

พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์ ภัทรราวดี มากมี และ สุชาดา กรเพชรปภาณี
ศูนย์วิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 480 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยปรากฏว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความริเริ่มด้วยตนเอง ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถแห่งตน และด้านความรับผิดชอบ

โมเดลองค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 314.39 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 314 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .48 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .96, .93 และ 1.00 ตามลำดับ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .03 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .00

คำสำคัญ: พฤติกรรมคิดก้าวหน้า, บุคลิกภาพเชิงรุก, ความริเริ่มด้วยตนเอง, ขอบเขตการรับรู้ความสามารถแห่งตน, ความรับผิดชอบ

Proactive Behavior of Sub-district Municipality Officers in Chon Buri: A Confirmatory Factor Analysis

Chutatip Jaroenruen, Patrawadee Makme, and Suchada Kornpetanee

Centre for Advanced Statistical Analysis

College of Research Methodology and Cognitive Science

Burapha University, Thailand

Abstract

Using Second-order Confirmatory Factor Analysis this research aimed to develop and validate a model of proactive behavior of municipality officers in Chon Buri. The research sample comprised 480 sub-district municipality officers, drawn by proportional stratified random sampling. Research instrument was a questionnaire. SPSS and LISREL were used to analyze the data.

The results showed that the proactive behavior of sub-district municipality officers consisted of four factors; Proactive Personality, Personal Initiative, Role Breadth Self-Efficacy, and Taking Charge. The results from the second-order confirmatory factor analysis indicated that the model of proactive behavior was in accordance with the empirical data. The fit measures were as follow: Chi-square goodness of fit test value = 314.39, $df = 314$, $p = .48$, GFI = .96, AGFI = .93, CFI = 1.00, SRMR = .03, and RMSEA = .00.

Keywords: proactive behavior, proactive personality, personal initiative, role breadth self-efficacy, taking charge

ความนำ

ผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behavior) จะมีลักษณะเป็นผู้ที่คิดหาทางเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ที่แสดงถึงความสามารถในการรับผิดชอบตนเองได้ สามารถคิดริเริ่มกระทำการต่าง ๆ สามารถมองเห็นประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว คิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น สามารถเป็นแบบอย่างให้กับคนอื่น ๆ ได้ การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า เป็นลักษณะของบุคคลที่มีคุณภาพจึงเป็นที่ต้องการขององค์กรยุคใหม่ ผลการวิจัยของ Crant (2000) ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงเรื่องของพฤติกรรม คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มด้วยตนเอง ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความรับผิดชอบ

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานองค์กรต่าง ๆ ก็คือปัญหาในเรื่องของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแสดงบทบาทความมีคุณค่าที่โดดเด่นของตนเอง เป็นเหตุให้ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารระดับสูง ประกอบกับการขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้เรียนรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง จนบุคลากรตามไม่ทัน จึงกลายเป็นความล้าสมัย ซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญทำให้เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าในสายงานในที่สุด โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการมักถูกมองว่ามีการปฏิบัติงานแบบเช้าชามเย็นชาม ลักษณะดังกล่าวเป็นระบบการทำงานที่เป็นตัวถ่วงความเจริญของประเทศชาติ ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวได้มีการวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาว่า มีสาเหตุมาจากอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากตัวผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ โดยเน้นที่อุปนิสัยของข้าราชการไทย เพราะอุปนิสัยของข้าราชการเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549)

การศึกษารายละเอียดของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order Confirmatory Factor Analysis: Second-order CFA) เพื่อวิเคราะห์ว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้าประกอบด้วยพฤติกรรมด้านใดบ้าง และพัฒนาโมเดลพฤติกรรมคิดก้าวหน้าให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะเทศบาลตำบลในการนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาล

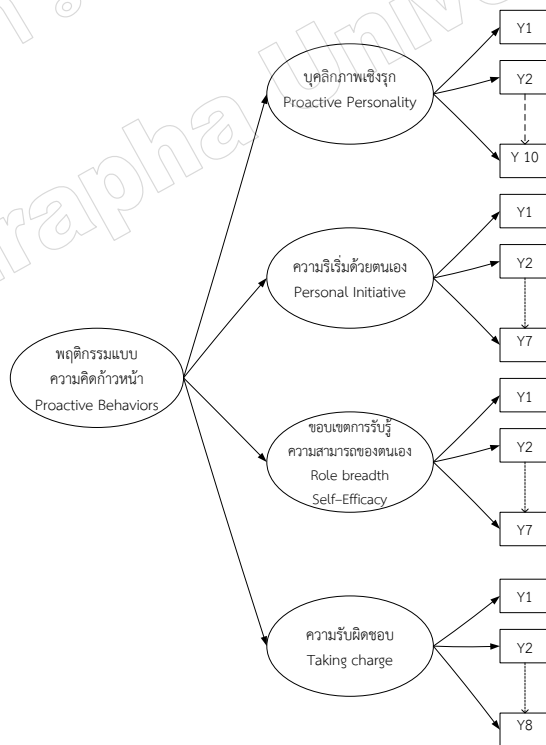
ตำบลในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

Covey (1989) กล่าวว่า พฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้า เป็นอุปนิสัยเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดของคนที่จะมีประสิทธิผลในทุกสถานการณ์ ผู้ที่มีความคิดก้าวหน้าจะมีลักษณะเป็นผู้ที่คิดหาทางเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ที่แสดงถึงความสามารถในการรับผิดชอบตนเองได้ สามารถคิดริเริ่มกระทำการต่างๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยไม่ต้องรอให้เกิดสิ่งใดขึ้นก่อน โดยเห็นโอกาสที่จะริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ในขณะที่ผู้อื่นเห็นว่าเป็นปัญหา มีแนวคิดของการกระทำให้สิ่งที่เป็นอยู่นั้นดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สามารถมองเห็นประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่แล้วคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น สามารถเป็นแบบอย่างให้กับคนอื่น ๆ ได้ และสามารถคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยการ

เปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเองก่อน พร้อมกับเลือกที่จะกระทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นด้วยตนเอง ไม่ใช่เป็นเพราะสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวเป็นตัวกำหนดให้กระทำ ด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้วยการตระหนักถึงขอบเขตที่ตนเองสามารถทำได้ โดยพิจารณาว่าตนเองเป็นอะไรมีข้อดีข้อด้อยอย่างไรบ้าง แล้วพยายามทำในสิ่งที่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ อย่างดีที่สุดด้วยตนเอง มีผลงานวิจัยสนับสนุนว่าพฤติกรรมของผู้มีความคิดก้าวหน้า ประกอบด้วย บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มด้วยตนเอง ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความรับผิดชอบ เช่น การศึกษาพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าในองค์กร โดยศึกษากับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน (Crant, 2000) ความสำเร็จในการทำงานของพยาบาลผู้ให้การปรึกษาในโรงพยาบาลชุมชนเขต 10 (อ่อนนุช พิพัฒนางกุล, 2546) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้ากับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากกลุ่มอาชีพและองค์กรต่าง ๆ กัน (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999) ระดับพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี (ปฐมมาศ โชติบัณ, 2550) และปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดนราธิวาส (กิตติพร เนาวิสุวรรณ และคณะ, 2550)

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงนำผลสรุปดังกล่าวมาพัฒนาเป็นโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าโดยประยุกต์กับผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี เพราะในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐกำลังประสบปัญหาในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแสดงบทบาทความมีคุณค่าที่โดดเด่นของตนเอง ประกอบกับขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทันกับก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลให้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เป็นการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 29 แห่ง มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด 3,417 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ข้อมูลจำนวนอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน/ลูกจ้าง/พนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2554) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 480 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก พัฒนาจากแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุก ตามแนวคิดของ Bateman and Crant (1993) มีค่าความเที่ยง .85 ด้านความริเริ่มด้วยตนเอง พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Bledow and Frese (2009) มีค่าความเที่ยง .79 ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Bandura (1997) มีค่าความเที่ยง .78 และด้านความรับผิดชอบ พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Morrison and Phelps (1999) มีค่าความเที่ยง .83

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองจากแต่ละเทศบาลที่มีผู้ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 480 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

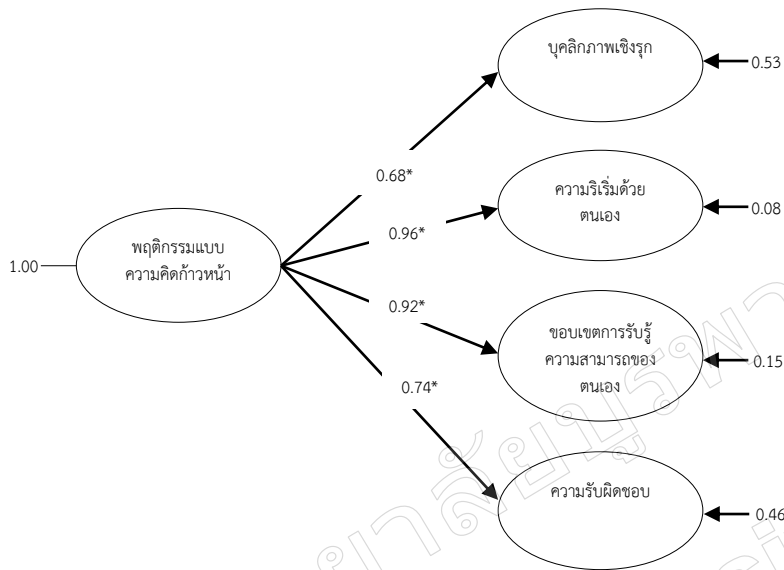
การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ใช้โปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้โปรแกรม LISREL 8.80 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-order confirmatory factor analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี แสดงว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 32 ตัวแปรสังเกตได้ คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .42 ถึง .88 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 32 ตัวแปรนั้น เป็นตัวแปรที่สำคัญของพฤติกรรมก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล จัดเรียงองค์ประกอบตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ คือ ด้านความริเริ่มด้วยตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .96 ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .92 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .74 และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .68 ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความแปรผันร่วมกับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 92, 85, 54 และ 47 ตามลำดับ แสดงว่า องค์ประกอบด้านความริเริ่มด้วยตนเองมีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ในการอธิบายพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ส่วนองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพเชิงรุกมีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์ปรากฏว่า มีความสอดคล้องกันดี พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 314.39 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 314 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .48 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .96 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง

ของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMS) เท่ากับ .03 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .00 แสดงดัง ภาพที่ 2 และตารางที่ 1



หมายเหตุ: Chi-square=314.39, df=314, p-value= .48, RMSEA=0.00

*p < .05

ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²
ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก	.68*	.47
ด้านความริเริ่มด้วยตนเอง	.96*	.92
ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง	.92*	.85
ด้านความรับผิดชอบ	.74*	.54

$\chi^2 = 314.39$ $df = 314$ $p = .48$ $GFI = .96$ $AGFI = .93$

CFI = 1.00 SRMR = .03 RMSEA = .00

หมายเหตุ: *p < .05

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 1 สรุปได้ว่า โมเดลองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน 32 ตัวแปรสังเกตได้ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพเชิงรุก วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ ในการทำงานมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าผู้อื่น ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตามสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ มั่นใจว่าสามารถที่จะแสวงหาโอกาสที่ดีได้ ในสถานการณ์คับขันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ชอบค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ มักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ อยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร รู้สึกว่าไม่มีอะไรที่ตันตันไปกว่าเดิมได้ เห็นความคิดของตนเองกลายเป็นจริงขึ้นมา มักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ และพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ

องค์ประกอบด้านความริเริ่มด้วยตนเอง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ สามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ มักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่าขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย เมื่อมีข้อผิดพลาดจะหาทางแก้ไขทันที มักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตนเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม เวลาที่ถูกเพื่อนร่วมงานสับสนจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงาน มีการวางแผนก่อนการทำงาน และพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ

องค์ประกอบด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ เชื่อกันว่าตนสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ มีเป้าหมายในชีวิตที่สามารถทำให้สำเร็จได้ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดมักจะจัดการปัญหาได้ด้วยดี คิดว่าความล้มเหลวทำให้มีความพยายามมากขึ้น เป็นคนที่พึ่งพาตนเองได้ และมีความสามารถในการผูกมิตร

องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ คิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ เมื่อมีเวลาว่างจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ มีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ทำงาน เมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้จะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ เมื่อได้รับมอบหมายงานก็จะรีบลงมือทำทันที รู้สึกว่าไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า เมื่อมีนัดก็จะไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา เมื่อทำงานผิดพลาดก็ยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปรากฏว่า องค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล มี 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความริเริ่มด้วยตนเอง ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความรับผิดชอบ และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก แต่ละองค์ประกอบสอดคล้องกับแนวคิดและผลงานวิจัยของนักจิตวิทยา นักการศึกษา ดังต่อไปนี้

ความริเริ่มด้วยตนเอง เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังแนวคิดของ Fay and Frese (2001) ที่กล่าวว่า ความริเริ่มด้วยตนเอง เป็นพฤติกรรมการทำงานอย่างหนึ่งที่ประกอบด้วย พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง พิจารณาด้วยความคิดเชิงบวกหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุก ตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปถึงถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ Frese and Zapf (1994) กล่าวว่า การกระทำที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการเริ่มต้นจากเป้าหมาย มีการวางแผนดำเนินการทำให้สำเร็จ และการประเมินค่า การกระทำถูกควบคุมจากการรู้คิด จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Frese, Fay, Hilburger, Leng, and Tag (1997) ศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างของการสัมภาษณ์ และการใช้แบบวัดความริเริ่มด้วยตนเองในกลุ่มตัวอย่างชาวเยอรมันตะวันออก จำนวน 543 คน และเยอรมันตะวันตก จำนวน 160 คน พบว่า ความริเริ่มด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความต้องการความสำเร็จ การเปลี่ยนเป้าหมายไปเป็นการปฏิบัติ วิธีจัดการกับปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหาที่มุ่งเน้นที่อารมณ์ การวางแผนอาชีพและการวางแผนการทำงาน Fay and Frese (2001) ศึกษาความตรงเชิง

โครงสร้างของการวัดความริเริ่มด้วยตนเอง ด้วยการสอบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดของความริเริ่มด้วยตนเอง ในกลุ่มตัวอย่าง 11 กลุ่ม จากประเทศที่พัฒนาแล้ว (เยอรมันนี และเนเธอร์แลนด์) และประเทศที่กำลังพัฒนา (แอฟริกาใต้ อูกาตา และซิมบับเว) ที่เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าของธุรกิจขนาดย่อม และผู้จัดการบริหารระดับกลางในองค์กร พบว่า การสนับสนุนทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การควบคุมในงาน ความซับซ้อนของงาน และการให้การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน ตลอดจนทักษะ ความรู้ เกี่ยวกับงาน และความสามารถทางสติปัญญา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความริเริ่มด้วยตนเอง

ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้ามีน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบเป็นลำดับที่ 2 ดังแนวคิดของ Pajares and Miller (1994) ที่กล่าวว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถแห่งตน เป็นตัวแปรทางด้านจิตที่มีผลต่อความพยายามในการกระทำให้ตนเอง ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละสถานการณ์ นอกจากนี้ Bandura (1997) ยังกล่าวว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถแห่งตน เป็นความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคลว่า ตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองของ นัยนา ปาระมี (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการดูแลตนเองที่บ้านของมารดาวัยรุ่น ในระยะหลังคลอด พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลตนเองที่บ้านของมารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.44, p < .01$) และ ปิรันธนา ลิ้มพขวา (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับแรงจูงใจภายในและพฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตู้เย็น กรณีศึกษา บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีแรงจูงใจภายในสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายใน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 25

ความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้ามีน้ำหนักองค์ประกอบเป็นลำดับที่สาม ซึ่ง Morrison and Phelps (1999) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นแนวคิดที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดช่องทางการทำ ทายในบทบาทสถานะนั้น ๆ เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพทางการเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบเป็นการกระทำที่เกิดมาจากความ พยายามของพนักงานต่อผลกระทบแต่ละส่วนหน้าที่ ที่ซึ่งให้ความเคารพต่อวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เป็นสิ่งที่จำเป็นและ สำคัญอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงและเป็นการปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพให้มีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ดุสิต อุทิศพงษ์ (2547) เรื่องการพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับนักศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 คณะศึกษาศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 751 คน ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักของ ความรับผิดชอบต่อสังคมมี 5 ด้าน และ Wigginw (1971) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความมีวินัยของตนเองพบว่า ผู้มีวินัยใน ตนเองสูงจะมีความรับผิดชอบมาก มีความวิตกกังวลน้อย มีความอดทน มีเหตุผลของตนเอง มีความยืดหยุ่นในความคิด และมีพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ และยังพบว่าโดยทั่วไปจะมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ดีกว่าผู้ที่ขาดวินัยความรับผิดชอบ

บุคลิกภาพเชิงรุก เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้ามีน้ำหนักองค์ประกอบเป็นลำดับสุดท้าย มีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดของ Covey (2004) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะกล้าเผชิญกับความเป็น จริง ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รู้สึกว่าตนเองมีอำนาจที่จะเลือกตอบสนองให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในองค์กรตนเป็นผู้กำหนด มีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพ

เชิงรุกจะเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวด้วยตัวของเขาเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Seibert, Kraimer, and Crant (2001) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะพยายามหาโอกาสใหม่ ๆ เสมอ มีการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความพยายามจนกระทั่งนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความหมาย เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ Bell and Staw (1989) ที่พบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะประสบความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากบุคคลจะพยายามควบคุมการทำงานของตน มีความคิดสร้างสรรค์ พยายามเข้าถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม และทำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ Crant (1995) ได้ทำการทดสอบความตรงตามเกณฑ์ (Criterion validity) ของแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานของตัวแทนขายบ้านและที่ดิน จำนวน 131 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน Seibert, Crant and Kraimer (1999) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 496 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้งในด้านรูปธรรม ได้แก่ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และในด้านนามธรรม คือ ความพึงพอใจในอาชีพ Bechemr and Maurer (1999) ศึกษาบุคลิกภาพเชิงรุกกับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการของประธานบริษัทเอกชนขนาดเล็ก จำนวน 215 คน พบว่า คะแนนบุคลิกภาพเชิงรุกของประธานบริษัทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงในยอดขายของบริษัท

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจนำแบบวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ที่ได้จากการวิจัยนี้ ไปใช้วัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะนำมาสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความริเริ่มด้วยตนเองเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ดังนั้น หน่วยงานราชการหรือองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง โดยให้โอกาสและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความคิดทางบวกและวิธีการทำงานเชิงรุก ตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ เพื่อค้นหาว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าแตกต่างกันนั้น มีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นสาเหตุ เพื่อนำมาเป็นแนวทางจัดการส่งเสริมปัจจัยที่เป็นต้นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าเพิ่มขึ้นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในสายอาชีพอื่น ๆ หรือศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเพศชายกับเพศหญิงว่ามีองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าแตกต่างกันหรือไม่

3. ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ได้แก่ มีการคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความรับผิดชอบ และมีบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดบวก ตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ สามารถประเมินความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของตนเอง กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น พยายาม พากเพียร และเต็มใจไม่ละทิ้งหน้าที่ของตน เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพร เนาวิสุวรรณ และคณะ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออุปนิสัยเชิงรุกของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดนราธิวาส*. รายงานวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนสงขลา.
- ดุสิต อุทิศพงษ์. (2547). *การพัฒนาแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นัยนา ปาระมี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร การรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการดูแลตนเองที่บ้านของมารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการผดุงครรภ์ชั้นสูง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปฐมมาศ โชติบัณ. (2550). *อุปนิสัยเชิงรุกในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ปัทมธนา ลัมพพา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจ ภายในกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตู้เย็น กรณีศึกษา บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *รัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : ธรรมการพิมพ์.
- อ่อนนุช พิพัฒนางกุล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานของพยาบาลผู้ให้การปรึกษาในโรงพยาบาลชุมชนเขต10*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103–118.
- Becherer, R. C., & Maurer, J. G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management*, 37, 28–36.
- Bell, N. E., & Staw, B. M. (1989). 11 People as sculptors versus sculpture: the roles of personality and personal control in organizations. *Handbook of career theory*, 232.
- Bledow, R., & Frese, M. (2009). A situational judgment test of personal initiative and its relationship to performance. *Personnel Psychology*, 62(2), 229–258.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Simon & Schuster.
- Covey, S. R. (2004). *Seven Habits of Highly Effective People*. Free Press.
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology; Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435–462.
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies, 14(1), 97-124

- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133–188.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139–161.
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 4, 271–340.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extra role efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 403–419.
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86(2), 193.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L. (1999). proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416–427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845–874.
- Wigginw., J. S., et al. (1971). *The psychology of personality*. Massachusetts: Addison-Wesley.