบริษัท (External Knowledge Seeking) โดยผ่านความสัมพันธ์ภายนอกของบุคคล (External Ties of Individual) เพื่อให้มีการนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับ (Reverse Knowledge Diffusion) กลับมาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ซึ่ง Park กล่าวว่า กลยุทธ์เพื่อการได้มาขององค์ความรู้ด้วยวิธีการนี้บริษัทที่

เป็นผู้ติดตามในตลาดเทคโนโลยีให้ความสนใจมากกว่าบริษัทชั้นนำ เนื่องจากบริษัทชั้นนำเล็งเห็นว่าโอกาสให้บุคคลภายนอกมาแสวงหาความรู้ด้วยนั้น มีความเสี่ยงต่อการสูญเสียองค์ความรู้ที่สำคัญ Saemudsson (2004) ศึกษาเทคนิคของกิจกรรมการแสวงหาความรู้ในบริษัทรุ่นใหม่และเติบโตจากการใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นฐาน ซึ่งบริษัทที่ใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นฐานนั้น ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) เป็นแหล่งสำคัญของการสร้างสรรค์งาน Saemudsson ตั้งข้อคำถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้ไว้ 3 ข้อ ได้แก่ 1) แรงจูงใจสำหรับการแสวงหาความรู้ด้านเทคนิคของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในระหว่างการเติบโตของบริษัท 2) ทิศทางของการแสวงหาความรู้ทางเทคนิคมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรในระหว่างการเติบโตของบริษัท 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งจูงใจสำหรับการแสวงหาความรู้ทางเทคนิคคืออะไรและทิศทางของกิจกรรมดังกล่าว

นิยามของปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้ ซึ่งมีผู้วิจัยต่าง ๆ ได้ให้ความหมายและนิยามไว้ดังนี้

ความตั้งใจแสวงหาความรู้ (Knowledge Seeking Intention; KSI) หมายถึง ความมุ่งมั่นของผู้ปฏิบัติงานที่จะพยายามหาความรู้จากข้อมูล หรือสารสนเทศใด ๆ (Information) จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งผลงานของ Bratman (1987; 1999; 2006) “Planning Theory of Intention” อาจเป็น ทฤษฎีที่สอดคล้องกันและสมบูรณ์ที่สุดของ Intention โดยทฤษฎีที่สำคัญที่กล่าวถึง Intention ว่าเป็นความตั้งใจในการดำเนินการของบุคคล โดยความตั้งใจ Intention เป็นส่วนประกอบทางจิต ซึ่ง Bratman ได้ให้ความสำคัญกับ ความตั้งใจกำกับอนาคต (Future Directed Intentions) มาจากการสันนิษฐานว่ามนุษย์ไม่ใช่แค่ผู้ตัดสินใจเท่านั้นแต่เป็นผู้วางแผนให้ เป็นไปตามที่ตั้งใจด้วย งานวิจัยของ Sharma and Bock (2015) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ของบุคคลในการใช้คลังความรู้อิเล็กทรอนิกส์พบว่าปัจจัยที่มีผลทางด้านบวกต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้ ได้แก่ ทศนคติต่อการแสวงหาความรู้, ปทัณฐานการแบ่งปัน และ ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยด้านบวกต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้และมีอิทธิพลส่งผ่านเชิงบวกต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ของบุคคล

ทัศนคติที่มีต่อความรู้ (Knowledge Attitude: KA) นิยามทัศนคติต่อความรู้ของการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก แนวโน้มพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ประเมินค่าว่าความรู้เป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่า เป็นประโยชน์ มีความรู้สึกทางบวก และพร้อมที่จะส่งเสริมตนให้ได้มาซึ่งความรู้ในการทำงาน ซึ่ง สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546) ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคล ต่อบุคคลหรือสิ่งของ หรือความคิดใดก็ตามในลักษณะของการประเมินค่า ความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มของพฤติกรรมนี้ต้องคงอยู่นานพอสมควร ซึ่งคำว่าประเมินค่าในนิยามของทัศนคตินี้ หมายถึง ความรู้สึกของคนเราที่มีไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือไม่ดีต่อสิ่งที่เป็นเป้าหมายของทัศนคติ เมื่อคนเรามีทัศนคติต่อเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นสิ่งใดก็ตาม หมายความว่าเราต้องรู้สึกรัก ชอบ เกลียด กลัว ดี เลว ฯลฯ ต่อสิ่งนั้น และ Schermerhorn Jr., Hunt, and Osborn (2000) กล่าวว่า ทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ทัศนคติที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลที่บุคคลคนหนึ่งมี ซึ่งความเชื่อ จะแสดงให้เห็นถึงความคิดของคน หรือสิ่งของ และข้อสรุปที่บุคคลได้มีต่อ บุคคลหรือสิ่งของนั้น ๆ องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) ความรู้สึกเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบส่วนบุคคล ซึ่งได้จากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดก่อนทำให้เกิดทัศนคตินั้น ๆ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือความตั้งใจที่จะประพฤติในทางใดทางหนึ่ง โดยมีรากฐานมาจากความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของบุคคล หรือทัศนคติของบุคคล งานวิจัยของ Ryu, Ho and Han (2003) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจหรือเจตนาในการแบ่งปันความรู้ (Intention to Share Knowledge) ของแพทย์ในโรงพยาบาลในประเทศเกาหลีใต้ โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน พบว่า กลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) มีผลกระทบมากที่สุดต่อทัศนคติในการแบ่งปันความรู้ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจหรือเจตนาในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทัศนคติต่อพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ (Attitude Toward the Behavior) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่สองต่อความตั้งใจหรือเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ส่วนการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) ส่งผลกระทบท่อความตั้งใจหรือเจตนาในการแบ่งปันความรู้น้อยกว่าสองปัจจัยแรก

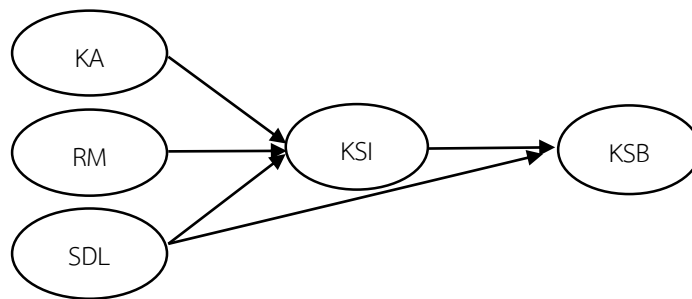
บุคคลต้นแบบ (Role Model: RM) ต้นแบบที่ดีมีอิทธิพลและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและสังคมด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Albert Bandura (อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี และคณะ, 2541) Bandura สร้างทฤษฎีการเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคม (Social Learning Theory) ตามความเชื่อที่ว่าบุคคลเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคมจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น หลังจากการวิจัยระยะหนึ่งพบว่าบุคคลมิได้เลียนแบบพฤติกรรมของผู้อื่นในทันทีทันใด ทั้งไม่ได้เลียนแบบพฤติกรรมจากตัวแบบทุกคน แต่บุคคลมีกระบวนการคิดที่จะเลือกทำพฤติกรรมบางพฤติกรรม จากตัวแบบบางคน ในโอกาสที่อำนวย และขึ้นอยู่กับผลกรรมของพฤติกรรมนั้น ๆ ลักษณะเช่นนี้เป็นการบ่งชี้ว่าบุคคลมีการคิดก่อนการทำพฤติกรรม Bandura จึงพัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคมเป็นทฤษฎีการรู้คิดทางสังคมขึ้น (สิริอร วิชชาวุธ, 2554) โดย Bandura เชื่อว่าการเรียนรู้ของคนเรานั้นเกิดจากการสังเกตจากตัวแบบ (Role Model) ซึ่งจะแตกต่างจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ต้องอาศัยการลองผิดลองถูก การเรียนรู้โดยผ่านตัวแบบนี้สามารถถ่ายทอดความคิด และการแสดงออกได้พร้อม ๆ กัน ถ้าตัวแบบได้รับรางวัลจากการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ผู้เรียนจะพยายามทำตัวเหมือนตัวแบบ แต่ถ้าตัวแบบถูกลงโทษ เขาจะไม่ทำตัวเหมือนตัวแบบ เป็นการเรียนรู้เงื่อนไขการเสริมแรง (Reinforcement) จากการได้รับรางวัลและการลงโทษโดยการสังเกตจากตัวแบบ (สิริอร วิชชาวุธ, 2554)

ในการวิจัยครั้งนี้ให้นิยามบุคคลต้นแบบ หมายถึง การแสดงออกของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ในการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือเป็นแบบอย่าง

การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Self-Directed Learning: SDL) งานวิจัยของ Song and Hill (2007) ศึกษาการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองใน 2 มุมมอง ได้แก่ มุมมองด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) และมุมมองด้านกระบวนการ (Process) 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) (Garrison, 1997) ได้แก่ แรงจูงใจของบุคคล (Learner's Motivation) การใช้ทรัพยากร (Resource use) กลยุทธ์ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Strategies) 2) ด้านกระบวนการในการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Processes) (Moore, 1972 อ้างถึงใน Song & Hill, 2007) หมายถึงกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ผู้เรียนมีความเป็นอิสระ (Learner Autonomy) ประกอบด้วย การวางแผน

การเรียนรู้ (Planning) การตรวจสอบการเรียนรู้ (Monitoring) การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation)

ซึ่งนิยามของการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองในงานวิจัยนี้ คือกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้ปฏิบัติงาน ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดที่มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการ บุคคลและทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือให้ความร่วมมือหรือได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้โดยมีกระบวนการของการวางแผนการเรียนรู้ (Planning) การตรวจสอบการเรียนรู้ (Monitoring) และการประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation)



หมายเหตุ: KA = ทักษะคิดต่อความรู้; RM = บุคคลต้นแบบ; SDL = การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง; KSI = ความตั้งใจแสวงหาความรู้; KSB = พฤติกรรมใฝ่รู้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ตามโครงสร้างพื้นฐานของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และโรงไฟฟ้าของเอกชนจำนวน 15 โรง จำนวนประชากร 1,815 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2561 จากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์การของ กฟผ.) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ (Hair, Anderson, Tatham & Black , 2010) ที่ต้องการประมาณค่า (48 พารามิเตอร์ ได้แก่ พารามิเตอร์ของตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรแฝงและความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จะต้องใช้

กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 480 คน จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการสูญเสียของข้อมูลแจกแบบสอบถาม 600 ฉบับ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม-มกราคม 2561 และได้ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 579 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 6 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป และแบบสอบถามทั้ง 5 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามทัศนคติต่อความรู้ แบบสอบถามบุคคลต้นแบบ แบบสอบถามการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง แบบสอบถามความตั้งใจแสวงหาความรู้และแบบสอบถามพฤติกรรมใฝ่รู้ ได้ดำเนินการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาแบบสอบถาม ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีการหาคุณภาพเครื่องมือวัดด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ไว้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำข้อคำถามนั้นไปใช้ได้ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องการคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ IOC พบว่า แบบสอบถามทัศนคติต่อความรู้มีข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ จำนวน 14 ข้อ บุคคลต้นแบบมีข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ จำนวน 10 ข้อ การเรียนรู้ด้วยตนเองมีข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ 26 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ ความตั้งใจแสวงหาความรู้ มีข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ 8 ข้อ และพฤติกรรมใฝ่รู้มีข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ 5 ข้อ

2. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน และไม่นำเข้าสุ่มตัวอย่างอีกเพื่อหลีกเลี่ยงการเก็บข้อมูลซ้ำ พบว่าโมเดลการวัดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ความเชื่อมั่น (Reliability) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือพบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .973 แยกเป็นรายแบบสอบถามพบว่า แบบสอบถามทัศนคติต่อความรู้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .924 แบบสอบถามบุคคลต้นแบบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954 แบบสอบถามการเรียนรู้

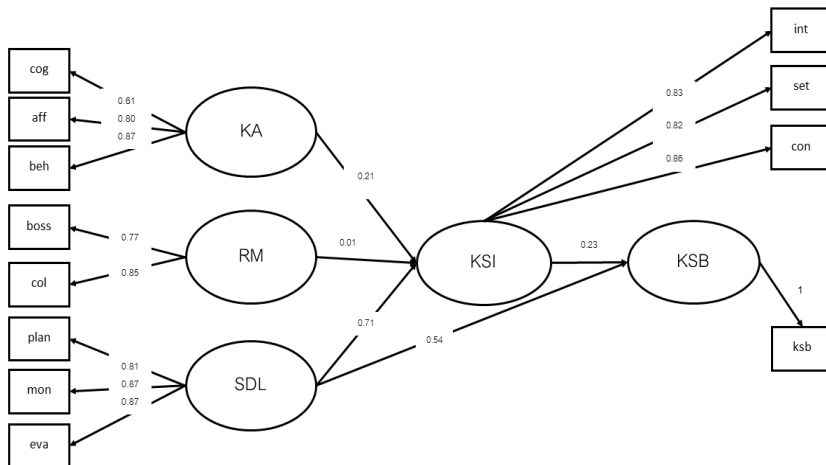
แบบชี้้นำตนเองมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .963 แบบสอบถามการตั้งใจแสวงหาความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .916 และแบบสอบถามพฤติกรรมไฟฟ้รู้มีค่าเท่ากับ .874 ซึ่งทุกฉบับผ่านเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น สามารถนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไปได้

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมไฟฟ้รู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า มีสาระสำคัญที่ควรนำเสนอ ดังนี้ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 579 คน ร้อยละ 94.6 เป็นเพศชาย (547 คน) ร้อยละ 5.4 เป็นเพศหญิง (32 คน) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20-40 ปี มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 64.8 ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ร้อยละ 60.1 รองลงมาปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าเอกชน ร้อยละ 16.2 และปฏิบัติงานทั้งโรงไฟฟ้าของ กฟผ.และเอกชน ร้อยละ 23.7 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 66 รองลงมาเป็นระดับผู้บริหาร ร้อยละ 17.8 และเป็นระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 16.2 กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 17 ปี $SD = 11.68$ ลักษณะงานซ่อมและบำรุงรักษา เป็นงานเครื่องกล ร้อยละ 35.2 รองลงมาเป็น งานไฟฟ้า ร้อยละ 27.9 งานอุปกรณ์และเครื่องมือวัด ร้อยละ 14.9 และงานอื่น ๆ ได้แก่ งานวางแผนบำรุงรักษา งานเคมี งานโยธา ร้อยละ 22 ตามลำดับ

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) การแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) 2) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity) 3) ความสัมพันธ์แบบเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Linearity) และ 4) ตัวแปรที่มากกว่า 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันไม่มากเกินไป ($r < 0.9$) (Multicollinearity) (อโนทัย ตรีวานิช, 2552) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ ส่วนการแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ สำหรับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 66 คู่ มีพิสัยความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.090-0.789 โดยมีความสัมพันธ์จำนวน 65 คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์

1 คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อกัน และมีขนาดความสัมพันธ์ไม่มากเกินไป



หมายเหตุ: KSB = พฤติกรรมไฟรั้; KSI = ความตั้งใจแสวงหาความรู้; int = ความพยายามหา ข้อมูลจากสารสนเทศ; set = ความตั้งใจแสดงให้ เห็นว่ามีเป้าหมาย; con = ความตั้งใจแสดงให้ เห็นว่ามี การกำกับ; KA = ทศนคติต่อความรู้; cog = ความคิดต่อความรู้; aff = ความรู้สึ กต่อความรู้; beh = แนวโน้มพฤติกรรม; RM = บุคคลต้นแบบ; boss = หัวหน้างาน/ผู้ บริหาร; coll = ผู้ร่วมงาน; SDL = การเรียนรู้แบบ ชี้นำตนเอง; plan = การวางแผนเรี ยนรู้; mon = การตรวจสอบการเรี ยนรู้; eva = การประเมินผลการเรี ยนรู้

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมไฟรั้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและ บำรุงรักษาโรงไฟฟ้า หลังปรับโมเดล

ตารางที่ 1 ค่าอิทธิพลโดยตรง อิทธิพลโดยอ้อม อิทธิพลรวม และค่าสัมประสิทธิ์การ
พยากรณ์ของความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปร

| ตัวแปรเหตุ | ตัวแปรผล | KSI | | | KSB | | |
|--------------------|---|--------|------|--------|--------|--------|--------|
| | | DE | IE | TE | DE | IE | TE |
| KA | | 0.21** | - | 0.21** | - | 0.05* | 0.05* |
| RM | | -0.01 | - | -0.01 | - | 0.00 | 0.00 |
| SDL | | 0.71** | - | 0.71** | 0.54** | 0.16** | 0.70** |
| KSI | | - | - | - | 0.23** | - | 0.23** |
| ค่าสถิติ | $\chi^2 = 45.67, df=37, \chi^2/df = 1.216$ $p = 0.155, RMSEA=0.020, GFI=0.99, AGFI= 0.97, RMR=0.014$ | | | | | | |
| ตัวแปร | cog | aff | beh | boss | coll | | |
| ความเที่ยง | 0.37 | 0.64 | 0.76 | 0.59 | 0.72 | | |
| ตัวแปร | plan | mon | | | | | |
| eva | int | set | con | ksb | | | |
| ความ เที่ยง | 0.65 | 0.76 | 0.75 | 0.69 | 0.68 | 0.75 | |
| | 1.00 | | | | | | |
| สมการ โครงสร้าง | KSI | KSB | | | | | |
| R ² | 0.70 | 0.56 | | | | | |

หมายเหตุ: DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect

* $p < .05$ ($1.960 \leq t\text{-value} < 2.576$) ** $p < .01$ ($t\text{-value} \geq 2.57$)

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงเหตุของพฤติกรรมใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) พบว่า โมเดลตามสมมติฐานมีค่าสถิติไคสแควร์คำนวณเท่ากับ 45.67 มีองศาอิสระเท่ากับ 37 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, มีค่า χ^2/df เท่ากับ 1.234 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนสัมพันธ์ (RFI) เท่ากับ 0.980 (ควรมากกว่า 0.92) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.048 (ควรน้อยกว่า 0.08) ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.062 (ควรน้อยกว่า 0.07) ค่าดัชนีวัดระดับ

ความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.990 (ควรมากกว่า 0.92) จากตารางที่ 1 และภาพที่ 2 พบว่าตัวแปรทัศนคติต่อความรู้ บุคคลต้นแบบ และการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.21, -0.01 และ 0.71 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 รวมกัน ทำนายความแปรปรวนของความตั้งใจแสวงหาความรู้ ได้ร้อยละ 70.0 ทัศนคติต่อความรู้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ ผ่านความตั้งใจแสวงหาความรู้ โดยมีน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าน้ำหนักอิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.05 บุคคลต้นแบบมีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้ โดยมีอิทธิพลเท่ากับ -0.01 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ ผ่านความตั้งใจแสวงหาความรู้ มีน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.00 การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความตั้งใจแสวงหาความรู้ โดยมีน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.54 และ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความตั้งใจแสวงหาความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมแสวงหาความรู้ โดยมีน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวมนั้นพบว่า ทัศนคติต่อความรู้ บุคคลต้นแบบ การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ความตั้งใจแสวงหาความรู้ สามารถทำนายพฤติกรรมใฝ่รู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.05, 0.00, 0.70 และ 0.23 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมใฝ่รู้ ได้ร้อยละ 56

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่าทัศนคติที่มีต่อความรู้ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ซึ่ง ดารณี พานทอง (2542) กล่าวว่า การแสดงออกทางทัศนคติในทางบวก (Negative Attitude) คือความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีหรือยอมรับ มีความพอใจ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้ามีทัศนคติต่อความรู้ที่ดีส่งผลต่อความตั้งใจที่จะแสวงหาความรู้ และมีแนวโน้มแสดงให้เห็นชัดเป็นพฤติกรรมใฝ่รู้ สอดคล้องกับ Zimbardo (1980, อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546) นักจิตวิทยา

สังคมกล่าวถึงความเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมไว้ว่า เจื่อนใจที่จะทำให้สามารถใช้ทัศนคติทำนายพฤติกรรมได้อย่างค่อนข้างแม่นยำและถูกต้อง ควรให้ความสำคัญ 3 ปัจจัยนี้ คือ 1) ทัศนคติต่อพฤติกรรม โดยที่พฤติกรรมนั้นต้องเป็นเรื่องเดียวกัน 2) ทัศนคติเป็นแนวคิดที่ทำให้มองเห็นทิศทางของพฤติกรรมในวงกว้าง 3) ทัศนคติต่อสิ่งใดที่หนักแน่นและเด่นชัด จะสามารถเป็นตัวทำนายพฤติกรรมได้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่าบุคคลต้นแบบของการศึกษาคั้งนี้ได้แก่หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า จึงกล่าวได้ว่าบุคคลต้นแบบมีอิทธิพลทางตรงน้อยมากต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้ และไม่มีอิทธิพลทางอ้อมที่จะมีผลต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษา ดังนั้นการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมใฝ่รู้ อาจต้องสร้างตัวแบบประเภทอื่น ที่ไม่ใช่ตัวบุคคล อาจสร้างตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์แทน ซึ่ง สิริอร วิชชาวุธ (2554) ได้เสนอไว้ว่าตัวแบบหรือต้นแบบ (Role Model) นั้นแบ่งได้เป็นสองประเภท ได้แก่ ต้นแบบที่เป็นบุคคลจริง ๆ (Live Model) คือต้นแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์โดยตรง และ ต้นแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นต้นแบบที่เสนอผ่านสื่อต่าง ๆ เช่นวิทยุ โทรทัศน์ การ์ตูน หรือนิยาย เป็นต้น

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 พบว่าการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้และพฤติกรรมใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า มีน้ำหนักอิทธิพลต่อความตั้งใจแสวงหาความรู้ มากกว่าการแสดงพฤติกรรมใฝ่รู้ สอดคล้องกับโนลส์ (Knowles อ้างถึงใน ปิยะ ศักดิ์เจริญ, 2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองได้ว่า บุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเองจะเรียนรู้ได้มากกว่า ดีกว่า มีความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจสูงกว่า สามารถนำประโยชน์จากการเรียนรู้ไปใช้ได้ดีกว่าและยาวนานกว่าคนที่เรียนรู้โดยเป็นแต่เพียงผู้รับหรือรอการถ่ายทอดจากผู้สอนเท่านั้น

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ความตั้งใจแสวงหาความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า สอดคล้องกับที่ Ajzen (1988 อ้างถึงใน ชีระพร อุวรรณโณ, 2535) นำเสนอไว้ว่า ปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล คือ ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention) โดยความตั้งใจเป็นตัวบ่งชี้ว่า บุคคลได้ทุ่มเทความพยายามอย่างน้อยเพียงใดที่จะทำพฤติกรรมนั้น ยิ่งบุคคล

มีความตั้งใจแน่วแน่และพยายามมากเพียงใด ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมก็มีมากเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. การศึกษาที่พบว่าการเรียนรู้แบบชี้นำตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ และยังมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านความตั้งใจแสวงหาความรู้ไปยังพฤติกรรมใฝ่รู้มากกว่าตัวแปรอื่น ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า มีกระบวนการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้โดยความช่วยเหลือจากผู้อื่น โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในทีมงานเอง และการสนับสนุนให้เรียนรู้จากแหล่งความรู้ภายนอก

2. ผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า มีทัศนคติที่ดีต่อความรู้ มีความตั้งใจที่จะแสวงหาความรู้ มีการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง สิ่งเหล่านี้รอการสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กร และการทำให้มีความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานในการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทั้งบุคลากร และการทำงานบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า ที่ต้องแสวงหาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้มีความต่อเนื่องได้ไม่สิ้นสุด

3. การใช้กิจกรรมของการจัดการความรู้ในองค์กร ส่งเสริมพฤติกรรมใฝ่รู้ในผู้ปฏิบัติงานด้านซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า นอกจากเป็นการพัฒนาความรู้ในระดับบุคคลแล้ว หากมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านงานซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าร่วมกันในองค์กร จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในระดับวิชาชีพ ไปจนถึงความสัมพันธ์ตามโครงสร้างของการบริหารของทีมงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับงานซ่อมและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของหลายวิชาชีพ ภายในทีมงานจึงจะสามารถดำเนินการกิจที่รับผิดชอบได้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาพฤติกรรมใฝ่รู้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ อาจแบ่งประเภทได้เป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ ข้อมูล ทักษะ ความสามารถ อารมณ์ ที่จะผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมใฝ่รู้ได้ และปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมหรือ

ขัดขวางการเกิดพฤติกรรม ได้แก่ เวลาและโอกาส การทำพฤติกรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้อื่น ซึ่งจะ
เป็นปัจจัยที่ทำให้เปลี่ยนความตั้งใจหรือเจตนาในการทำพฤติกรรมไปจากเดิม

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่12). กรุงเทพฯ:
ฐานบัณฑิต.
- ดารณี พานทอง. (2542). *ทฤษฎีการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทศนา แชมมณี และคณะ. (2541). *ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- ธาราริน อร่ามเจริญ. (2543). *การวัดสมรรถนะระบบการจัดการซ่อมบำรุงรักษา*
(วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2535). *ทฤษฎีและการวัดเจตคติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2558). *ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่และแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง*
: กระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. *วารสารพยาบาลทหารบก*,
16(1), หน้า 8-13.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ:
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สิริศา จักรบุญมา. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน*
ฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์). สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- อโนทัย ตรีนานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- Ajzen, I. (2002) *Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and
methodological considerations*. Retrieved from
<http://www.people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>
- Ajzen, I. and Fishbein, M. (1980). *Understanding attitude and predicting
social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Bratman, M. (1987). *Intention, plans, and practical reason*. Cambridge, MA: Havard University Press.
- Bratman, M. (1999). *Intention, plans, and practical reason*. Cambridge, MA: Havard University Press.
- Bratman, M. (2006). Dynamic of sociality. *Midwest Studies in Philosophy*, 30(1), pp. 1-15.
- Bratman, M. (2009). Intention, practical rationality, and self governance, *Ethics*, 119, pp. 411–443.
- Fishbein, M., and Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Garrison, D. (1997). Self-directed learning: Toward a comprehensive model. *Adult Education Quarterly*, 48, pp. 18-33.
- Hair, Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Madden, T., Ellen, P., and Ajzen, I. (1992). A Comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, pp. 3-9.
- Niebel, B. W. (1994). *Engineering maintenance management*. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/9780429081170>.
- Park, N. K., Meziar, J. M., Lee, J., and Han, J. H. (2014). Reverse knowledge diffusuion: Competitive dynamics and the knowledge seeking behavior of Korean high-tech firms. *Asia Pacific Journal of Management*, 31(2), pp.355-375.
- Ryu, S., Ho, S. H., and Han, I. (2003). Knowledge sharing behavior of physicians in hospital. *Expert Systems with Applications*, 25(1), pp.113-122.
- Saemundsson, R. J. (2004). Technical knowledge-seeking in a young and growing technology-based firm: Incentives and direction. *International Journal of Innovation Management*, 8(4), pp.399-429.

- Schermerhorn Jr., J. R., Hunt, J. G., and Osborn, R. N. (2000). *Organization behavior* (7th ed.). New York: Wiley.
- Shama, S. and Bock, G. W. (2005). Factor Influencing Individual's Knowledge Seeking Behavior in Electronics). Knowledge Repository. ECIS2005 Proceeding Paper 49. (<http://aisel.aisnet.org/ecis2005/49>)
- Song, L. and Hill, J. R. (2007). A conceptual model for understanding self-directed learning in online environments. *Journal of Interactive Online Learning*, 6(1), pp. 27-41.