

ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน



ปริญญานิพนธ์
ของ
พรรณราย อักษรถึง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สิงหาคม 2560

ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน



ปริญญานิพนธ์
ของ
พรรณราย อักษรถึง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สิงหาคม 2560

พรรณราย อักษรถึง. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน. ปรินญาณิพนธ์* ปร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม, อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มงานที่เก็บข้อมูลจากข้าราชการแต่ละคนภายในกลุ่มงาน 2) เพื่อศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปรระดับบุคคล ตัวแปรระดับกลุ่มงาน และตัวแปรเชิงผล ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคั่นกลาง กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ที่ได้จากการสุ่มแบบ หลายขั้นตอน จำนวน 534 คน จาก 107 กลุ่มงาน โดยมีสมาชิกเฉลี่ยในกลุ่มงาน 5 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งค่าความเชื่อมั่นในการวัด ตัวแปรแฝงในการวิจัยมีค่าอยู่ระหว่าง .67 ถึง .96 การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มใช้การตรวจสอบจากค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการวิเคราะห์ทุกระดับ ได้แก่ ค่า r_{wgj} Index และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร (Intra class correlation; ICC) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวและพหุระดับ และทดสอบแบบจำลองพหุระดับโดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น พหุระดับ (Multilevel structural equation modeling) ด้วยวิธีการประมาณค่าแบบ MLR (Maximum likelihood with robust statistics)

ผลการวิจัยพบว่าคะแนนของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ที่ข้าราชการเป็นผู้ให้ข้อมูล มีความสอดคล้องกันและมีคุณภาพการวัดเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้ สำหรับผลการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับในระดับบุคคล พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากบุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเองก็มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน สำหรับอิทธิพลข้ามระดับ พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบอีกว่าตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านทางพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

MULTILEVEL CAUSAL FACTORS OF PROACTIVE WORK BEHAVIORS
AFFECTING THE WORK PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS
WORKING IN PLANNING AND POLICY



AN ABSTRACT
BY
PHANNARAI AKSORNTHUENG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Philosophy degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

August 2017

Phannarai Aksornthueng. (2017). *Multilevel Causal Factors of Proactive Work Behaviors Affecting the Work Performance of Civil Servants Working in Planning and Policy*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School. Srinakharinwirot University. Advisory Committee: Assoc. Prof. Dr. Oraphin Choochom, Dr. Numchai Supparerkchaisakul.

The objectives of this research are to 1) examine the level of the analysis of the variables collected from individuals in their groups; 2) to examine the structural relationship model of individual-level variables, group-level variables, work performance and the function of proactive work behavior as a mediator. After using multi-stage sampling, the sample of the research consisted of five hundred and thirty four individuals from a hundred and seven work groups, with a cluster size of five. The data were collected using four questionnaires and were considered for content validity by academic experts. The construct reliabilities of the questionnaire were between .67 and .96. The r_{wgj} Index and Intraclass Correlation Coefficient (ICC) were used to test the levels of analysis regarding the variables collected by individuals in their groups, while multilevel confirmatory factor analysis (MCFA) was used to testing the construct validity of the variables. Multilevel structural equation modeling (MSEM) with maximum likelihood with robust statistics (MLR) estimation was used to test the multilevel structural model.

The research found that the support of supervisors and proactive role models had enough agreement of the scores within groups to be aggregated to group level variables and for further use in the multilevel structural model. Furthermore, the results of testing the multilevel structural model for the individual-level effect indicated that a proactive personality, result oriented, and attitudes towards proactive work had a significantly direct effect on proactive work behavior. Moreover, proactive work behavior had significantly direct effects on work performance. For the cross level direct effects, the results indicated that the proactive role models the idea of a cross-level direct effect on proactive work behavior. In addition, the findings showed that a proactive personality, results oriented, attitudes towards proactive work, achievement, the support of supervisors and proactive role models had an indirect effect on work performance through proactive work behavior.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุพระดับและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน

ของ

พรรณราย อักษรถึง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จัตตชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ กาญจนวงศ์)

..... ที่ปรึกษาร่วม

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรรม)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้ที่ได้รับการประสิทธิ์ประสาทจากคณาจารย์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทั้งคำแนะนำ การสนับสนุน ความห่วงใย และกำลังใจจากบุคคลหลายๆ ท่าน ที่ผู้เขียนขอกล่าวไว้ ณ ที่นี้ เพื่อเป็นการระลึกถึงด้วยความขอบคุณ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม และ อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งคอยกระตุ้นเตือนและถามถึงความคืบหน้าของปริญญานิพนธ์ตลอดมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ กาญจนวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษชุดา กิจธรรม ประธานและกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ กิตติพิชัย อาจารย์ ดร.ภาสกร เติวิชพงศ์ อาจารย์ ดร.ทัศนีย์ หอมกลิ่น อาจารย์ อิศระ พัฒนศึกษา อาจารย์ ดร.ไชยันต์ ศรีสกุลประเสริฐ อาจารย์ ดร.อัครา ประเสริฐสิน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธัญญา วัฒนโธ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกจากเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่านที่มีให้กันเสมอ ขอขอบคุณเพื่อนๆ ร่วมสถาบัน เพื่อนร่วมรุ่นปริญญาเอก พี่กัส พี่รุ่ง พี่ฝน และ พี่บ๊วย ที่เป็นเพื่อนเรียน เพื่อนกิน เพื่อนเที่ยว และคอยกระตุ้นเตือน ผลักดันให้เร่งทำปริญญานิพนธ์ให้สำเร็จโดยเร็ว ดะห์ และฮานาน ที่เป็นเพื่อนปรับทุกข์ และให้กำลังใจซึ่งกันและกันในเวลาปริญญานิพนธ์ไม่คืบหน้า พี่ไพฑูรย์ ที่ให้คำแนะนำดีๆ ในหลายๆ ประเด็น พี่ตึกที่คอยเป็นธุระให้ในหลายๆ เรื่อง ขอขอบคุณพี่ฝน และไอซ์ที่ปรึกษาสำคัญด้านการวิเคราะห์สถิติ ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกๆ ท่านที่คอยเป็นกำลังใจ และสอบถามถึงความคืบหน้าในการเรียน เป็นแรงผลักดัน และให้ความช่วยเหลือในหลายๆ ส่วน จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ พี่ชาย และพี่สาว และทุกคนในครอบครัวที่คอยให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และคอยเป็นกำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด

พรรณราย อักษรถึง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
ทฤษฎีทางปัญญาสังคม.....	14
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก.....	17
ตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก.....	26
บุคลิกภาพเชิงรุก.....	26
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	29
เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก.....	32
แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา.....	39
การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา.....	42
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน.....	44
ตัวแปรเชิงผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก.....	47
ผลการปฏิบัติงาน.....	47
แนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับ.....	54
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	58
สมมุติฐานในการวิจัย.....	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	62
การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การวิจัย.....	64
การพิทักษ์สิทธิ์.....	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การจัดกระทำข้อมูล.....	78
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4 ผลการวิจัย.....	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	80
ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตในงานวิจัย.....	82
ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรระดับกลุ่มงาน.....	86
ผลการตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมิน.....	86
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันพหุระดับตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมิน.....	89
ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน.....	96
ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคล.....	96
ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก.....	99
ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก.....	106
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
กระบวนการวิจัยโดยสรุป.....	110
สรุปผลการวิจัย.....	113
อภิปรายผลการวิจัย.....	121
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	135
บรรณานุกรม.....	139

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	152
ภาคผนวก ก เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย.....	153
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด ที่ใช้ในการวิจัย.....	170
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย หลังปรับแบบจำลองการวัด.....	172
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	181



บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	องค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก.....	18
2	สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแผนการสุ่มตัวอย่าง.....	64
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	81
4	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตในการวิจัย.....	83
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตระดับบุคคลในการวิจัย.....	85
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มงานในการวิจัย.....	86
7	ผลการตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมิน.....	87
8	ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (แบบจำลองที่ปรับแล้ว).....	90
9	ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (แบบจำลองที่ปรับแล้ว).....	90
10	ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)...	93
11	ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (แบบจำลองที่ปรับแล้ว).....	94
12	ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของข้าราชการ (แบบจำลองสมมติฐาน).....	98
13	ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของข้าราชการ (แบบจำลองที่ปรับแล้ว).....	99
14	ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (แบบจำลองสมมติฐาน).....	102
15	ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (แบบจำลองที่ปรับแล้ว).....	103
16	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (แบบจำลองที่ปรับแล้ว).....	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของ ตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก.....	106
18 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม ของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก.....	109
19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย.....	113
20 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก.....	173
21 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	174
22 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก.....	175
23 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา.....	176
24 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกของ ผู้บังคับบัญชา.....	177
25 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน.....	178
26 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก.....	179
27 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน.....	180

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบซึ่งสาเหตุเป็นผลกัน.....	15
2 โมเดลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของ แกรนท์.....	20
3 โมเดลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิด ของ พาร์คเกอร์ และคณะ.....	21
4 โมเดลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของของแกรนท์ และแอชฟอร์ด.....	22
5 โมเดลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของ แทรวิส.....	23
6 แสดงวิวัฒนาการของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานการจัดกระทำข้อมูล.....	50
7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	60
8 แบบจำลองการวัดพหุระดับของการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา.....	92
9 แบบจำลองการวัดพหุระดับของแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา.....	95
10 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระดับบุคคลของข้าราชการ (แบบจำลองสมมุติฐาน).....	97
11 คำสมประสิทธิอิทธิพลมาตรฐานของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระดับ บุคคลของข้าราชการ (แบบจำลองที่ปรับแล้ว).....	98
12 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ ตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรม การทำงานเชิงรุก (แบบจำลองสมมุติฐาน).....	100
13 คำสมประสิทธิอิทธิพลมาตรฐานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ ตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (แบบจำลองที่ปรับแล้ว).....	103

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการเมือง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเศรษฐกิจก้าวหน้ายุคที่เน้นความรู้เป็นฐาน (Knowledge Based Economy) องค์การต่างๆ ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ และคงไว้ซึ่งศักยภาพในการแข่งขัน โดยที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2553) ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ในราชการพลเรือน ที่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ตามนัยแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ส่วนราชการต่างๆ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสของความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมากขึ้น โดยส่งเสริมให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนวิธีคิด และวิธีการทำงาน โดยแสวงหาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก องค์การที่มีบุคลากรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานจากรูปแบบเดิมที่มีลักษณะตั้งรับ (Reactive) ซึ่งเน้นการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสถานการณ์บังคับให้สนองตอบ ไม่ใส่ใจต่อการวางแผนการทำงาน และไม่สนใจที่จะคิดถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นไว้มาก่อน มาเป็นพฤติกรรมการทำงานรูปแบบใหม่ที่เรียกว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Behavior) เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (Crant. 2000; Thompson. 2005)

สำนักงาน ก.พ. (2555) ได้กำหนดให้การทำงานเชิงรุก เป็นสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โดยที่พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Behavior) คือการทำงานอย่างเป็นระบบ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้ความรู้นั้นคาดการณ์ไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ วางแผนเพื่อป้องกันปัญหาหรือให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และลงมือทำตามแผนนั้น มีการกระทำที่เป็นกระบวนการของการคาดการณ์ วางแผน และลงมือกระทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Grant; & Ashford. 2008) มุ่งมั่นให้งานประสบความสำเร็จ และแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการเพิ่มมูลค่างาน (Job Value) ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา (อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. 2548) การเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ (สำนักงาน ก.พ. 2553) จากคำนิยามข้างต้นจะเห็นว่าการทำงานเชิงรุก หรือ “Proactiveness” เป็นเรื่องที่มี 2 มิติ นั่นคือ มิติที่เกี่ยวกับปัญหา (Problem) วิฤติหรือภัยคุกคาม (Threat) และมิติที่เกี่ยวกับโอกาส (Opportunity) ในแง่ของปัญหา การทำงานเชิงรุกคือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการกระทำต่างๆ ที่สามารถป้องกันปัญหาที่

อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้าส่วนในแง่ของโอกาส การทำงานเชิงรุกคือการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันที พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกจึงมีความสำคัญช่วยให้องค์กรสามารถเล็งเห็นถึงวิกฤติและโอกาส และเตรียมการเรื่องต่างๆ ไว้รับมือได้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยลดทอนความเสียหายหรือฉกฉวยประโยชน์ที่จะเกิดจากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ จะเห็นได้จากผลการศึกษาในอดีตที่พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกจะนำไปสู่ผลทางบวกทั้งต่อบุคคลและองค์กร เช่น ความสำเร็จในสายอาชีพ (Crant. 2000; Seibert; Kraimer; & Crant. 2001) เจตคติในงาน ความรู้สึกในการควบคุมตน และความชัดเจนในบทบาทการทำงาน (Crant. 2000) และรวมไปถึงผลการปฏิบัติงาน (Crant. 2000; Thompson. 2005) จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

นอกเหนือจากแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐแล้ว สำนักงาน ก.พ.ร. ก็ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการต่างๆ นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานไปใช้เป็นการพัฒนาองค์กรตั้งแตปี พ.ศ. 2552 และเพื่อเป็นการยกระดับการพัฒนางค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงได้กำหนดให้มีการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified FL) แก่ส่วนราชการที่ดำเนินการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐครบ 6 หมวด และในปี พ.ศ. 2555 เป็นต้นมา สำนักงาน ก.พ.ร. ได้สนับสนุนให้ส่วนราชการที่ปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่องสมัครขอรับ “รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” โดยมีหลายหน่วยงานที่ได้รับรางวัล ดังกล่าว เช่น กรมสรรพสามิต กรมสรรพากร กรมธนารักษ์ กรมชลประทาน กระทรวงพลังงาน ฯลฯ (สำนักงาน ก.พ.ร. 2556; 2557; 2558; 2559) หน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเหล่านี้จึงเป็นหน่วยงานที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนางค์กรภาครัฐ

ในภาวะการณ์ที่ทุกหน่วยงานต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการองค์การเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ที่จะดำเนินการให้ทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายของประเทศได้อยู่คู่กับสังคมไทยตลอดไป รวมทั้งประชาชนได้มีดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขภายใต้คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี (กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. 2545) เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มาใช้ โดยผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในปีพ.ศ. 2559 มีคะแนนโดยรวม 3.67 คะแนน และมีคะแนน 3.54 เมื่อพิจารณาในส่วนของคุณภาพ (สำนักงาน ก.พ.ร. 2559) ซึ่งถือว่าเป็นคะแนนที่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างดี หากเทียบกับมาตรฐานหน่วยงานทั่วไป แต่ก็ยังไม่ดีพอหากเทียบกับหน่วยงานที่ได้รับ “รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” เช่น กรมธนารักษ์ กรมสรรพสามิต หรือ กระทรวงพลังงาน ดังนั้นเพื่อให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีผลการปฏิบัติงานที่ดีสามารถได้รับ “รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยเน้น “พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก” จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี แต่สิ่งที่ต้องคำนึงคือจะทำอย่างไรให้บุคลากรภาครัฐ มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้ จึงเป็นที่มาของการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ ข้าราชการในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในครั้งนี้ และเนื่องจากส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ หน้าที่ที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้ บุคลากรภายในหน่วยงานนั้นๆ ย่อมมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่แตกต่างกันไป จึงเลือกศึกษาในข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน เนื่องจากใน ทุกหน่วยงาน มีผู้ที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน เหมือนๆ กัน ทำให้กลุ่มประชากรที่นำมาใช้ในการ ศึกษา มีลักษณะร่วมกัน ประกอบกับงานด้านนโยบายและแผนเป็นกลุ่มงานที่มีความสำคัญ ที่ เป็นหน่วยงานที่กำหนดแผนการปฏิบัติงาน และทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินการ ของ องค์การที่จะต้องสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้ความสำคัญ กับการบูรณาการ และประสานความร่วมมือกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งการดำเนินการ ดังกล่าวให้บรรลุผลได้นั้น พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีการคาดการณ์ถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือกระทำการต่างๆ ที่สามารถป้องกันปัญหาที่ อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้า รวมทั้งการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการ ต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันที ด้วยการดำเนินการ ดังกล่าวจึงมีส่วนสำคัญในการช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติในด้านนโยบายและแผนขององค์การต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้จากสำนักงบประมาณ ในฐานะหน่วยงานกลางระดับชาติที่เป็น กลไกหลักของรัฐบาลในการจัดการงบประมาณของชาติเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนตามทิศทาง นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของประเทศ ได้กำหนดนโยบายด้านการปฏิบัติงานและให้บริการแก่ ส่วนราชการและหน่วยงาน โดยกำหนดให้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยให้ความสำคัญกับ การบูรณาการและประสานความร่วมมือกับส่วนราชการและหน่วยงานในการจัดการงบประมาณ ตลอดจนจรรยาบรรณ ตั้งแต่การวางแผน การบริหาร จนถึงติดตามและประเมินผล (สำนักงบประมาณ. 2555; 2559)

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับความสนใจจากนักศึกษาและนักวิจัยมา อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกส่งผลทางบวกทั้งต่อตัวบุคคล และองค์การ (Ashford; & Cummings. 1985; Covey. 1989 ; Bateman;& Crant.1993; 2000) โดยการศึกษา พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีพัฒนาการมาเป็นลำดับ โดยในช่วงต้นศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทาง สังคม เช่น การศึกษาวิธีการที่พนักงานคิดริเริ่มและใช้ในการมีอิทธิพลกับบุคคลอื่นและกลุ่มในที่ ทำงาน (Kipnis; et al.1980) และการศึกษาเกี่ยวกับการหาข้อมูลย้อนกลับของพนักงานเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของตนเอง (Ashford; & Cummings.1985) โดยช่วงของพัฒนาการที่สำคัญของการศึกษา พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งเป็นพื้นฐานของแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในการศึกษาค้นคว้า

คือแนวคิดเรื่องความริเริ่มของบุคคล (Personal Initiative) และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Charge) โดยแนวคิดความริเริ่มของบุคคล (Frese; et al.1996;1997) ซึ่งเฟรชและคนอื่นๆ ได้เสนอขึ้นโดยให้คำนิยามว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลทำงานโดยมีความริเริ่มจากตนเอง และทำเกินกว่าที่ระบุไว้ในงานอย่างเป็นทางการมีลักษณะที่สำคัญ 5 อย่าง ได้แก่ 1) เป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร 2) ทำพฤติกรรมโดยมองที่ผลระยะยาว 3) มีการปรับตัวไปสู่เป้าหมาย 4) มีความเพียรพยายามเมื่อเผชิญอุปสรรค และ 5) มีความริเริ่มจากตนเองและคาดการณ์ไปข้างหน้า ต่อมา มอริสัน และเฟิลส์ (Morrison; & Phelps.1999) ได้เสนอแนวคิดการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Charge) โดยให้ความหมายว่าเป็นความพยายามของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งต่อมามีผู้ใช้นแนวคิดทั้งสองมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เช่น แกรนท์ (Crant. 2000) ได้นำความริเริ่มของบุคคล และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ มาใช้ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยกำหนดให้เป็นตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลในโมเดลสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในแง่ของบุคลิกภาพเชิงรุกโดยใช้ทฤษฎีลักษณะนิสัยเป็นพื้นฐานในการอธิบาย โดยแบ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกทั่วไป และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเฉพาะสภาพแวดล้อมทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งความสัมพันธ์ต่อไปสู่ตัวแปรผล (Crant. 1993; 2000; Seibert. 1999) ต่อมา พาร์คเกอร์ และคนอื่นๆ (Parker; Williams; & Turner. 2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยทำการทดสอบโมเดลซึ่งได้ทำการทดสอบโมเดล บุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก และการแก้ปัญหาเชิงรุก และในการศึกษาของแกรนท์ และแอสฟอร์ด (Grant; & Ashford. 2008) ได้ขยายกรอบการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกทั้งในส่วนของปัจจัยสถานการณ์ และปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงรุก และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ทำให้การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกให้กว้างขึ้น โดย เสนอว่าพฤติกรรมเชิงรุกเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของสถานการณ์ที่เป็นสาเหตุ กับบุคลิกภาพผ่านตัวแปรคั่นกลาง ต่างๆ ต่อมาในการศึกษาของ แกรนท์ และคนอื่นๆ (Grant. Parker; Collins. 2009) ได้เพิ่มองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็น 3 องค์ประกอบ โดยได้นำ เอาการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ ไปเป็น หนึ่งในองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ร่วมกับการมีสิทธิ์มีเสียง และการนำเสนอความคิด และในการศึกษาของ พาร์คเกอร์ และคอลลิน (Parker; & Collins. 2010) ได้กำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เป็น 4 องค์ประกอบ คือ การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ การมีสิทธิ์มีเสียง นวัตกรรมในตัวบุคคล และการป้องกันปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแทรวิส (Travis. 2011) ที่ขยายฐานการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกไปสู่หน่วยงานภาครัฐ จะเห็นว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ศึกษาจะแตกต่างกันไป แต่แนวคิดหลักล้วนมาจากแนวคิดของความริเริ่มของบุคคล (Personal Initiative) และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Charge)

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกครั้งนี้ใช้ทฤษฎีทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา (Bandura, 1986) ซึ่งมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของคนนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม แต่เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีตัวแปรด้านลักษณะของบุคคล ร่วมด้วยในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับตัวแปรทางด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2550) จึงเป็นที่มา ของกรอบในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมร่วมกับแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ แครนท์ (Crant, 2000) ที่แสดงบทบาทของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในฐานะของตัวแปรคั่นกลาง โดยระบุตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งในด้านลักษณะส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อม รวมถึงผลลัพธ์อันเกิดจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มากำหนดเป็นกรอบในการศึกษา โดยกำหนดให้ตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวแปรเชิงผลคือ ผลการปฏิบัติงาน โดยมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เป็นตัวแปรคั่นกลาง โดยกำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของการศึกษาในครั้งนี้เป็น 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ พาร์คเกอร์ และคอลลิน (Parker; & Collins, 2010) ได้แก่ การมีนวัตกรรมส่วนบุคคล การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ การมีสิทธิมีเสียง และการป้องกันปัญหา โดยที่การป้องกันปัญหาจะเป็นการป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งเตรียมการเพื่อแก้ไขปัญหาก็จะเกิดขึ้น ในส่วนของการมีนวัตกรรมส่วนบุคคลจะเป็นการคิดริเริ่ม ในสิ่งใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ การมีสิทธิมีเสียง จะเป็นการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ให้องค์กรได้ทราบและเพื่อนำไปปฏิบัติ และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติคือการนำแนวคิดใหม่ๆ ไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานซึ่งมีเป้าหมายคือความสำเร็จขององค์การ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในภาคราชการ สายการบังคับบัญชา ส่งผลต่อลักษณะโครงสร้างของข้อมูลให้มีลักษณะสอดแทรกกลดหลั่นกัน (Hierarchical Nested Data) เนื่องจากข้อมูลระดับล่างได้รับอิทธิพลจากระดับที่สูงขึ้นไป โดยข้อมูลแบ่งออกเป็นระดับต่างๆ ประกอบด้วยข้อมูลในระดับบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ความต้องการประสบความสำเร็จ และเจตคติการทำงานเชิงรุก กับข้อมูลระดับกลุ่มซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชา และกลุ่มงาน ได้แก่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เนื่องจากตัวแปรทั้ง 3 สะท้อนคุณลักษณะของกลุ่มที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactions) ต่อกันของสมาชิกภายในกลุ่ม นำไปสู่การรับรู้ประสบการณ์ เจตคติ คุณค่า ค่านิยม การรู้จัก และพฤติกรรมต่างๆ ที่คล้ายคลึงกันร่วมกัน (ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. 2558; อ้างอิงจาก Klein; & Kozlowski, 2000) การปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้ข้อมูลไม่เป็นอิสระกัน ข้อมูลในระดับล่างได้รับอิทธิพลมาจากข้อมูลในระดับที่สูงกว่า การวิเคราะห์ข้อมูลแบบดั้งเดิมที่นำ

ตัวแปรที่อยู่ในระดับต่าง ๆ กันมาวิเคราะห์ในระดับเดียวกันนั้น ไม่เหมาะสมและถือว่าละเลยโครงสร้างหรือธรรมชาติของระดับข้อมูล ดังนั้นในการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Modelling: MSEM) เพื่อตรวจสอบปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในหน่วยงานราชการ ในบริบทของประเทศไทย ซึ่งเป็นความแตกต่างจากการศึกษาในอดีตซึ่งล้วนเป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากรหน่วยงานในภาคเอกชนและเป็นบริบทของตะวันตกเป็นหลัก การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นความท้าทาย ที่จะให้ความชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Behavior) ได้อย่างลึกซึ้ง อันเป็นการขยายฐานองค์ความรู้ในเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่จะเป็นประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามแนวทางทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ร่วมกับแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของแครนท์ (Crant, 2000)

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาน่าจะก่อให้เกิดคุณค่าทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านการปฏิบัติดังนี้

ความสำคัญเชิงทฤษฎี

1. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Behavior) ซึ่งเป็นแนวคิดที่กำเนิดมาจากบริบทของสังคมต่างประเทศ มาประยุกต์ใช้กับการทำงานภาคราชการในบริบทของประเทศไทย และเนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกยังมีไม่มากนัก การศึกษาในครั้งนี้จึงมีความสำคัญ คือได้ทราบข้อค้นพบในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ว่ามีตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกดังกล่าวส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งจะให้ความชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ภายใต้บริบทของสังคมไทย ได้อย่างลึกซึ้งขึ้น อันเป็นการขยายฐานองค์ความรู้ในเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และเพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาทางพฤติกรรม เนื่องจากได้ใช้ทฤษฎีทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ แบนดูรา มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยที่ทฤษฎีทางปัญญาสังคม กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม หรือตัวแปรส่วนบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากตัวแปรทั้งสองประเภทร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2550) การศึกษาจึงให้ความสำคัญกับสาเหตุการเกิดพฤติกรรมทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ว่า การเกิดพฤติกรรมใดๆ ของบุคคลย่อมมีสาเหตุมาจากทั้งทางจิตใจ ประสบการณ์ในอดีต รวมไปถึงสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวบุคคลนั้น

ความสำคัญในเชิงปฏิบัติ

ทราบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพระระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการ ที่อธิบายในเชิงการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาเพื่ออธิบาย ทำนาย และแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เห็นถึงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ทั้งจากตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่มงาน โดยที่ข้อค้นพบดังกล่าวนำมาซึ่งประโยชน์ในทางปฏิบัติ ดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตรฝึกอบรมให้กับข้าราชการเพื่อเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกต่อไป
2. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนในหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 10 หน่วยงาน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 534 คน จากจำนวน 107 กลุ่มงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้นกลาง ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
2. ตัวแปรเชิงสาเหตุ
 - 2.1 ตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล
 - 2.1.1 บุคลิกภาพเชิงรุก
 - 2.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.1.3 เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก
 - 2.2 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม
 - 2.2.1 แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา
 - 2.2.2 การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
 - 2.2.3 ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. ตัวแปรเชิงผล ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน** หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน และจะต้องมีประสบการณ์ในการทำงานด้านดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. **ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้นำของกลุ่มงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานด้านการบริหารขั้นต้นในหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน/ส่วนงาน หรือเทียบเท่า
3. **กลุ่มงาน** หมายถึง การที่ข้าราชการตั้งแต่ 4 คนขึ้นไปมารวมกัน และประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำกลุ่มงานจำนวน 1 คน โดยมีการติดต่อสัมพันธ์กัน หรือปฏิสัมพันธ์กัน และมีจุดมุ่งหมายที่จะกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
4. **ตัวแปรระดับบุคคล** หมายถึง ตัวแปรที่ค่าคะแนนแตกต่างกันไป แต่หน่วยของบุคคล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และผลการปฏิบัติงาน
5. **ตัวแปรระดับกลุ่ม** หมายถึง ตัวแปรที่ค่าคะแนนแตกต่างกันไปตามหน่วยของกลุ่มงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรระดับกลุ่มประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งตัวแปรระดับกลุ่มทั้ง 3 ตัว เป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิก (Shared Properties) ซึ่ง

เป็นตัวแปรระดับกลุ่ม ซึ่งสะท้อนคุณลักษณะของกลุ่มที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactions) ต่อกันของสมาชิกภายในกลุ่ม นำไปสู่การรับรู้ประสบการณ์ เจตคติ คุณค่า ค่านิยม การรู้จัก และพฤติกรรมต่างๆ ที่คล้ายคลึงกันร่วมกัน (ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. 2558; อ้างอิงจาก Klein; & Kozlowski. 2000) การวัดตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิก จึงต้องวัดจากการให้สมาชิกภายในกลุ่มประเมินคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด (Referent-Shift Model) แล้วนำค่าที่ได้มาพิจารณาเป็นภาพรวมของกลุ่มโดยใช้ค่าเฉลี่ยหรือผลรวม (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) ซึ่งต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องร่วมกันของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มก่อนจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นคะแนน ในตัวแปรระดับกลุ่มต่อไป สำหรับการวัดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการในกลุ่มงานเดียวกันจะเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานที่ได้สะท้อนถึงการสนับสนุนที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นเดียวกับการวัดตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ข้าราชการในกลุ่มงานจะเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่สะท้อนถึงการดำเนินงานเชิงรุกที่มีการมองภาพรวมอย่างเป็นระบบมีการคาดการณ์ล่วงหน้า และแก้ไข และป้องกันสิ่งที่เป็นปัญหา หรืออุปสรรคต่อการทำงาน ส่วนในกรณีของการวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้าราชการเป็นผู้ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่มงานที่สะท้อนถึงแนวทางการทำงานของกลุ่มที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก โดยการตั้งเป้าหมายในการทำงาน คาดหวังให้การทำงานแล้วเสร็จตามกำหนด โดยการใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าและขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานและพยายามฟันฝ่าอุปสรรคทุกด้าน เพื่อความสำเร็จในการทำงาน ตัวแปรทั้ง 3 ตัวที่กล่าวมา จึงเกิดจากการรับรู้ร่วมกันของข้าราชการภายในกลุ่ม และการที่จะนำค่าคะแนนที่วัดจากระดับบุคคลไปสร้างเป็นค่าคะแนนระดับกลุ่ม ได้นั้นค่าคะแนนจากข้าราชการในกลุ่มงานเดียวกันจึงต้องมีความสอดคล้องร่วมกันของค่าคะแนนตัวแปรภายในกลุ่ม ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยจากคะแนนภายในกลุ่ม ในการตรวจสอบดังกล่าว

6. ตัวแปรคั่นกลาง หมายถึง ตัวแปรที่คั่นกลางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรตาม โดยเป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรเชิงสาเหตุ และจะทำหน้าที่เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลต่อไปยังตัวแปรเชิงผล ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับตัวแปรเชิงผลช่วยในการทำความเข้าใจกระบวนการของตัวแปรเชิงสาเหตุในการส่งผลต่อตัวแปรเชิงผล

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก หมายถึง ปริมาณการกระทำของข้าราชการที่มีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้ความรู้นั้นคาดการณ์ไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ วางแผนเพื่อป้องกันปัญหาหรือให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และลงมือทำตามแผนนั้น รวมทั้งแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการเพิ่มมูลค่างาน (Job Value) ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยจะศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ใน 4 รูปแบบ คือ การมีนวัตกรรม การมีสิทธิมีเสียง การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติเชิงรุก และ การป้องกันปัญหา

1.1 การมีนวัตกรรม หมายถึง ปริมาณการกระทำของข้าราชการที่มีการ คาดการณ์ ไปข้างหน้าถึงผลลัพธ์ที่ต้องการในอนาคต สร้างสรรค์วิธีการ รูปแบบ และระบบการทำงานที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การขึ้นใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ คิดค้นหาเทคนิค วิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีการวางแผนปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อผลใน ระยะยาว ในการวัดการมีนวัตกรรม ของงานนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดของพาร์คเกอร์ และคอลลิน (Parker; Collins. 2010) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่เคยเลย”(1) ถึง “บ่อยมาก”(6) ข้าราชการที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงถึงการมีนวัตกรรมมากกว่า ข้าราชการที่ได้คะแนนต่ำกว่า

1.2 การมีสิทธิมีเสียง หมายถึง ปริมาณการกระทำของข้าราชการที่มีการเสนอ แนวทางการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงวิธีการ และขั้นตอนในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นแม้ว่า บุคคลอื่นจะไม่เห็นด้วยกับแนวคิดนั้นๆ มีการสื่อสารความคิดซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้ เพื่อนร่วมงานทราบ ในการวัดการมีสิทธิมีเสียงของงานนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัด ของพาร์คเกอร์ และคอลลิน (Parker; Collins. 2010) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่เคยเลย”(1) ถึง “บ่อยมาก” (6) ข้าราชการที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่ามีการมีสิทธิ มีเสียงมากกว่าข้าราชการที่ได้คะแนนต่ำกว่า

1.3 การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ หมายถึง ปริมาณการกระทำของข้าราชการ ที่มีการทำตามแผนที่วางไว้ ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน รูปแบบ และวิธีการทำงานเพื่อให้ การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการสร้างสรรค์ระบบการทำงานขึ้นใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ ต้องการ ในการวัดการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ ของงานนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัด พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพาร์คเกอร์ วิลเลียมและ เทอร์เนอร์ (Parker; Williams; & Turner. 2006) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่เคยเลย”(1) ถึง “บ่อยมาก” (6) ข้าราชการที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่ามีการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ มากกว่าข้าราชการที่ได้ คะแนนต่ำกว่า

1.4 การป้องกันปัญหา หมายถึง ปริมาณการกระทำของข้าราชการที่มีการ คาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน แล้ววางแผนเพื่อการแก้ไข ปัญหา คาดการณ์ปัญหาในการทำงานล่วงหน้าแล้วหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น มีการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน ก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพาร์คเกอร์ และคอลลิน (Parker; Collins. 2010) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่เคยเลย” (1) ถึง “บ่อยมาก” (6) ข้าราชการที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่ามีการป้องกันปัญหาเชิงรุกมากกว่า ข้าราชการที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ภายหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรม การทำงานเชิงรุกของข้าราชการ มีเพียง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีนวัตกรรม การนำความคิดเชิงรุก

ไปปฏิบัติ และการป้องกันปัญหา แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในบริบทราชการของไทยกับบริบทราชการของต่างประเทศ

2. บุคลิกภาพเชิงรุก หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่มองหาหนทางที่ดีกว่าในการทำสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ชอบขบคิดแก้ไขเมื่อต้องเผชิญปัญหา การเปลี่ยนปัญหาต่างๆ ให้เป็นโอกาส ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ มองหาสิ่งใหม่ๆ ให้กับชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเสมอ ทำสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งที่เป็นอยู่ พยายามเปลี่ยนแปลง โดยหาวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้สิ่งที่เป็นอยู่เติบโต สร้างเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและมุ่งกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เพิ่มมาตรฐานใหม่และเหนือกว่าคนอื่น ๆ พร้อมเผชิญและป้องกันปัญหา ทำสิ่งใดๆ ให้มีความแตกต่างหรือทำสิ่งๆ นั้นด้วยวิธีการที่แตกต่าง เพราะเชื่อว่าการใช้วิธีการใหม่น่าดีกว่าวิธีการแบบเดิม เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสมอ ไม่หยุดคิดและพยายามเป็นผู้นำมีมานะ อุตสาหะ มีความพยายามอย่างแน่วแน่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคโดยง่าย วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นตามแนวคิดของเบทแมนและแครนท์ (Bateman; & Crant. 1993) โดยการนำแบบวัดฉบับที่ปรับปรุงโดยไซเบิร์ตและคนอื่นๆ (Seibert; et al. 1999) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด”(1) ถึง “จริงที่สุด”(6) ข้าราชการที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่ามีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมากกว่าข้าราชการที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง พลังความต้องการภายในจิตใจของข้าราชการที่ก่อให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม กำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายความสามารถสำหรับตนเอง มีการป้องกันกลับการทำงาน มีการวิเคราะห์และประเมินปัญหา เมื่อประสบอุปสรรคหรือเกิดความล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อ คิดหาทางแก้ไข มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ปรับปรุงการทำงานจนบรรลุความสำเร็จ วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ วิลสันลักษณะ ขั้ววลี งามตา วณิชทานนท์ และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด”(1) ถึง “จริงที่สุด”(6) ข้าราชการที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าข้าราชการที่ได้คะแนนต่ำกว่า

4. เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อการทำงานเชิงรุก โดยเป็นความรู้สึกเชิงประเมินค่าว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนเองหรือไม่ สำหรับการวิจัยนี้ วัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน ใน 3 องค์ประกอบ ตามการศึกษาของ แม็กไกวร์ (McGuire. 1985) และดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531) คือ

4.1 ความรู้เชิงประเมินค่า หมายถึง การที่ข้าราชการมีความรู้ เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกว่ามีประโยชน์และ/หรือเกิดโทษมากน้อยเพียงใด

4.2 ความรู้สึกพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอใจต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

4.3 ความพร้อมที่จะกระทำ หมายถึง การที่ข้าราชการมีเจตคติหรือมีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ในการวัดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของ วิลาสลักษณ์ ชวัวลี งามตา วรินทร์ และวรินทร์ ธรรมนารถสกุล (2547) โดยดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการวัดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด”(1) ถึง “จริงที่สุด”(6) ข้าราชการที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่ามีเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกมากกว่าข้าราชการที่ได้คะแนนต่ำกว่า

5. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ทำงาน ใน 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (Bhanthumnavin. 2000)

5.1 การสนับสนุนทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการว่าผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่ให้กำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็น หรือการกระทำของข้าราชการ ยกย่อง ชมเชย ข้าราชการภายในกลุ่มงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดี

5.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการว่าผู้บังคับบัญชา มีการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สอนงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการทำงานให้คำปรึกษาเมื่อข้าราชการพบปัญหาในการทำงาน ให้คำแนะนำ เมื่อต้องปฏิบัติงานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย

5.3 การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากร หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการว่าผู้บังคับบัญชา มีการจัดหางบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็น และเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน

ในการวัดครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (Bhanthumnavin. 2000) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด”(1) ถึง “จริงที่สุด”(6) ซึ่งให้ข้าราชการเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชาของตนผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่ามีการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ในการศึกษาครั้งนี้ภายหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (MFCA) พบว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีเพียงองค์ประกอบเดียว ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานโดยการยุบรวมทั้งสามองค์ประกอบเข้าด้วยกันแต่ยังคงนิยามเดิม

6. แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการว่าได้เห็นผู้บังคับบัญชาของตน มีพฤติกรรมการทำงาน อย่างเป็นระบบ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้ความรู้นั้นคาดการณ์ไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ วางแผนเพื่อป้องกันปัญหาหรือให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และลงมือทำตามแผนนั้น รวมทั้งแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการเพิ่มมูลค่างาน ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา จนเป็นต้นแบบที่ข้าราชการชื่นชมและปฏิบัติตามได้ แบบอย่างในการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา วัดโดยแบบวัดที่ปรับปรุงจากแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงานของ วิลาสลักษณ์ ชวัวลี งามตา วรินทร์ และวรินทร์ ธรรมนารถสกุล (2547) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัด

มาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด”(1) ถึง “จริงที่สุด”(6) ซึ่งให้ข้าราชการเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชาของตน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่ามีแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

7. ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการรับรู้ ว่ากลุ่มงานให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน การคาดหวังให้การทำงานแล้วเสร็จตามกำหนด ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อกำกับให้งานเป็นไปตามเป้าหมายการติดตามผลสำเร็จของการปฏิบัติงานต่างๆ การส่งเสริมให้ใช้ และบำรุงรักษาทรัพย์สินของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ การใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า การขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงาน การพยายามฟันฝ่าอุปสรรคทุกด้าน เพื่อความสำเร็จในการทำงานยิ่งขึ้น ในการวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ของ วิลาสลักษณ์ ชวาลลี งามตา วรินทร์ และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) และแบบวัดค่านิยมสร้างสรรค์ในงานวิจัย ของปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด”(1) ถึง “จริงที่สุด”(6) ซึ่งให้ข้าราชการ เป็นผู้ประเมินค่านิยมของกลุ่มผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่ามีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

8. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จของการกระทำ ซึ่งถูกวัดและประเมินในรูปแบบขององค์ประกอบทางพฤติกรรมที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์การโดยผลของการประเมินจะบอกให้ทราบว่า การปฏิบัติงานของบุคคลนั้นสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือประสิทธิผลขององค์การ ในการวัดตัวแปรผลการปฏิบัติงานของงานนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่ โดยประยุกต์จากประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2546) มาสร้างเป็นเครื่องมือวัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานใน 12 ประเด็น ได้แก่ 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพงาน 3) ความรอบรู้ในงาน 4) ความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ 5) ความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ 6) ความรับผิดชอบ 7) มนุษยสัมพันธ์ 8) ทักษะในการสื่อสาร 9) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 10) การให้ความร่วมมือและการประสานงาน 11) การประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบวินัย และ 12) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด”(1) ถึง “จริงที่สุด”(6) ซึ่งให้ข้าราชการ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานโดยใช้การศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพระระดับ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

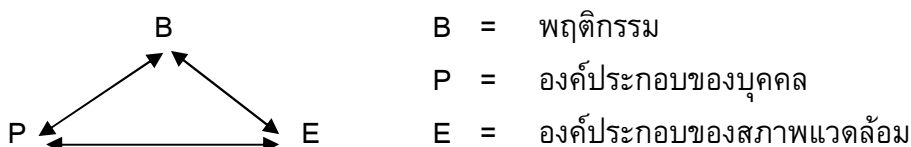
1. ทฤษฎีทางปัญญาสังคม
2. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
3. ตัวแปรเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
 - 3.1 ตัวแปรเชิงสาเหตุส่วนบุคคล
 - 3.1.1 บุคลิกภาพเชิงรุก
 - 3.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.1.3 เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก
 - 3.2 ตัวแปรเชิงสาเหตุสภาพแวดล้อม
 - 3.2.1 แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา
 - 3.2.2 การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
 - 3.2.3 ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
 - 3.3 ตัวแปรเชิงผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
 - 3.3.1 ผลการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย
6. สมมุติฐานในการวิจัย

ทั้งนี้ในแต่ละหัวข้อจะอธิบายถึงแนวคิดทฤษฎีและการให้ความหมาย การวัดตัวแปร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีทางปัญญาสังคม

ตามทฤษฎีทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ แบนดูรา (Bandura. 1986) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ โดยแบนดูรา มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของคนนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม แต่เพียงอย่างเดียว แต่

จะต้องมีตัวแปรด้านลักษณะของบุคคล ร่วมด้วยในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับตัวแปรทางด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2550) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบซึ่งเป็นเหตุเป็นผลกัน

พฤติกรรมของมนุษย์อาจเกิดจากปฏิกิริยาสะท้อนเบื้องต้น (elementary reflex action) และเกิดจากการเรียนรู้จากรูปแบบของพฤติกรรมใหม่ๆ ซึ่งอาจได้มาจากประสบการณ์ตรง หรือจากการสังเกตจากผู้อื่นและการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสังคม โดยที่การเรียนรู้จากผลกรรมโดยประสบการณ์ตรง (Direct Experience) เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับผลกระทบทางบวกและผลกระทบทางลบจากการกระทำ คือเมื่อบุคคลเผชิญกับเหตุการณ์ก็จะตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้น การตอบสนองบางอย่างทำให้ประสบความสำเร็จ ขณะที่บางอย่างไม่ประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดการลงโทษ ซึ่งบุคคลจะคงรูปแบบการตอบสนองที่ประสบความสำเร็จไว้ และเลิกปฏิบัติหรือละทิ้งรูปแบบการตอบสนองที่ไม่ประสบความสำเร็จไป แสดงว่าบุคคลได้ใช้ความสามารถทางปัญญา (Cognitive Capacities) ในการพิจารณาก่อนแสดงพฤติกรรม

ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาซึ่งแบนดูราได้เสนอวิธีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางปัญญาไว้ 3 ประการ คือ การเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) การกำกับตนเอง (Self - Regulation) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - Efficacy) (ประทีป จินฉี. 2540; อ้างอิงจาก Bandura.1986) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้การเรียนรู้จากการสังเกต (Observational Learning) มาเป็นสิ่งที่กำหนดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การเรียนรู้จากการสังเกต (Observational Learning) เป็นการเรียนรู้จากการสังเกต (Observational Learning) เป็นการเรียนรู้ลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการได้เห็นผู้อื่นแสดงพฤติกรรม หรือจากการบอกเล่าหรือจากข้อมูล ประกอบด้วยกระบวนการ 4 อย่าง คือ 1) กระบวนการใส่ใจ (Attentional Processes) บุคคลจะไม่สามารถเรียนรู้ได้มากนักจากการสังเกต ยกเว้นเขาจะมีความใส่ใจต่อสิ่งนั้น และต้องรับรู้ให้แม่นยำ นั่นคือ กระบวนการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้เพราะสาเหตุฝ่ายตัวแบบที่ต้องมีความเด่นชัด ดึงดูดความสนใจ และฝ่ายผู้สังเกตจะต้องมีประสาทการรับรู้ที่ดี มีความตื่นตัวขณะสังเกต จึงเกิดการรับรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ 2) กระบวนการจดจำ (Retention Processes) บุคคลจะได้รับอิทธิพลไม่มากนักจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบ ถ้าบุคคลไม่มีความจำ บุคคล

จะจำการกระทำของตัวแบบในลักษณะสัญลักษณ์จึงทำให้เกิดเป็นความจำถาวร ขึ้นในลักษณะสัญลักษณ์เชิงภาพ (Imagery) และสัญลักษณ์เชิงภาษา (Verbal) และความจำจะยิ่งถาวรโดยการทบทวน (Rehearsal) ทั้งโดยการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เห็นมาเป็นภาพในความคิด และการทบทวนเป็นการปฏิบัติภายในความคิด ขั้นนี้มีตั้งแต่การสร้างเป็นสัญลักษณ์ความจำสิ่งที่ได้เห็น การจัดระบบสัญลักษณ์และการฝึกซ้อมภายในใจ ฉะนั้นบุคคลผู้สังเกตจะต้องมีทักษะทางปัญญา และโครงสร้างทางปัญญาที่ปกติ 3) กระบวนการทำตาม (Production Processes) การกระทำออกมาเป็นพฤติกรรม เพราะว่าทักษะจะยังไม่เกิดขึ้นสมบูรณ์หากมีแต่การสังเกตอย่างเดียว แต่จะต้องพัฒนาเป็นพฤติกรรมด้วยนั่นคือ เมื่อบุคคลดูตัวแบบแล้วจะต้องทดลองทำตามด้วยตนเอง และทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับ ฉะนั้นข้อมูลป้อนกลับทั้งจากตนเอง และจากผู้อื่นที่มีความเป็นจริง จะมีส่วนช่วยที่สำคัญในการทำให้บุคคลสามารถกระทำพฤติกรรมได้เหมาะสมยิ่งขึ้น พร้อมทั้งต้องมีความสามารถทางร่างกายที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นและต้องรู้ทักษะย่อยที่ประกอบในการทำพฤติกรรม และ 4) กระบวนการจูงใจ (Motivational Processes) ในทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม แบ่งระหว่างการเกิดความสามารถในการทำพฤติกรรม (Acquisition) และการปฏิบัติ (Performance) เพราะว่าบุคคลไม่ได้กระทำทุกอย่างตามที่เรียนรู้ แต่จะทำตามเมื่อเห็นคุณค่าของการกระทำนั้น หรือมีการจูงใจให้กระทำพฤติกรรม ตัวจูงใจมี 3 ชนิด คือ ตัวจูงใจภายนอก (External Incentives) ตัวจูงใจที่เห็นคนอื่นได้รับ (Vicarious Incentives) และตัวจูงใจของตนเอง (Self-Incentives) บุคคลจะไม่สามารถกระทำพฤติกรรมตามตัวแบบได้ ถ้าไม่ได้สังเกตอย่างถี่ถ้วน หรือการลงรหัสเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ตัวแบบแสดงในลักษณะความจำเชิงตัวแบบมีไม่เพียงพอ หรือมีการล้มเหลวในการคงความรู้ไว้ หรือไม่มีความสามารถทางร่างกายพอที่จะทำพฤติกรรมนั้นๆ หรือขาดการฝึกปฏิบัติ ตลอดจนการไม่ได้รับการจูงใจที่เพียงพอก็เป็นสาเหตุที่ทำให้พฤติกรรมไม่เกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นไม่สมบูรณ์ การเกิดพฤติกรรม ส่วนใหญ่มาจากการเรียนรู้จากการสังเกตเพราะถ้าบุคคลเรียนรู้จากการมีประสบการณ์ตรงเท่านั้น จะทำให้พัฒนาการทางสติปัญญา และทางสังคม มีความจำกัดมาก เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาและบางพฤติกรรมจะเกิดการผิดพลาดได้มาก นอกจากนี้การเรียนรู้จากการสังเกตใช้ได้เหมาะสม ในกรณีที่จำนวนผู้รับสารมีจำนวนมาก การแสดงแบบอาจมีหลายลักษณะ เช่น บุคคลอื่นกระทำพฤติกรรม โทรทัศน์ ภาพยนตร์ วิทยู เอกสาร นั่นคือการแสดงแบบอาจเป็นการแสดงการกระทำ (Physical Demonstration) การแสดงแบบโดยภาพ (Pictorial Representation) หรือการบรรยาย การพูด (Verbal Description) ซึ่งการใช้ตัวแบบลักษณะใดขึ้นอยู่กับลักษณะผู้สังเกตและเนื้อหาข้อมูลที่จะเสนอ เช่น ใช้การบรรยาย การพูด หรือข้อความ เอกสาร (Verbal Modeling) จะเหมาะสมกับการเรียนรู้ภาษาและเนื้อหาข้อมูลเชิงมโนทัศน์มากกว่า การแสดงแบบโดยภาพ

จากทฤษฎีทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของ แบนดูรา ดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้ โดยกำหนดตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ร่วมกับตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับความสนใจจากนักศึกษาและนักวิจัยมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกส่งผลทางบวกทั้งต่อตัวบุคคล และองค์กร (Ashford; & Cummings. 1985; Covey. 1989; Bateman; & Crant. 1993; 2000) โดยการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีพัฒนาการมาเป็นลำดับ โดยในช่วงต้นศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทางสังคม เช่น การศึกษาวิธีการที่พนักงานคิดริเริ่มและใช้ในการมีอิทธิพลกับบุคคลอื่นและกลุ่มในที่ทำงาน (Kipnis; et al.1980) และการศึกษาเกี่ยวกับการหาข้อมูลย้อนกลับของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง (Ashford; & Cummings.1985) โดยช่วงของพัฒนาการที่สำคัญของการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งเป็นพื้นฐานของแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือแนวคิดเรื่องความริเริ่มของบุคคล (Personal Initiative) และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Charge) โดยแนวคิดความริเริ่มของบุคคล (Frese; et al.1996;1997) ซึ่งเฟรชและคนอื่นๆ ได้เสนอขึ้นโดยให้คำนิยามว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลทำงานโดยมีความริเริ่มจากตนเอง และทำเกินกว่าที่ระบุไว้ในงานอย่างเป็นทางการมีลักษณะที่สำคัญ 5 อย่าง ได้แก่ 1) เป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร 2) ทำพฤติกรรมโดยมองที่ผลระยะยาว 3) มีการปรับตัวไปสู่เป้าหมาย 4) มีความเพียรพยายามเมื่อเผชิญอุปสรรค และ 5) มีความริเริ่มจากตนเองและคาดการณ์ไปข้างหน้า ต่อมา มอร์ริสัน และเฟลล์ส (Morrison; & Phelps.1999) ได้เสนอแนวคิดการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Charge) โดยให้ความหมายว่าเป็นความพยายามของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งต่อมาผู้ใช้แนวคิดทั้งสองมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เช่น แกรนท์ (Crant. 2000) ได้นำความริเริ่มของบุคคล และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ มาใช้ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยกำหนดให้เป็นตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลในโมเดลสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในแง่ของบุคลิกภาพเชิงรุกโดยใช้ทฤษฎีลักษณะนิสัยเป็นพื้นฐานในการอธิบาย โดยแบ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกทั่วไป และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเฉพาะสภาพแวดล้อม (Crant. 1993; 2000; Seibert. 1999) ต่อมา พาร์คเกอร์ และคนอื่นๆ (Parker; Williams; & Turner. 2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก และการแก้ปัญหาเชิงรุก ต่อมาในการศึกษาของแกรนท์ และคนอื่นๆ (Grant; Parker; & Collins. 2009) ได้เพิ่มองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็น 3 องค์ประกอบ โดยได้นำเอาการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ ไปเป็น หนึ่งในองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ร่วมกับ การมีสิทธิ์มีเสียง และการนำเสนอความคิด และต่อมาในการศึกษาของ พาร์คเกอร์ และคอลลิน (Parker; & Collins. 2010) ได้กำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เป็น 4 องค์ประกอบ คือ การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ การมีสิทธิ์มีเสียง

นวัตกรรมในตัวบุคคล และการป้องกันปัญหาซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแทรวิส (Travis. 2011) จะเห็นว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ศึกษาจะแตกต่างกันไป แต่แนวคิดหลักล้วนมาจากแนวคิดของความริเริ่มของบุคคล (Personal Initiative) และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Charge) ซึ่งสรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ตามช่วงเวลาได้ ดังนี้

ตาราง 1 องค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ผู้ศึกษา/วิจัย	องค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
Frese; et al.1996;1997	1. การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก 2. การริเริ่มของบุคคล
Morrison; & Phelps.1999	1. การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก
Ferris; et al .1999; Thompson. 2005	1. การสร้างเครือข่ายทางสังคม
Crant. 2000	1. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกทั่วไป 2. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเฉพาะสภาพแวดล้อม
Frese; & Fay. 2001	1. การริเริ่มของบุคคล
Parker; Williams; & Turner. 2006	1. การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก 2. การแก้ปัญหาเชิงรุก
Grant; Parker; & Collins. 2009	1. การมีสิทธิ์มีเสียง 2. การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ 3. การนำเสนอความคิด
Parker; & Collins. 2010; Travis. 2011	1. การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ 2. การมีสิทธิ์มีเสียง 3. นวัตกรรมในตัวบุคคล 4. การป้องกันปัญหา

จากการศึกษามีผู้กำหนดนิยามของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกดังนี้ การทำงานอย่างเป็นระบบ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้ความรู้นั้นคาดการณ์ไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ วางแผนเพื่อป้องกันปัญหาหรือให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และลงมือทำตามแผนนั้น พฤติกรรมซึ่งเป็นการกระทำที่เป็นกระบวนการของการคาดการณ์ วางแผน และลงมือกระทำให้มีผลกระทบต่องานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Grant; & Ashford. 2008) มุ่งมั่นให้งานประสบความสำเร็จ และแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการเพิ่มมูลค่างาน (Job Value) ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์. 2548: 27) การเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ (สำนักงาน ก.พ. 2553: 43) เลือกลงมือลงแรงกระตุ้นภายนอก ในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้างและ

สถานการณ์ภายนอกมีบังคับให้ต้องจำใจทำ รวมถึงมีสติไม่จมปลักกับปัญหา แต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่น (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 2547)

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Behavior) ที่ผ่านมาพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงรุกประกอบไปด้วยปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคล เช่น บุคลิก ภาพเชิงรุก (Crant. 2000; Parker; Williams; & Turner. 2006; Grant; & Ashford. 2008; Travis. 2011) ความคิดริเริ่มในบุคคล (Crant. 2000) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) (Crant. 2000; Gruman; et al. 2005) การมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการข้อมูลย้อนกลับ และการปรับตัวไปสู่เป้าหมาย (Crant. 2000) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เช่น การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Gruman; et al. 2005) ความมีอิสระในการทำงาน (Parker; Williams; & Turner. 2006; Grant; & Ashford. 2008; Travis. 2011) บรรยากาศองค์กร (Parker; Williams; & Turner. 2006) วัฒนธรรมองค์กร บรรทัดฐานขององค์กร การสนับสนุนของฝ่ายจัดการ การจัดตั้งในรูปแบบของส่วนบุคคล และสาธารณะ (Crant. 2000) ภาวะผู้นำด้านการบริการ (Travis. 2011) และการศึกษาอิทธิพลหรือผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พบว่าพฤติกรรมเชิงรุกนำไปสู่ผลทางบวกทั้งต่อบุคคลและองค์กร เช่น ผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (Crant. 2000; Thompson. 2005; Grant; Parker; & Collins. 2009; Travis. 2011) ความสำเร็จในสายอาชีพ (Crant. 2000; Seibert; & Kraimer. 2001) เจตคติในงาน ความรู้สึกในการควบคุมตน และความชัดเจนในบทบาทการทำงาน (Crant. 2000)

จะเห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในต่างประเทศมีจำนวนมาก โดยโมเดลการศึกษาที่สำคัญที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงรุก ซึ่ง ชาญชัย จิตติพันธ์พรณี (2554) ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

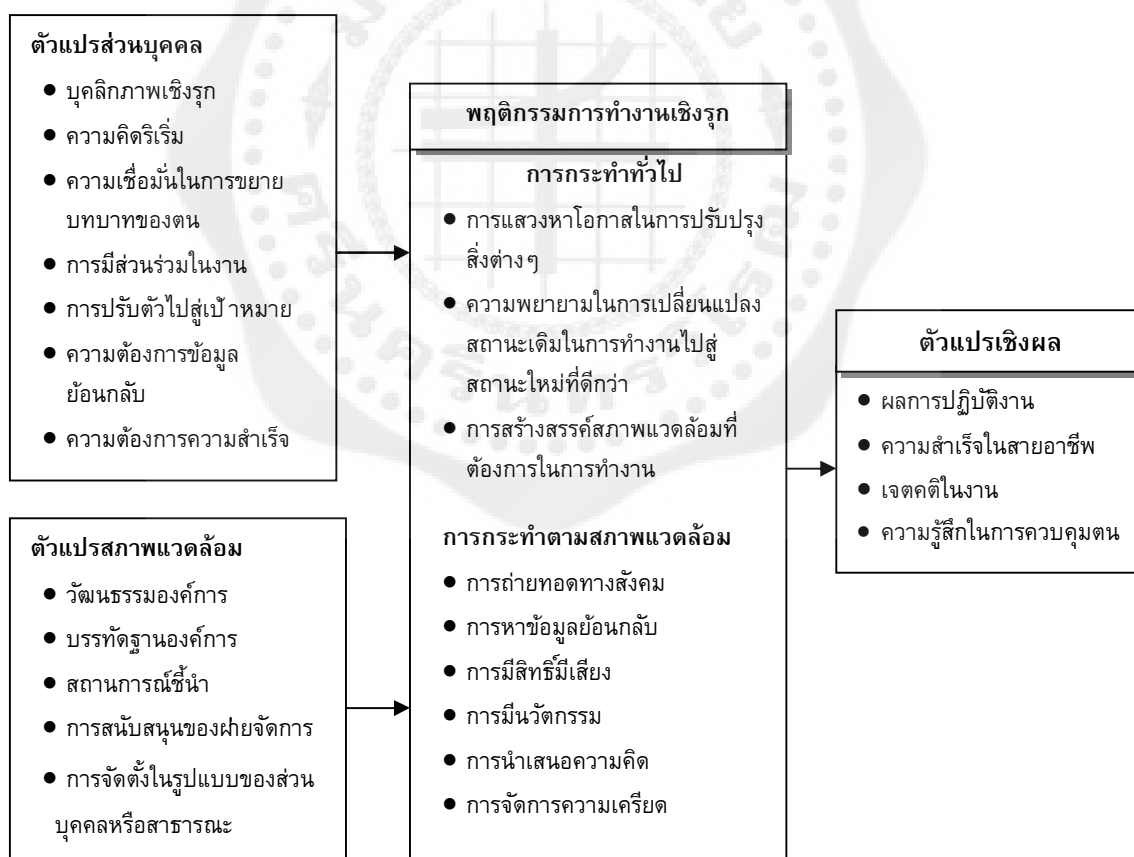
แครนท์ (Crant. 2000) เสนอโมเดลปัจจัย เชิงสาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยกำหนดให้พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรอื่นๆ โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วนหลัก ส่วนที่ 1 ปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อม ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกซึ่งเป็นผลจากปัจจัยสาเหตุ และทำหน้าที่เป็นตัวคั่นกลางระหว่างสาเหตุที่ส่งผลต่อไปยังปัจจัยผล และในขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงผลในส่วนที่ 3 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ในส่วนของปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ความคิดริเริ่มของบุคคล (Personal Initiative) ความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทของตน (Role Breadth Self-efficacy) การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) การปรับตัวไปสู่เป้าหมาย (Goal Orientation) ความต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Desire for Feedback) และความต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement motive) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในส่วนของปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) บรรทัดฐานขององค์กร (Organizational Norm)

สถานการณ์ชี้นำ (Situation Cues) การสนับสนุนของฝ่ายจัดการ (Management support) และการจัดตั้งในรูปแบบของส่วนบุคคลหรือสาธารณะ (Public or Private Setting)

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง ประกอบไปด้วยพฤติกรรมเชิงรุกในส่วนของพฤติกรรมทั่วไป ได้แก่ การแสวงหาโอกาสในการปรับปรุงสิ่งต่าง (Identifying Opportunity to Improve Thing) ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงสถานะเดิมในการทำงานไปสู่สถานะใหม่ที่ดีกว่า (Challenging The Status) และการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่ต้องการในการทำงาน (Creating Favorable Conditions) ในส่วนของพฤติกรรมเฉพาะสภาพแวดล้อมได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) การหาข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Seeking) การขาย (Issue Selling) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) การจัดการสายอาชีพ (Career Management) และการจัดการความเครียด (Stress Coping)

ส่วนที่ 3 ผลจากการทำพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ความสำเร็จในสายอาชีพ (Career Success) เจตคติในงาน (Job Attitudes) ความรู้สึกในการควบคุมตน (Felling of Personal Control) และความชัดเจนในบทบาทการทำงาน (Role Clarity)

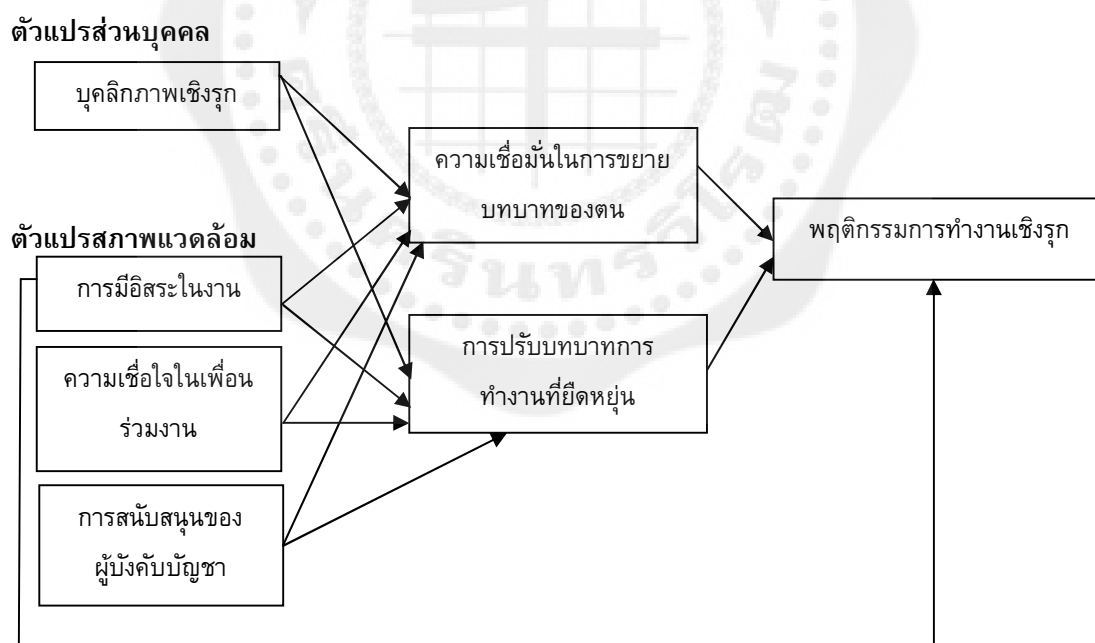


ภาพประกอบ 2 โมเดลปัจจัย เชิงสาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามการศึกษาแกรนท์

ที่มา: Crant. (2000). *Proactive behavior in organizations*.

จากภาพประกอบ 2 โมเดลของแตรนด์ดังกล่าว แสดงให้เห็นพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีความซับซ้อน เกิดจากปัจจัยเชิงสาเหตุหลากหลายตัวแปร รวมทั้งสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งต่อความสัมพันธ์จากปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลกระทบต่อที่สำคัญไปสู่ตัวบุคคล และองค์การ

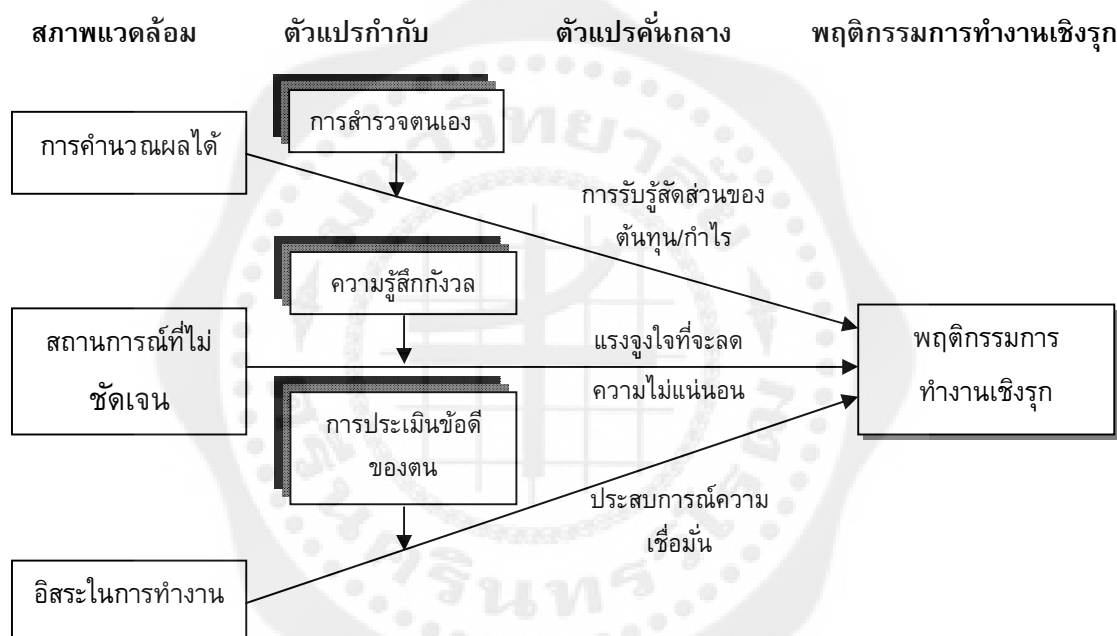
โมเดลพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามการศึกษาพาร์คเกอร์ วิลเลียม และ เทอร์เนอร์ (Parker; Williams; & Turner. 2006) ได้ทำการทดสอบโมเดล บุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกผ่านกลไก ของการจูงใจเชิงรุก (Proactive Cognitive Motivational State) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) และความมีอิสระในการทำงาน (Job Autonomy) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมี ความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทของตน (Role Breadth Self Efficacy) และการปรับบทบาทการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Role Orientation) เป็นตัวแปรคั่นกลาง และพบว่า ความเชื่อใจในเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker Trust) และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยมี การปรับบทบาทที่ยืดหยุ่นเป็นตัวแปรคั่นกลาง การทดสอบโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกข้างต้นให้มีความสำคัญกับกลไกของการจูงใจเชิงรุกที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามการศึกษาของพาร์คเกอร์ วิลเลียม และ เทอร์เนอร์

ที่มา: Parker; Williams; & Turner (2006). *Modeling the antecedents of proactive behavior at work.*

การศึกษาต่อมาได้มีการขยายแนวคิดของพฤติกรรมเชิงรุกออกโดยรวมแนวคิดเรื่องการริเริ่มในบุคคล (Personal Initiative) และ การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Charge) และได้กำหนดนิยามของพฤติกรรมเชิงรุกให้ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้มีการเพิ่มเติมตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยสาเหตุ และปัจจัยกลไก ดังเช่น โมเดลของของแกรนท์ และแอสฟอร์ด (Grant; & Ashford. 2008) แกรนท์และแอสฟอร์ด ได้เสนอกรอบแนวคิดของพฤติกรรมเชิงรุกในภาพรวม โดยให้นิยามของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ว่าเป็นกระบวนการของการคาดการณ์ วางแผน และลงมือทำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่งผลกระทบต่อตนเองและ/ หรือ สภาพแวดล้อม โดยได้เสนอว่าพฤติกรรมเชิงรุกเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของสถานการณ์ที่เป็นสาเหตุ กับบุคลิกลักษณะผ่านตัวแปรคั่นกลางที่แตกต่างกันไป ใน 3 กลุ่มตัวแปร ดังภาพประกอบ 4



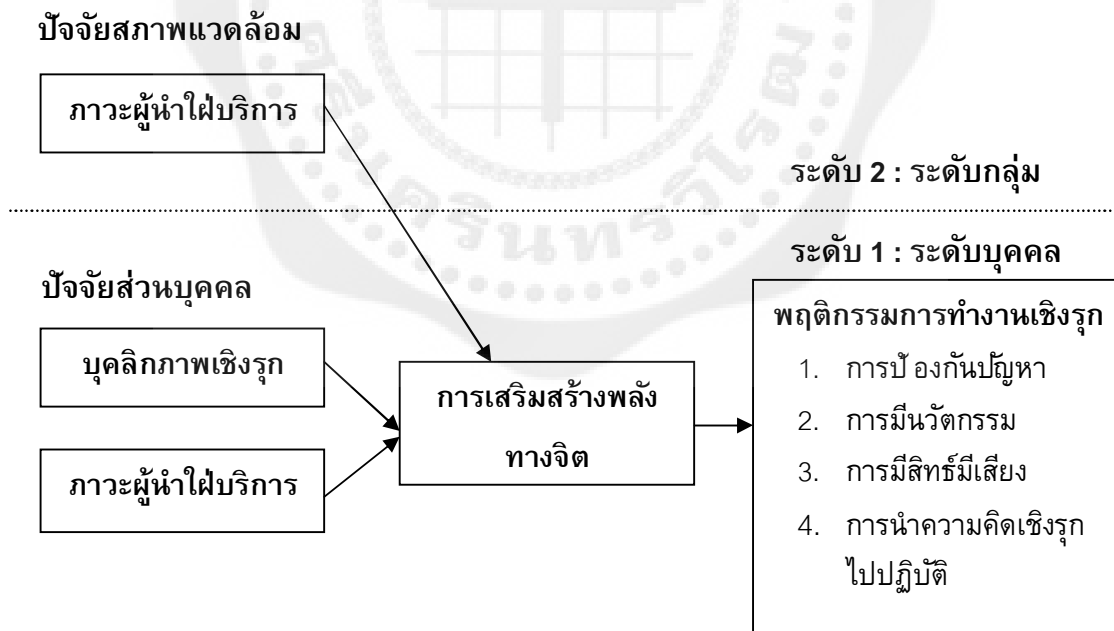
ภาพประกอบ 4 โมเดลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของแกรนท์ และแอสฟอร์ด

ที่มา: Grant; & Ashford. (2008). *The dynamics of proactivity at work: Lessons from feedback-seeking and organizational citizenship behavior research*.

จากภาพประกอบ 4 โมเดลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของแกรนท์ และแอสฟอร์ด ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของการคำนวณผลได้ผลเสีย (Accountability) กับการสำรวจตรวจตราตนเอง (Self Monitoring) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างการคำนวณผลได้ผลเสียกับความรู้สึกรับผิดชอบ (Conscientiousness) โดยมีการรับรู้สัดส่วนของต้นทุน/กำไร (Perceived Image Cost-Benefit Ratios) เป็นตัวแปรคั่นกลาง กลุ่มที่ 2 พฤติกรรมเชิงรุกเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจน (Ambiguity) กับความรู้สึกกังวล

(Neuroticism) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนกับการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) โดยมีแรงจูงใจที่จะลดความไม่แน่นอน (Uncertainty Reduction Motivation) เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ กลุ่มที่ 3 พฤติกรรมเชิงรุกเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) กับการประเมินข้อดีของตน (Core Self Evaluations) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับแนวโน้มในการจัดการเลือกผลที่เป็นเลิศหรือผลที่ยอมรับได้ (Maximizing/Satisficing) โดยมีความเชื่อมั่นในการจัดการผลกระทบ เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ โมเดลของ แกรนท์ และแอชฟอร์ด ข้างต้นให้ภาพรวมของพฤติกรรมเชิงรุกที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเห็นถึงการแปรเปลี่ยนของพฤติกรรมเชิงรุกไปในรูปแบบต่างๆ ตามมิติที่นำเสนอ และได้ขยายกรอบในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกทั้งในส่วนของปัจจัยสถานการณ์ และปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงรุก และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

นอกจากนี้ยังมี โมเดลการศึกษา ของ แทรวิส (Travis. 2011) ที่ได้ทำการทดสอบโมเดลพหุระดับ ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive personality) ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) ซึ่งเป็นตัวแปรในระดับบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) ซึ่งเป็นตัวแปรในระดับกลุ่ม ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกผ่านกลไก ของการรู้คิดเชิงบวก (Positive Cognitive States) ได้แก่ การเสริมสร้างพลังทางจิต (Psychological Empowerment) ซึ่งเป็นตัวแปรในระดับบุคคล ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของ แทรวิส

ที่มา: Travis. (2011). *A Multilevel Examination of Proactive Work Behaviors: Contextual and Individual Differences as Antecedents*.

โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 คน และ ระดับกลุ่ม 113 กลุ่ม (Supervisor) จาก 3 กรม ซึ่งเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ การป้องกันปัญหา (Problem Prevention) นวัตกรรมส่วนบุคคล (Individual Innovation) การมีสิทธิมีเสียง (Voice) และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Change) โดยมี การเสริมสร้างพลังทางจิต (Psychological Empowerment) เป็นตัวแปรคั่นกลาง ในระดับบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32, 0.20, 0.15 และ 0.17 ตามลำดับ และพบว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ การป้องกันปัญหา (Problem Prevention) นวัตกรรมส่วนบุคคล (Individual Innovation) การมีสิทธิมีเสียง (Voice) และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Change) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติ .01 โดยมี การเสริมสร้างพลังทางจิต (Psychological Empowerment) เป็นตัวแปรคั่นกลาง ในระดับบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30, 0.20, 0.16 และ 0.24 ตามลำดับ แต่กลับไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าวในระดับกลุ่ม

จะเห็นว่าการศึกษเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามความสนใจและจุดเน้นของผู้ที่ทำการศึกษ สำหรับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของปาร์คเกอร์ และคอลลิน (Parker; & Collins. 2010) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยม มีนักวิจัย (เช่น Travis. 2011) ใช้แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกกันอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับ แทรวิส (Travis. 2011) ได้นำแนวคิดดังกล่าวไปศึกษาในบริบทของหน่วยงานราชการซึ่งเป็นบริบทเดียวกันกับการศึกษาในครั้งนี้ ร่วมกับแนวคิดของ แครนท์ (Crant. 2000) ที่ให้การทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรอื่นๆ โดยกำหนดความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ว่าการทำงานอย่างเป็นระบบ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้ความรู้นั้นคาดการณ์ไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ วางแผนเพื่อป้องกันปัญหาหรือให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และลงมือทำตามแผนนั้น รวมทั้งแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการเพิ่มมูลค่างาน (Job Value) ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยจะศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ใน 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ พาร์คเกอร์ และ คอลลิน (Parker; & Collins. 2010) คือ การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ การมีสิทธิมีเสียง การมีนวัตกรรม และการป้องกันปัญหา โดยกำหนดความหมายขององค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงรุกในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. การมีนวัตกรรม หมายถึง การทำงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ คาดการณ์ไปข้างหน้าถึงผลลัพธ์ที่ต้องการในอนาคต สร้างสรรค์วิธีการ รูปแบบ และระบบการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การขึ้นใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ
2. การมีสิทธิมีเสียง หมายถึง การนำเสนอความคิด หรือแนวทางใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงวิธีการ และขั้นตอนในการทำงานแม้ว่าบุคคลอื่นจะไม่เห็นด้วยกับแนวคิดนั้นๆ
3. การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ หมายถึง การลงมือทำตามแผนที่วางไว้ ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานหรือสร้างสรรค์ระบบการทำงานขึ้นใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

4. การป้องกันปัญหาหมายถึง การคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นปัญหาหรือไม่ หากการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นปัญหาจึงวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น แล้วลงมือทำตามแผนที่วางไว้

การวัดลักษณะพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้ถูกสร้างและนำไปใช้โดยการปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการศึกษาของตนโดยแบบวัดที่เป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาคั้งนี้คือแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ประกอบด้วย การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ การมีสิทธิ์มีเสียง การมีนวัตกรรม และการป้องกันปัญหา ที่พัฒนาโดย พาร์คเกอร์ และ คอลลิน (Parker; & Collins. 2010) ซึ่งเป็นแบบวัดแบบให้รายงานตนเอง ดังนี้ แบบวัดการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ เป็นแบบวัดที่พัฒนามาจากแบบวัดของ มอริสัน และ เฟลล์ (Morrisson; & Phelps. 1999) โดยเลือกข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดมา 4 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .34 - .71 แบบวัดการมีสิทธิ์มีเสียง พัฒนามาจากแบบวัด ของดินและเลปีน (Van Dyne; & Lepine. 1998) โดยเลือกมาจำนวน 4 ข้อที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงโครงสร้างสูงสุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .42 - .71 แบบวัดการมีนวัตกรรม พัฒนามาจากแบบวัดของ สก็อต และบรูซ (Scott; & Bruce. 1994) ซึ่งเป็นแบบวัดประเมินค่า 6 ระดับ แต่ไม่มีการรายงานค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยเลือกข้อคำถามเฉพาะที่เน้นการนำเสนอนวัตกรรม เนื่องจากบางข้ออาจจะซ้ำซ้อนกับแบบวัดการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ .49 - .71 ในส่วนของแบบวัดการป้องกันปัญหา เป็นแบบวัดที่ พาร์คเกอร์ และ คอลลิน (Parker; & Collins. 2010) สร้างขึ้นเอง จำนวน 3 ข้อ โดยเน้นการปรับปรุงระบบ และการแก้ไขปัญหา เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .55 - .75 ซึ่งต่อมา แทรวิส (Travis. 2011) ได้นำแบบวัด ของพาร์คเกอร์และคอลลิน (Parker; & Collins. 2010) มาปรับปรุงเพื่อใช้วัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ในกลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาซึ่งเป็น ข้าราชการจาก 3 กรม ในหน่วยงานขนาดใหญ่ของรัฐ เป็นแบบวัดมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ (1 เท่ากับ นานๆ ครั้ง ถึง 5 เท่ากับ บ่อยครั้ง) จำนวน 13 ข้อโดยมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ การมีนวัตกรรม การมีสิทธิ์มีเสียง และการป้องกันปัญหา เท่ากับ .95, .85, .90 และ .86 ตามลำดับ

ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้จึงจะพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของ พาร์คเกอร์ และ คอลลิน (Parker; & Collins. 2010) โดยนำแบบวัดฉบับที่ปรับปรุงโดย แทรวิส (Travis. 2011) มาปรับให้มีความสอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง

ตัวแปรเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

เมื่อกำหนดกรอบการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการพลเรือนสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนโดยเน้นอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมตามทฤษฎีทางปัญญาสังคม สังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา โดยกำหนดปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จาก ตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม และจากที่ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่างๆ (Crant. 2000; Gruman; et al. 2005; Parker; et al. 2006; Grant; & Ashford. 2008; Travis. 2011) ประกอบกับการศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุที่แสดงบทบาทของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในฐานะของตัวแปรคั่นกลาง โดยระบุตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งในด้านลักษณะส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อม รวมถึงผลลัพธ์อันเกิดจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Crant. 2000) จากเหตุผลข้างต้น นำมาซึ่งการศึกษาตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวแปรเชิงสาเหตุด้านลักษณะส่วนบุคคล

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุด้านลักษณะส่วนบุคคลข้าราชการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พบว่า ได้มีการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งได้กำหนดให้พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม และผลการปฏิบัติงาน (Crant. 2000) จากแบบจำลองดังกล่าวนำมาซึ่งตัวแปรเชิงสาเหตุด้านลักษณะส่วนบุคคล ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมยังได้พบหลักฐานเพิ่มเติมว่ามีตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก คือ เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (Parker. 1991; วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี; งามตา วรินทร์านนท์; และวิริณห์ ธรรมนารถสกุล. 2547) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพเชิงรุก

แนวคิดบุคลิกภาพเชิงรุก

บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นส่วนประกอบหนึ่งของพฤติกรรมองค์การที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีลักษณะนิสัย (Traits Theories) ที่เน้นถึงอุปนิสัยในตัวบุคคล โดยมุ่งทำนายพฤติกรรมมนุษย์จากลักษณะนิสัยที่แสดงออก ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ คือ ความคงที่ (Consistency) นั่นคือแต่ละ

บุคคลมีลักษณะที่โดดเด่นหลายอย่างภายในตัวและจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน หากเรารู้จักลักษณะนิสัยของบุคคลใดจะสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้นจากสถานการณ์ต่าง ๆ และความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) นั่นคือแต่ละบุคคลประกอบด้วยกลุ่มลักษณะนิสัยหลายอย่าง ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยเฉพาะตัวโดยไม่มีใครเหมือน ทฤษฎีลักษณะนิสัย มีหลายกลุ่ม และทุก ๆ กลุ่มก็มีแนวคิดร่วมกันคือ ค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้น โดยที่ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุกได้ให้นิยามไว้ดังนี้ โควี (Covv. 1989; 2004) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะกล้าเผชิญกับความจริงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและรู้สึกว่าจะตนเองมีอำนาจที่จะเลือกตอบสนองให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้ และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรการตนมีส่วนร่วมในการกำหนด โดยการรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ ความรู้และความสามารถ ที่มีอยู่สร้างผลงานให้เกิดขึ้น คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะทุ่มเทความพยายามทำในสิ่งที่ทำได้และจะขยายขอบเขตสิ่งที่ทำได้ให้ใหญ่ขึ้น กว้างขึ้น ต่อมาแบทแมน และแครนท์ (Bateman; & Crant.1993) ได้เสนอแนวคิดเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุก โดยให้นิยามไว้ว่าเป็นลักษณะนิสัยชอบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม แสวงหาโอกาส และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำให้ความคิดนั้นกลายเป็นจริง และมีความบากบั่นจนกว่าจะได้รับผลตอบแทนของความพยายามนั้นๆ เป็นผู้แสวงหาแนวทางของตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีความเพียรพยายามที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มองเป้าหมาย มองปัญหาแล้วทำการแก้ไขจนบรรลุผล บุคคลที่มีลักษณะของบุคลิกภาพเชิงรुकน้อยจะมีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าที่จะเปลี่ยนสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับไซเบิร์ต (Seibert; et al. 1999; 2001) ที่ให้นิยามว่า ผู้มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะพยายามหาโอกาสใหม่ๆ เสมอ และแสดงการกระทำในเชิงรุก มีการริเริ่มและมานะบากบั่นต่อการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความหมาย โดยที่พวกเขาจะพยายามปฏิรูปพันธกิจขององค์กร พยายามค้นหาปัญหาและแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้มีผลกระทบบกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัวและมักชอบที่จะมองหาโอกาสต่างๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง ในขณะที่ เฟรเซอร์ (Frese. 2001) ได้ให้ความหมายในเชิงลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การริเริ่ม (Initiative) ของบุคคล เพราะลักษณะของบุคคลที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ให้องค์การ

แบทแมนและแครนท์ (Bateman; & Crant. 1993) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกไว้ ดังนี้

1. พยายามหาโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลง โดยจะหาวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้สิ่งที่เป็นอยู่เติบโต
2. สร้างเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและมุ่งกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลง คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะเพิ่มมาตรฐานใหม่และเหนือกว่าคนอื่น ๆ โดยเป้าหมายหลักนั้นจะส่งผลต่อคนอื่น ๆ ด้วย

3. พร้อมจะเผชิญและป้องกันปัญหา

4. ทำสิ่งใดๆ ให้มีความแตกต่างหรือทำสิ่งๆ นั้นด้วยวิธีการที่แตกต่าง เพราะเชื่อว่าการใช้วิธีการใหม่ย่อมดีกว่าวิธีการแบบเดิม

5. แสดงการกระทำออกมา ผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกชอบเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสมอ พวกเขาจะไม่เป็นผู้ยอมตาม ไม่หยุดคิดและพยายามเป็นผู้นำ

6. มานะ อุตสาหะ ผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะมีความพยายามอย่างแน่วแน่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคโดยง่าย

7. ความสำเร็จ มีการศึกษาพบว่าในองค์กรที่พนักงานมีบุคลิกภาพเชิงรุกระดับสูงจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ประสบความสำเร็จเพราะคนเหล่านี้จะเข้าร่วมกิจกรรมและมีส่วนร่วมในกลุ่มชุมชนที่หลากหลายจึงช่วยให้เกิดการปรับปรุงความเป็นอยู่ของคนอื่นๆ ด้วย

โดยในงานวิจัยครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดบุคลิกภาพเชิงรุก ของ เบทแมนและแครนท์ (Bateman; & Crant. 1993) โดยกำหนดความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุกไว้ว่า หมายถึง พยายามหาโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลง โดยหาวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้สิ่งที่เป็นอยู่เติบโต สร้างเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและมุ่งกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เพิ่มมาตรฐานใหม่และเหนือกว่าคนอื่นๆ โดยเป้าหมายหลักนั้นจะส่งผลต่อคนอื่นๆ ด้วย พร้อมเผชิญและป้องกันปัญหา ทำสิ่งใดๆ ให้มีความแตกต่างหรือทำสิ่งๆ นั้นด้วยวิธีการที่แตกต่าง เพราะเชื่อว่าการใช้วิธีการใหม่ย่อมดีกว่าวิธีการแบบเดิม เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสมอ ไม่หยุดคิดและพยายามเป็นผู้นำมีมานะ อุตสาหะ มีความพยายามอย่างแน่วแน่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคโดยง่าย

การวัดลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก

แบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุกที่ได้รับความนิยมก็คือแบบวัดที่เสนอโดยเบทแมน และแครนท์ (Bateman; & Crant.1993) เป็นแบบวัดที่มี ข้อคำถาม 17 ข้อ ให้คะแนนแบบ Likert 7 ระดับ 1 (“ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”) ถึง 7 (“เห็นด้วยอย่างยิ่ง”) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .87 - .89 จากการทดลองใน 3 กลุ่มตัวอย่าง และมีความเชื่อมั่นจากการทดสอบซ้ำในช่วง 3 เดือนอยู่ที่ .72 มีความเที่ยงตรงเสมือน ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก และความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ ต่อมา ไชเบิร์ตและคนอื่นๆ (Seibert; et al. 1999) ได้ทำการปรับปรุงแบบวัดของเบทแมนและแครนท์ โดยลดข้อคำถามลงเหลือ 10 ข้อ โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของเบทแมนและแครนท์ (Bateman; & Crant.1993) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์องค์ประกอบจากทั้งสามกลุ่มตัวอย่างสูงที่สุดมา 10 ข้อ โดยเมื่อนำไปทดสอบพบความเชื่อมั่นของแบบวัดเป็น .86 ซึ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ลดลงเพียงเล็กน้อยเมื่อตัดข้อคำถามออก 7 ข้อ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงจะพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของ เบทแมน และแครนท์ (Bateman; & Crant.1993) โดยการปรับข้อคำถามจากแบบวัดฉบับที่ปรับปรุงโดยไชเบิร์ตและคนอื่นๆ (Seibert; et al. 1999)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกเชิงรุก

การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกเชิงรุกที่ผ่านมามีส่วนใหญ่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงผล โดยพบว่าบุคลิกเชิงรุกส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับผลเชิงรุกในหลายตัวแปรด้วยกัน ประกอบไปด้วย พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหาเชิงรุกพาร์คเกอร์ วิลเลียม และ เทอร์เนอร์ (Parker; Williams; & Turner. 2006) ความสำเร็จในสายอาชีพ (Bell; & Staw, 1989; Seibert; et al. 1999; 2001) และนวัตกรรมใหม่ภายในองค์กร (Parker. 1998; Seibert; et al. 2001) พาร์คเกอร์ วิลเลียม และ เทอร์เนอร์ (Parker; Williams; & Turner. 2006) ได้ศึกษาพนักงานผลิตสายไฟในบริษัทในประเทศไทย จำนวน 282 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เท่ากับ .26 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ในขณะที่ พาร์คเกอร์ (Parker. 1998) ได้ทำการศึกษาความริเริ่มทางการจัดการ (Management Initiative) กับพนักงานในบริษัทผลิตแก้วแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation) ในส่วนการศึกษาของไซเบิร์ตและคนอื่นๆ (Seibert; et al. 2001) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 180 คนเป็นเวลา 2 ปี พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับนวัตกรรมในบุคคล (Individual Innovation)

นอกจากนี้ ฮวง และ แพน (Huang; & Pan. 2007) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรด้านแรงจูงใจเป็นตัวแปรสื่อ ซึ่งศึกษากับพนักงาน จำนวน 131 คน โดยตัวแปรด้านผลการปฏิบัติงานนั้นได้ศึกษาทั้งสองมิติ คือผลการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Contextual Performance) และผลการปฏิบัติงานในงาน (Task Performance) พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานเชิงบริบท และผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ เท่ากับ .36 และ .47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องการศึกษามาก่อนหน้านี้ สาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของ แครนท์ (Crant. 2000) พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และยังพบอีกว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคนกลาง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ (Achievement motive) มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีลักษณะนิสัย (Traits Theories) ที่เน้นถึงอุปนิสัยในตัวบุคคล โดยมุ่งทำนายพฤติกรรมมนุษย์จากลักษณะนิสัยที่แสดงออก ซึ่งแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จ ของแมคเคลแลนด์ (McClelland.1961; 1985) ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุขและความต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลัง ด้วยวิธีการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะ

ประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกัน แต่จะต่างกันเฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน โดยแมคคิลแลนด์ (McClelland. 1961; 1985) ได้ให้นิยามของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ เมอร์รี่ (Murray. 1938) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยชี้ให้เห็นปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็น การรับผิดชอบ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจากงานที่ปฏิบัติ มีแรงกระตุ้นภายในและกำกับพฤติกรรมของตนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในขณะที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน มีหลักฐานจากการวิจัยมากมายที่บ่งชี้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็น ลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงาน จนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อ มุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิด ความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักจะเป็นผู้ที่ชอบอาสาสมัครทำงานต่าง ๆ ชอบแข่งขันเพื่อชัยชนะ มีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากโดยไม่ย่อท้อ ทำให้เป็นคนที่พึ่งตนเองและอาจเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้อีกด้วย นอกจากนี้วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี งามตา วรินทร์านนท์ และวิรัตน์ ธรรมนารถสกุล (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ พลังความต้องการความสัมฤทธิ์ผล เป็นลักษณะภายในจิตใจของบุคคล ที่ก่อให้เกิดความเพียรพยายามที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ซึ่งงานนั้นจะต้องเป็นงานที่ใช้ความชำนาญ มีลักษณะที่ยาก ทำหายความสามารถ และบุคคลมองเห็นว่าตนสามารถจะทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เมื่อประสบอุปสรรค หรือล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อ คิดหาทางแก้ไข ปรับปรุงการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ จากความหมายข้างต้นสะท้อนให้เห็นลักษณะเด่นของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความปรารถนาที่จะรับผิดชอบต่องานหรือการแก้ปัญหา 2) เป็นผู้มีความมุ่งมั่นที่จะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยง 3) เป็นผู้มีความปรารถนาในการย้อนกลับดูการกระทำของตนว่าดีหรือไม่ 4) เป็นผู้สนใจในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และ 5) เป็นผู้ชอบการแข่งขันหรือกระทำการแปลกใหม่ อันจะทำให้ตนได้รู้สึกว่าการประสบความสำเร็จ ชอบงานท้าทายความสามารถ

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวความคิดของแมคคิลแลนด์โดยกำหนดนิยามของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ว่า พลังความต้องการภายในจิตใจของบุคคลที่ก่อให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม กำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายความสามารถสำหรับตนเอง มีการป้อนกลับ

การทำงาน มีการวิเคราะห์และประเมินปัญหา เมื่อประสบอุปสรรคหรือเกิดความล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อ คิดหาทางแก้ไข มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ปรับปรุงการทำงานจนบรรลุความสำเร็จ

การวัดลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เริ่มต้นจาก แมคเคลแลนด์ ได้ใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test: TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ซึ่งแบบทดสอบดังกล่าวเป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวในสิ่งที่ตนสนใจ ซึ่งสามารถบ่งชี้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ทางอารมณ์ของบุคคลได้อย่างฉับไว ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531) ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการนำวิธีการเล่าเรื่องด้วยภาพ TAT มาใช้วัดกับคนไทยนั้นสามารถวัดได้อย่างละเอียดในผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเท่านั้น แต่อาจวัดได้ไม่ละเอียดเท่าที่ควรในผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ สำหรับการวัดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในประเทศไทย นั้น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการวัดด้วยแบบวัดมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ดังเช่น การศึกษาของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) เกี่ยวแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ครูได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ซึ่งพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของเฮอร์แมนส์ (Hermans.1970) เป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.75 – 7.45 ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 และเมื่อ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างของตนพบว่า มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 2.68 – 8.25 ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85 ซึ่งต่อมาวิลาสลักสิทธิ์ ชวัลลีย์ งามตา วนินทานนท์ และวิริณิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) ก็ได้นำแบบวัดของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการ ระดับ 3-10 ใน 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สาธารณสุข ศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .30 ถึง .64 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 ในการศึกษาครั้งนี้ใช้จึงแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ วิลาสลักสิทธิ์ ชวัลลีย์ และคณะ (2547)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เริ่มต้นจากการศึกษาลักษณะของผู้ต้องการความสำเร็จ (Murrey. 1938; McClelland. 1961; 1985) ซึ่งการศึกษาของ เมอร์รี่ พบว่าแรงจูงใจที่นำประสพการณ์แห่งความสำเร็จทางสังคมมากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อสำเร็จอีกครั้งหนึ่ง โดยมีลักษณะเด่น คือ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว มีการจัดการและควบคุมตนเองจนอุปสรรคด้วยมาตรฐานที่ดีเลิศ ชอบการแข่งขัน และ เพิ่มการนับถือตนด้วยการประสบความสำเร็จ ในส่วนการศึกษาของ แมคเคลแลนด์ พบว่า ผู้ที่มีลักษณะที่จะประสบความสำเร็จสูงจะมีลักษณะกล้าเสี่ยง กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง มีการวางแผนเป้าหมายในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ต่อมาการศึกษาขยายกว้างขึ้นโดยมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงผลของ แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์โดยพบว่า แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ผลการปฏิบัติงาน ดังเช่นในการศึกษาของ ซิงซ์

และ สุดา (Singh.; & Sudha.1983) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น ในหน่วยงานขนาดใหญ่ของรัฐ จำนวน 133 คน พบว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์สูง จะมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง โดยมีตัวแปรสื่อคือความพึงพอใจในงาน และในการศึกษาของ ปริญญา ป้องรอด(2555) ทำการวิจัยเรื่องลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง กลุ่มตัวอย่าง เป็น พนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ในส่วนกลาง จำนวน 336 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ $\beta = .34$ ซึ่งสอดคล้องการศึกษาโมเดลปัจจัย สาเหตุ และ ผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของแครนท์ (Crant. 2000) พบว่า แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และยังสอดคล้องกับการศึกษา กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2557) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ต่อ เจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียนของนิสิตระดับปริญญาตรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .36 และผลการศึกษาดังกล่าวยังพบอีกว่าแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียน เป็นตัวแปรคนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.32 นอกจากนี้ในการศึกษาของ พัทธมน อันโต (2546) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในงานระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .42$)

3. เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก

แนวคิดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก

“เจตคติ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Attitude” นักจิตวิทยาโดยเฉพาะ นักจิตวิทยาสังคมให้ความสนใจกับการศึกษาเจตคติของบุคคล เพราะเชื่อกันว่าเป็นจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าลักษณะทางจิตประเภทอื่นๆ โดยที่ให้ความสำคัญว่าเป็น ลักษณะทางจิตของบุคคลที่มีความโน้มเอียงหรือมีความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ ชอบสิ่งนั้นๆ หรือเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้ง ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง (Shaver.1977; งามตา วนิทนันทน์. 2535) โดยมีผู้ กำหนดนิยามของเจตคติไว้ว่าเป็นความพร้อมของการจัดรูปแบบของจิตใจและประสาทตลอดจน ประสพการณ์ พฤติกรรมของบุคคลเป็นการตอบสนองต่อวัตถุและสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง (Fishbien.1961) ส่วนกิลฟอร์ด (Guilford.1975) อธิบายว่าเจตคติคือความรู้สึกที่บุคคลมีความโน้มเอียงใน ลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย สนับสนุนหรือไม่สนับสนุนต่อการกระทำในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ที่กล่าวว่าเจตคติเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ

ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อฝังใจของเราต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มักจะเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้หรือประเมินผู้คน เหตุการณ์ในสังคม เราจะเกิดอารมณ์ ความรู้สึกบางอย่างควบคู่ไปกับการรับรู้ นั้นและมีผลต่อความคิด และปฏิกิริยาในใจของเรา ดังนั้น เจตคติจึงเป็นทั้งพฤติกรรมภายนอกที่อาจสังเกตได้ หรือพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย แต่มีความโน้มเอียงที่จะเป็นพฤติกรรมภายในมากกว่าพฤติกรรมภายนอก ในขณะที่ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531) อธิบายว่า เจตคติ หมายถึงจิตลักษณะของบุคคลอยู่ในรูปของความพอใจหรือไม่พอใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ นันทนา สุรักษา (2548) ที่ระบุว่า เจตคติ คือแนวโน้มหรือความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคล วัตถุ สถานการณ์แวดล้อม หรือสิ่งเร้าซึ่งอาจมีทิศทางทั้งบวกและลบ ถ้าบุคคลมีเจตคติทางบวกต่อสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีเจตคติในทางลบก็จะหลีกเลี่ยง

จากความหมายของเจตคติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการกล่าวในเรื่องขององค์ประกอบของเจตคติไว้แตกต่างกัน มีทั้งที่นิยามเจตคติแบบองค์ประกอบเดียว โดยกล่าวเฉพาะในด้านของอารมณ์ ความรู้สึก บ้างก็นิยามเจตคติแบบ 2 องค์ประกอบ นั่นคือกล่าวถึงเจตคติทั้งในด้านปัญญา คือ ความรู้คิด และด้านอารมณ์ความรู้สึก และสุดท้ายคือกลุ่มที่นิยามเจตคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่เป็นแนวโน้มที่จะแสดงออกเข้าใจด้วยกัน ซึ่งองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน และจากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำงานพบว่างานส่วนใหญ่มีการศึกษาเจตคติครบทั้ง 3 องค์ประกอบ ดังเช่นในการศึกษาของ แมคไกวร์ (McGuire. 1985) จินตนา บิลมาศ (2529) ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) วิชัย เอียดบัว (2534) อ้อมเดือน สดมณี (2539) ในการศึกษา ของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววลลี งามตา วรินทร์านนท์ และวิริณัฏฐธรรมนารถสกุล (2547) มีการศึกษาเจตคติใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้เชิงประเมินค่า และความรู้สึกพอใจ และในงานของพิมใจ ตรีสัตย์พันธ์ (2529) ศึกษาเจตคติเฉพาะด้านท่าทีที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531) ได้ให้ความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า (Cognitive Component) เดิมใช้ในความหมายของการรู้ การคิด ความเชื่อ แต่องค์ประกอบนี้จะต้องมีลักษณะที่มีทิศทางประกอบด้วย คือ ทางด้านดี หรือเลว มีประโยชน์ หรือโทษ จึงไม่ใช่ข้อเท็จจริง (Fact) ตามปกติเท่านั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบนี้คือ ความเชื่อเชิงประเมินค่า ว่าสิ่งนั้นดี หรือเลว มีประโยชน์หรือโทษอย่างไร ดังนั้นการวัดองค์ประกอบแรกของเจตคติอย่างถูกต้องจะต้องวัดความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับวัตถุทางเจตคตินั้นของบุคคล

2. องค์ประกอบทางความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่า ชอบ หรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์ บุคคลก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษบุคคลก็จะไม่พอใจสิ่งนั้น องค์ประกอบนี้มีเนื้อหาที่อาจจะวัดได้ไม่หลากหลายเท่าองค์ประกอบแรก แต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของเจตคติ

3. องค์ประกอบทางการมุ่งกระทำหรือมุ่งแสดงพฤติกรรม (Action Tendency Component) เนื่องจากเจตคติเป็นลักษณะทางจิตใจ ที่ต้องศึกษาแยกต่างหากจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นองค์ประกอบนี้จะเป็นการรายงานเกี่ยวข้องพฤติกรรม หรือเป็นการวัดปริมาณพฤติกรรมโดยตรงไม่ได้ แต่จะต้องเป็นลักษณะทางจิตใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรม เจตคติที่จะกระทำหรือมุ่งกระทำ องค์ประกอบนี้จึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าองค์ประกอบอื่น

องค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติสามารถใช้ในการทำนายและอธิบายที่เฉพาะเจาะจงของบุคคลได้เพราะเชื่อว่าหากบุคคลมีเจตคติดีต่อเรื่องใดก็จะกระตุ้นให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นมากกว่าบุคคลที่มีเจตคติที่ไม่ดี โดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลจะมีทิศทางและระดับความเข้มที่สอดคล้องกับเจตคติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น คือ มีทิศทาง หมายถึงเจตคติของบุคคลมีทิศทางไปในทางบวกหรือลบ ดี หรือเลว พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง และ มีปริมาณ หมายถึง ความเข้มหรือความรุนแรง กล่าวคือบุคคลมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งรุนแรง หรือ ไม่รุนแรง ปริมาณเหล่านี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งของหรือสถานการณ์นั้น หรือความผูกพันของบุคคลเจ้าของเจตคติต่อสิ่งนั้น หรือ สถานการณ์นั้นๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2531)

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า เจตคติ คือคุณลักษณะภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีความพร้อมต่อการสนองตอบต่อสถานการณ์ ดังนั้นในการศึกษาในครั้งนี้ จึงให้ความหมายของเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก ว่าหมายถึงความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานเชิงรุก โดยเป็นความรู้สึกเชิงประเมินค่าของบุคคลว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ และมีความพร้อม หรือเจตคติที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีความสอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนเองหรือไม่ โดยจะวัดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก ใน 3 องค์ประกอบเช่นเดียวกับการศึกษาของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531) ดังนี้

1. ความรู้เชิงประเมินค่า หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกว่ามีประโยชน์และ/หรือเกิดโทษมากน้อยเพียงใด
2. ความรู้สึกพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอใจต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
3. ความพร้อมที่จะกระทำ หมายถึง การที่บุคคลมีเจตคติหรือมีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

การวัดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก

การวัดเจตคติกระทำได้หลายวิธี เช่น จากการสังเกตพฤติกรรมโดยตรง (Direct Observation) เป็นการศึกษาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วสรุปอ้างอิงไปถึงเจตคติของบุคคลนั้นต่อสิ่งนั้น หรือ อาจใช้วิธีการสร้างจินตภาพ (Projective Technique) ซึ่งเป็นวิธีกระตุ้นโดยรูปแบบที่คลุมเครือการเติมเรื่อง การใช้นิทาน และการใช้วิธีเล่นต่างๆ ทำให้บุคคลแสดงความคิดเห็นหรือปฏิกิริยาออกมาสามารถวัดเจตคติในระดับลึกๆ และ วิธีการให้เจ้าตัวรายงาน (Self or Verbal Report) โดยการสัมภาษณ์ หรือ การใช้มาตรวัดต่างๆ เจตคติจะพิจารณาจากความรู้สึกที่บุคคลรายงานมา ในส่วนของการวัดเจตคติต่อการทำงานที่ได้รับความนิยมมักเป็นลักษณะการประเมินแบบมาตราส่วน แบบลิเกิร์ต (Likert Scale) เพราะมีวิธีการสร้างที่ง่าย มีขั้นตอนน้อยกว่า สิ้นเปลืองเวลา และใช้ทุนที่น้อยกว่าวิธีอื่นๆ (งามตา วรินทร์านนท์. 2535) การสร้างแบบสอบถามส่วนใหญ่มักจะสร้างขึ้นเองตามองค์ประกอบของเจตคติ หรือดัดแปลงมาจากแบบสอบถามเจตคติต่อการทำงานในอาชีพเดียวกันของงานวิจัยอื่นที่ศึกษาก่อนหน้า ดังตัวอย่างในการวัดเจตคติต่อการทำงานของข้าราชการ ได้แก่ แบบวัดของศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยา สุวรรณ (2526) ได้ศึกษาความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานในโรงเรียน โดยใช้แบบวัดมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อโดยแบ่งเป็นความรู้สึกต่อสภาพโรงเรียน 4 ข้อ การบริหารงานของผู้บริหาร 5 ข้อ การร่วมปฏิบัติงานของคณะครู 5 ข้อ และแนวโน้มการปฏิบัติงานของผู้ตอบ 6 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ .84 และแบบวัดเจตคติต่อการทำงานของข้าราชการพลเรือน ของจินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529) ซึ่งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานราชการ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริการประชาชน การร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น และ กฎระเบียบ ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ มีมาตรวัด 6 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 3.81-7.71 ที่ระดับความเชื่อมั่นสำคัญ .01 ซึ่งต่อมา บุญรับ ศักดิ์มณีก็ได้้นำแบบวัดดังกล่าวของจินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529) มาใช้ในการศึกษากับกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74

นอกจากนี้ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้ปรับปรุงแบบวัดของศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยา สุวรรณ (2526) และของเบร์ย์ และโรธ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี . 2532 อ้างอิงจาก Brayfield; & Rothe. 1951) เพื่อศึกษาเจตคติต่อสภาพการทำงานใน 2 ด้านคือ ด้านความรู้ความพอใจ และด้านแนวโน้มของการทำพฤติกรรมการสอน ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์แอลฟา) ในแต่ละด้าน เท่ากับ .56 และ .58 ตามลำดับ ซึ่งแบบวัดฉบับนี้ได้รับความนิยมมากจากผู้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานนำไปใช้หรือปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานวิจัยของตน เช่น เจิตหล้า สุนทรวิภาต (2534) นำมาใช้ศึกษาในกลุ่มหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยปิดได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดรวม 2 ด้านเท่ากับ .76 และสุพรรณา หนูรักษ์ (2542) ได้นำไปใช้ศึกษากลุ่มบุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .90 ในขณะที่ในการศึกษาวิรัตน์ ปานศิลา (2542) ได้นำแบบวัดของจินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529) และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มาดัดแปลงเพื่อใช้วัดเจตคติต่อการทำงานสาธารณสุขในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลภาคเหนือ

ของประเทศไทย ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .82 และในการศึกษาของวิลาสลักษณ์ ชวัลลสี และคนอื่นๆ (2547) ก็ได้นำแบบวัดนี้ไปใช้วัดเจตคติต่อการทำงานที่มีจริยธรรม ในกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ ระดับ 3 - 10 ใน 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สาธารณสุข ศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย มีค่าอำนาจจำแนก .13 - .55 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .91 นอกจากนี้ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม 4 ด้านของ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ชี 5 - 8 โดยแบบวัดมาตราวัดประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 48 ข้อ มีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .18 - .57 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89

ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแบบวัดเจตคติต่อการทำงานของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มาใช้ในการวัดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก โดยการปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดที่ปรับปรุงโดย วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี งามตา วนินทานนท์ และวิริณห์ ธรรมนารถสกุล (2547) เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531) กล่าวว่า เจตคติเป็นหนึ่งในแปดของทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งเป็นจิตลักษณะทั้งแปด เป็นแกนกลางของพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ผู้ที่มีการพัฒนาทางจิตใจที่เป็นแกนกลางที่สมบูรณ์จะเป็นข้าราชการที่สามารถกระทำพฤติกรรมที่น่าปรารถนาอย่างถูกต้องเหมาะสม กับกาลเทศะและบทบาทที่เปลี่ยนแปลงเสมอ เจตคติเป็นจิตลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงมากที่สุดกับพฤติกรรม โดยเจตคติอาจทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำตั้งแต่ร้อยละ 10 ถึง 60 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการวัดเจตคติและพฤติกรรมที่ศึกษา และทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผล (Theory of Reasoned Action) ของ ฟิชไบน์และไอเซน (Fishbein; & Ajzen. 1975) ยังอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติและพฤติกรรม โดยบุคคลมีแนวโน้มคิดไตร่ตรองก่อนที่จะกระทำพฤติกรรม บุคคลจะใช้เหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจกระทำพฤติกรรม ตามเจตคติที่บุคคล มีต่อพฤติกรรม (Attitude towards Behavior) บุคคลจะมีความรู้สึกต่อพฤติกรรม และมีการประเมินพฤติกรรม เพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น รวมทั้งมีความเห็นคล้อยตามบุคคลที่มีความสำคัญกับตนเอง หรือที่เรียกว่าบรรทัดฐานอัตวิสัย (Subjective Norms) ทั้งนี้มีงานวิจัยที่ศึกษาเจตคติต่อการทำงานของข้าราชการจำนวนมาก ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่จะให้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกัน คือเจตคติส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรม เช่นการศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน พบว่าตัวแปรทางจิตที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยก คือเจตคติต่อการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานทั้งในด้านความรู้ ความพอใจ และด้านแนวโน้มของการทำพฤติกรรมการสอน โดยมีตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ คือ เจตคติต่อสภาพการทำงานและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิชัย เอียดบัว (2534) ที่ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 468 คน พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดี(มาก) มีพฤติกรรมการ

ยอมรับนวัตกรรมสูงกว่าครูที่มีเจตคติที่ไม่ดี (น้อย) และการศึกษาของชานนท์ บุรี (2535) ที่ได้เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์สารพัดช่าง เขตภาคกลาง จำนวน 322 คน พบว่าอาจารย์ที่มีเจตคติต่ออาชีพครูต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยพบว่าอาจารย์ที่มีเจตคติไม่ดีต่ออาชีพครู จะมีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่า อาจารย์ที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ในการศึกษาของอุบล ภัศระ (2535) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา จิตลักษณะที่ศึกษามี 2 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่องาน พบว่า เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเชื่อมั่นได้ นอกจากนี้พาร์คเกอร์ (Parker. 1991) ได้ศึกษาเจตคติของพนักงานประชาสัมพันธ์เด็กที่มีต่อการตัดสินใจปฏิบัติงาน พบว่าเจตคติมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และพนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างก็มีเจตคติต่างกัน และวิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ งามตา วรินทร์านนท์ และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) ศึกษา การพัฒนาเครื่องชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ ระดับ 3 - 10 ใน 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สาธารณสุข ศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,929 คน พบว่า เจตคติที่มีต่อค่านิยมสามารถจำแนกบุคคลที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สูงและต่ำได้ ทั้งพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์เป็นสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ 5 - 8 จาก 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 144 คน กระทรวงมหาดไทยจำนวน 68 คน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 105 คน และกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 118 คนรวมจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี (เฉพาะส่วนกลางในแต่ละกรม) 435 คน พบว่ากลุ่มข้าราชการเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมตามค่านิยมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ และการศึกษาของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่าเจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ correlation coefficient = .5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 และเจตคติต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ

ทำงานแบบมีส่วนร่วม correlation coefficient= .2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 และในการศึกษาของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) พบว่า เจตคติต่อการทำงานในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และในการศึกษาของกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2557) ที่พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียนมีอิทธิพลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ต่อ เจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียนของนิสิตระดับปริญญาตรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .89 และยังพบว่าเจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียนเป็นตัวแปรต้นกลางความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.36 นอกจากนี้ในการศึกษาของ กล้าหาญ ณ น่าน และเกษม เณลิธนะกิจโกศล (2555) ซึ่งได้ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กรและการปฏิบัติงาน ในกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์และเป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย จำนวน 435 คน พบว่า เจตคติต่องานมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นตัวแปรต้นกลาง

จากผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เชื่อได้ว่าเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกจะส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการ และจะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรต้นกลาง

ตัวแปรเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมของข้าราชการ ที่มีผลต่อการทำงานเชิงรุก ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พบว่า ได้มีการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งได้กำหนดให้พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรต้นกลางความสัมพันธ์ (Crant. 2000) จากแบบจำลองดังกล่าวมานำมาซึ่งตัวแปรเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และยังได้พบหลักฐานเพิ่มเติมอีกว่าการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการทำพฤติกรรมทางบวก (ชวนชัย เชื้อสาธุชน. 2545; นีออน พิณประดิษฐ์; และคนอื่นๆ 2546; วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี; งามตา วนินทานนท์; และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล 2547) ดังนั้น จึงกำหนดให้ตัวแปร แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอีกหนึ่งตัวแปร นอกจากนี้ในการทบทวนเอกสารยังได้พบอีกว่าการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Parker et al. 2006) ในการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจาก

ผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

แนวคิดแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมระบุว่าพฤติกรรมส่วนมากเกิดจากการเรียนรู้ 2 รูปแบบ คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และการเรียนรู้จากการสังเกต การเห็นแบบอย่าง เป็นการเรียนรู้จากการสังเกตชนิดหนึ่ง เกิดจากการสังเกตตัวแบบ (Model) ว่าตัวแบบทำอะไร ทำอย่างไร มีกฎเกณฑ์อย่างไร เมื่อสังเกตแล้วก็นำมาคิดว่าตนสามารถทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างไร (ธีระพร อูวรรณโณ. 2537) และเมื่ออธิบายการมีแบบอย่างในการทำงาน ด้วยทฤษฎีทางปัญญา สังคม (Bandura.1986) ที่อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้คือ การหวังความพอใจและการหลบหลีกความทุกข์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจณปัจฉิก. 2520) นอกจากนี้กระบวนการเลียนแบบยังเป็นกระบวนการขัดเกลาสมาชิกในสังคม ให้มีพฤติกรรมตามอย่างบุคคล โดยมีตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อการเลียนแบบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบกับผู้เลียนแบบ คือ ความสนิทสนมคุ้นเคยเป็นหลักซึ่งผู้เลียนแบบจะให้ความสนใจต่อผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับน้อยมาก และผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับเมื่อแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกไปแล้ว ก็จะเป็นพลังเสริมที่ผู้เลียนแบบจะตัดสินใจเลียนแบบ โดยนารางวัลที่ตัวแบบได้รับมาเป็นเครื่องตัดสินใจว่าจะเลียนแบบหรือไม่ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541) ในขณะที่นีออน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2545) กล่าวว่า การมีตัวแบบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยก่อให้เกิด 1) การสอนพฤติกรรมใหม่ 2) การสอนกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ โดยการบอกเล่าของตัวแบบหรือจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบจดจำและนำมารวมเป็นกฎเกณฑ์หรือหลักการของตน 3) การสอนความคิดหรือพฤติกรรมสร้างสรรค์ การได้เห็นตัวแบบไม่จำเป็นต้องทำให้ผู้สังเกตมีความคิดหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบราวกับพิมพ์เดียวกันเสมอไป ผู้สังเกตอาจได้ความคิดจากการสังเกตออกมาเป็นความคิดใหม่หรือพฤติกรรมใหม่ก็ได้ 4) การยับยั้งการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมใดแล้วนำไปสู่ผลกระทบทางลบ ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มจะไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้น 5) การลดความหวั่นเกรงที่จะกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่ถูกห้ามโดยไม่มีผลทางลบตามมาให้เห็น มีแนวโน้มให้ผู้สังเกตทำตามตัวแบบได้ 6) การส่งเสริมการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ก็เป็นสิ่งที่ชี้แนะให้ผู้สังเกตทำพฤติกรรมเช่นเดียวกันได้ 7) การเน้นสิ่งเร้าผู้สังเกตที่เห็นตัวแบบพฤติกรรมบางอย่างอาจรับรู้และใส่ใจสิ่งเร้าบางอย่างในสถานการณ์มากเป็นพิเศษ ภายหลังอาจใช้สิ่งเร้านั้นมากเป็นพิเศษได้ และ 8) การกระตุ้นอารมณ์ การได้เห็นแบบอย่าง

แสดงอารมณ์บางอย่างเป็นการกระตุ้นอารมณ์ของผู้สังเกต มักทำให้ผู้สังเกตมีความไวต่อการตอบสนองทางอารมณ์ขึ้น

ดังนั้นแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนได้รายงานว่าได้เห็นผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมการอย่างเป็นระบบแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้ความรู้นั้นคาดการณ์ไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ วางแผนเพื่อป้องกันปัญหาหรือให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และลงมือทำตามแผนนั้น รวมทั้งแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการเพิ่มมูลค่างาน ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา

การวัดแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาในงานวิจัยส่วนใหญ่ใช้แบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่าในการวัดแบบอย่างในการทำงาน โดยสร้างแบบวัดขึ้นเองหรือนำแบบวัดจากงานวิจัยที่ศึกษาก่อนหน้ามาปรับปรุงให้เหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของตนเอง ดังเช่น แบบวัดแบบอย่างการประหยัดทรัพยากรในหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ใกล้ชิดของชวนชัย เชื้อสาธุชน (2545) ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรฐานประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .36 - .55 และมีค่าความเชื่อมั่นได้แบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79 และนืออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างในการทำงาน โดยดัดแปลง มาจากแบบวัดการเห็นแบบอย่างของ พงศธร เครียดฤทมาล (2537) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย วัดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและผลของการกระทำนั้นๆ ตามอุดมคติ 9 ข้อ ของตำรวจซึ่งข้าราชการตำรวจได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้นๆ ว่าดีหรือไม่ดีและนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นเพียงใด มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 ซึ่งต่อมา วิลาสลักษณ์ ชวัลลิ่งงามตา วนินทานนท์ และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) ได้นำแบบวัดการมีแบบอย่างพฤติกรรมการทำงานของตำรวจจากงานวิจัยของนืออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) และแบบวัดการมีแบบอย่างพฤติกรรมประหยัดพลังงานจากงานวิจัยของชวนชัย เชื้อสาธุชน (2545) มาปรับปรุงเพื่อใช้วัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานราชการในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรฐานประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 15 ข้อ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าสัมประสิทธิ์รายข้ออยู่ระหว่าง .32 - .75 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 ซึ่งต่อมา นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ได้นำแบบวัดการเห็นแบบอย่างในการทำงานของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลิ่งงามตา วนินทานนท์ และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) มาใช้ วัดการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จำนวน 435 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 - .69 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .87 นอกจากนี้ ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) ได้ปรับปรุงแบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานของนืออน พิณประดิษฐ์

และคนอื่นๆ (2546) เพื่อใช้วัดการมีแบบอย่างในการทำงานวิจัย ในบุคลากรสายวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 222 คน ซึ่งเป็นแบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่า 6 หน่วย มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายใน อยู่ระหว่าง .43 - .88 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .94 ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้นำแบบวัดแบบการมีแบบอย่างในการทำงานของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคนอื่นๆ (2547) มาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า (ผู้บังคับบัญชา) และเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่นำพึงปรารถนานั้น ส่วนใหญ่จะให้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกัน ดังเช่น ในงานวิจัยของ ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2545) ซึ่งศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากร 3 ด้าน คือ ประหยัดเวลา วัสดุสำนักงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายของอาจารย์สถาบันราชภัฏ จำนวน 1,940 คน พบว่าการมีแบบอย่างการประหยัดจากบุคคลในหน่วยงาน เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ราชภัฏ และการศึกษาของนีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) เรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่าผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรม การทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีน้อย การเห็นแบบอย่างที่ดีเมื่อรวมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ได้ 14.13% ในข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร และ 14.68% ในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และวิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคนอื่นๆ (2547) ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,929 คน พบว่าการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .06 โดยการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวม 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60 นอกจากนี้และการศึกษาของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ซึ่งได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ ซี 5 - 8 จาก 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 144 คน กระทรวงมหาดไทย จำนวน 68 คน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 105 คน และกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 118 คน รวมจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี (เฉพาะส่วนกลางในแต่ละกรม) 435 คน พบว่าการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ได้ร้อยละ 29.9

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บังคับบัญชาที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากการมีแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

2. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

แนวคิดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญต่อการทำงานในกลุ่มงาน หรือในองค์การ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทำงานภายในกลุ่ม หรือองค์การให้บรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บทบาทการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มแต่ดั้งเดิมนั้นเป็นไปในลักษณะของการควบคุม จัดการผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นตามกฎเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด ซึ่ง สรียเฮมและคนอื่นๆ (Schriesheim; House; & Kerr.1976) ได้แบ่งพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาออกเป็น 7 มิติ คือ 1) การริเริ่มสนับสนุน หรือไม่สนับสนุนในความคิดใหม่ๆ 2) การกำหนดโครงสร้างของกลุ่มในการทำงาน 3) การกำหนดข้อจำกัดเกี่ยวกับพฤติกรรมของสมาชิกว่ามีอิสระในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด 4) การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับผลผลิตหรือผลงานของสมาชิกในกลุ่ม 5) การตรวจสอบพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม 6) การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน การลดความขัดแย้ง และการปรับตำแหน่งของบุคลากรในกลุ่ม 7) การให้ข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และให้ความเอาใจใส่กับเรื่องราวในกลุ่ม ในขณะที่ลอร์ดและคนอื่นๆ (Lord, Foti; & Devader. 1984) ได้แบ่งพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาออกเป็น 7 มิติ เช่นกัน ประกอบด้วย 1. การให้ความสำคัญกับเป้าหมายในการทำงาน 2. การประสานงานภายในกลุ่มงาน 3. การให้ข้อมูล 4. การเสนอวิธีการในการทำงาน 5. การระบุปัญหา 6. การสร้างอิทธิพล 7. การพูดจาสื่อสารบ่อยๆ ซึ่งบทบาทเหล่านี้มีลักษณะของการควบคุมจากบนลงล่าง

บทบาทของผู้บังคับบัญชาเริ่มเปลี่ยนแปลงเมื่อรูปแบบการบริหารเปลี่ยนแปลงไปเป็นระบบที่เน้นการจัดการตนเอง โดยเน้นการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้นำตนเอง และกลุ่มให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษา โดยสต็อกดิล (Stogdill.1963) ซึ่งเป็นนักวิจัยจาก Ohio State University ได้แบ่งลักษณะผู้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ ผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนลูกน้องเกี่ยวกับการทำงาน และ ผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนลูกน้องทางด้านอารมณ์ ในขณะที่ ดุจเดื่อน พันธุมนาวัน (Bhanthumnavin. 2000) ได้กำหนดนิยามของการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาไว้ว่า ปฏิสัมพันธ์ของหัวหน้าต่อลูกน้องในสถานการณ์ทำงาน ซึ่งหัวหน้าได้สนับสนุนลูกน้อง ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่นการให้กำลังใจในการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นหรือการกระทำของลูกน้อง แสดงความสนใจลูกน้องเมื่อทำงานหนักหรือพบปัญหาในการทำงาน 2) การสนับสนุนทางด้านข่าวสาร เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการทำงานแก่ลูกน้อง ให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการทำงานของลูกน้อง การสอนงานแก่ลูกน้อง ให้คำปรึกษา

และทำให้เห็นเป็นแบบอย่างเมื่อลูกน้องพบปัญหาในการทำงาน และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน เช่นจัดหางบประมาณให้เพียงพอกับการทำงาน ช่วยลูกน้องในการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ลูกน้อง และในการศึกษาของแมนซ์และซิมส์ (Manz; & Sims.1987) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บังคับบัญชาในทีมงานที่มีการบริหารจัดการตนเอง (Self Managing Work Teams) จากการสังเกต สัมภาษณ์ และศึกษาจากงานวิจัยที่มีอยู่ พบว่าลักษณะพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่สำคัญคือ การสนับสนุนให้คิดและวางแผนก่อนลงมือกระทำ การสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมาย การสนับสนุนให้วิจารณ์การทำงานของตนเอง การสนับสนุนให้มีการให้แรงเสริมกับตนเอง ซึ่งลักษณะเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้นำ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดนิยามของการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา หมายถึงการสนับสนุนที่ผู้บังคับบัญชาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์การทำงาน ใน 3 ด้าน คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากร

การวัดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

การวัดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในงานวิจัยส่วนใหญ่ใช้แบบวัดโดยให้ผู้ได้รับการสนับสนุนเป็นผู้รายงานการรับรู้ของตนเอง ดังเช่น ในงานวิจัยของ ศิราภรณ์ สุขศีลล้าเลิศ (2550:94) ได้วัดการสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีต่อครู โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ โดยให้ครูเป็นผู้ตอบข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ของตนเองที่มีต่อการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และงานวิจัยของของ จารุพร แสงเป่า (2542: 98) ทำการวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ตอบข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ของตนเองที่มีต่อการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาแบบวัดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาขึ้นตามแนวคิดของ จุฑาเดือน พันธุมนาวิน (Bhanthumnavin. 2000) ใน 3 ด้าน คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ผ่านมา พบว่า การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงาน สำหรับผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลซึ่งพิจารณาจาก ปริมาณการทำงาน และคุณภาพของงาน (Swanson. 1999) หรือพิจารณาจาก พฤติกรรมที่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน เช่น พฤติกรรมการทำงาน จากการประเมินของตนเอง เพื่อนร่วมงาน หรือ หัวหน้างาน(Campbell.1999) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทย ที่พบว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามาก เป็นผู้ที่มีการทำงานมากกว่า หรือมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาน้อยกว่า (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2522; วิชัย เอียดบัว. 2534; สนาน คุณประเสริฐ. 2535)

ในส่วนของผลการปฏิบัติงานในระดับกลุ่ม หรือหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากสิ่งที่กลุ่มได้สร้างขึ้น (Holton.1996) และสามารถวัดได้โดยอ้อมจากความเหนียวแน่นของกลุ่ม (Guzzo; & Dickson.1996) โดยงานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุมนาวิ (Bhanthumnavin. 2000) ซึ่งศึกษาการสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้างานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของสถานีนอัมยัตตำบล จำนวน 355 แห่ง พบว่าผลของการสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่มงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแมนนิ่ง แจ็คสัน และ ฟุซิลเลอร์ (Manning Jackson; & Fusilier.1996) นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Parker et al. 2006) พาร์คเกอร์ซึ่งได้ทำการทดสอบโมเดล บุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของการตั้งใจเชิงรู้คิด โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 282 คน พบว่า ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการตั้งเป้าหมายของตัวเอง ให้แรงเสริมกับตนเองในการทำงาน คาดหวังการทำงานของตนเองและประเมินผลการทำงานของตนเอง และมีความเชื่อใจในเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมเชิงรุกมากกว่าในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา หรือในสภาพแวดล้อมที่มีน้อยกว่า

3. ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

แนวคิดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ดังนี้ อุทัย หิรัญโต (2526) กล่าวว่า ค่านิยมคือหลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นกฎเกณฑ์ของการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเขา มาตรฐานนี้จะเป็นกรอบชี้แนะให้บุคคลมีความสนใจ เจตคติ และการประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง ในขณะที่ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ระบุว่าค่านิยมคือสิ่งที่คนยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตน โดยที่สุพัตรา สุภาพ (2536) นิยามไว้ว่าค่านิยมคือสิ่งที่กลุ่มสังคมหนึ่ง ๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ น่ายกย่อง หรือเห็นว่าคุณต้อง ค่านิยมเปรียบเสมือนหางเสือที่นำเรือไปในทิศทางที่สังคมต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546) ที่กล่าวว่าค่านิยม คือ สิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนิยมยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดไปเป็นวัฒนธรรมได้ ในขณะที่ วิลาศลักษณ์ ชวัลลี งามตา วณิชทานนท์ และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) ได้ให้ความหมายของค่านิยมและระบบของค่านิยม ว่าหมายถึงสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญ ค่านิยมทางบวกเป็นค่านิยมที่ควรส่งเสริม ส่วนค่านิยมทางลบเป็นค่านิยมที่ต้องมีการปรับปรุง แต่ถ้าเป็นค่านิยมในทางลบหรือไม่ดีมากก็ควรตัดทิ้ง ค่านิยมของสังคม (Social Value) ประกอบกับการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) และปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง เช่น บุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้น จะส่งผลให้เกิดเป็นค่านิยมส่วนบุคคล (Personal Value) และค่านิยมที่บุคคลยึดถือนี้ จะส่งผลต่อความคิด จิตใจ และพฤติกรรมของผู้นั้น แต่ค่านิยมไม่ใช่เรื่องอิทธิพลทางเดียว

แต่เป็นอิทธิพลสองทาง กล่าวคือ ความคิด จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคลก็จะสามารถทำให้ค่านิยมส่วนบุคคลเปลี่ยนแปลงไปได้ และค่านิยมส่วนบุคคลก็สามารถส่งผลกระทบต่อค่านิยมของสังคมได้เช่นกัน

จากความหมายของค่านิยมดังกล่าว สรุปได้ว่าค่านิยมมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากค่านิยมเป็นมาตรฐาน แบบแผนที่ใช้นำพฤติกรรม ใช้สำหรับการจัดความขัดแย้งและช่วยในการตัดสินใจ และเป็นสิ่งแสดงออกซึ่งความต้องการของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยต้องเพิ่มสมรรถภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น สำนักงาน ก.พ.ร. (2546) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ ในช่วงปี 2546 – 2550 คือ “พัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์สุขของประชาชน” นอกจากนี้ยังได้ปรับปรุงระบบค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานใหม่ โดยเริ่มต้นจากการใช้ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน โดยให้แต่ละส่วนราชการจัดทำคำแถลงค่านิยมสร้างสรรค์ (Value Statement) เพื่อเป็นการปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐหรือการทำงานในระบบราชการ ให้เป็นระบบ มีสมรรถนะ มีคุณภาพ คุณธรรม และมีประสิทธิผลสูง เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีเจตคติ และค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับระบบราชการใหม่ นั่นคือต้องมีการทำงานที่เน้นความสามารถและเน้นผลงาน เน้นความสุจริต ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ เพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือการทำให้สังคมไทยมีเสถียรภาพและให้ข้าราชการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง และสันติสุขแก่ประเทศชาติอย่างยั่งยืน

ค่านิยมสร้างสรรค์ คือ “ค่านิยมที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง นอกจากนั้นยังหมายถึงค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และที่ไม่สามารถแก้ปัญหาสังคมโลกาภิวัตน์ได้ ซึ่งค่านิยมสร้างสรรค์ดังกล่าวนี้จึงเป็นค่านิยมที่เป็นคุณประโยชน์และเป็นค่านิยมที่ปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาใหม่” สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2546) โดยวิลาสลักษณ์ ชวัลลล และคนอื่นๆ (2547 : 26) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และจัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อกำหนดความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการขึ้นใหม่ โดยค่านิยมทั้ง 5 ประการ ได้แก่ 1) ค่านิยมกล้ายึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3) ค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 4) ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และ 5) ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ในการศึกษาครั้งนี้จึงเลือกค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มาใช้ศึกษา เนื่องจากเป็นค่านิยมที่มุ่งเน้นการทำงานที่คำนึงถึงผลลัพธ์เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยกำหนดความหมายของค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ว่าหมายถึงแนวทางการทำงานของกลุ่มที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก โดยการตั้งเป้าหมายในการทำงาน คาดหวังให้การทำงานแล้วเสร็จตามกำหนด การจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ

โดยการให้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าและจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานและพยายามพัฒนาอุปสรรคทุกด้าน เพื่อความสำเร็จในการทำงาน และมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

วิลาสลักษณ์ ชวัลลี งามตา วนินทานนท์ และวิริณี ธรรมนารถสกุล (2547) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับ 3 - 10 ใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,960 คน แบบวัดเป็นประเภทมาตรประเมินรวมค่า ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.8 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .18 ถึง .52 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .72 ซึ่งงานวิจัยต่อมา มักนำแบบวัดดังกล่าวมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานวิจัยของตน ดังเช่น งานวิจัยของ ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) ได้ปรับปรุงแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชวัลลี งามตา วนินทานนท์ และวิริณี ธรรมนารถสกุล (2547) โดยดัดแปลงข้อคำถามและเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมในการศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย (ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ) ในส่วนของค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 16 - 96 คะแนนผู้ที่ได้คะแนนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .42 - .86 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .93

ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้แบบวัดที่ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี งามตา วนินทานนท์ และวิริณี ธรรมนารถสกุล (2547) และปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีความใกล้เคียงกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

เมื่อทบทวนงานวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาค่านิยมกับพฤติกรรมของบุคคลดังเช่น พรรณราย พัทธกะเจริญ (2543) ได้ทำการศึกษา ค่านิยมด้านชีวิต และสุขภาพ กับพฤติกรรมสุขภาพกาย และจิตของผู้สูงอายุ โดยศึกษาจากข้าราชการชาย 50 - 60 ปี จำนวน 303 คน ซึ่งเป็นข้าราชการจากกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมด้านชีวิตและสุขภาพ ร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตและการปรับตัวด้านจิตสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปรับตัวด้านการกินได้ 13.4% ทำนายพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองได้ 7.5% และทำนายการปฏิบัติทางพุทธศาสนาได้ 16.1% และในงานวิจัยปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) ได้ศึกษาค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย ในบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 272 คน พบว่าค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานส่งผลหลักต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยสามารถทำนายได้ 30 % โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพรวมทุกด้านและรายด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำกว่า นอกจากนี้การศึกษาโมเดลปัจจัย สาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของ แครนท์ (Crant. 2000) พบว่า บรรทัดฐานขององค์การ (Organizational norm) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และยังพบอีกว่า บรรทัดฐานขององค์การ (Organizational norm) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคนกลาง

จากผลของงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมด ทำให้เชื่อได้ว่าค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานจะส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการ และจะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคนกลาง

ตัวแปรเชิงผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ผลลัพธ์ที่สำคัญประการหนึ่งที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่พบจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งนักวิชาการได้รวบรวมและสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุที่แสดงให้เห็นบทบาทของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในฐานะตัวแปรเชิงเหตุและระบุผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Crant. 2000; Thompson. 2005; Grant; Parker; & Collins. 2009) ทั้งนี้พบว่าตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ปรากฏอยู่ในกรอบแนวคิดดังกล่าวด้วย จึงถือเป็นผลลัพธ์สำคัญที่สนับสนุนคุณค่าของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีต่อบุคคล และ องค์การ ทั้งนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการปฏิบัติงาน

แนวคิดผลการปฏิบัติงาน

องค์การทุกองค์การย่อมต้องการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งที่สามารถแสดงถึงความสำเร็จนี้ ก็คือ ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการพัฒนาและคุณภาพการเป็นที่ยอมรับจากองค์การอื่น ๆ โดยมีผู้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ จำเนียร จวงตระกูล (2531) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ คาสซิโอ (Cascio.1995) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลสำเร็จของงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และธงชัย สันติวงษ์ (2546) ให้ความหมายว่า ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ที่สามารถระบุเป้าหมายได้ตามที่องค์การกำหนดวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ นอกจากนี้เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn.2002) ได้ให้ความหมายว่าผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ปริมาณงานและคุณภาพของงานในหน้าที่ที่ได้ทำ โดยบุคคล หรือกลุ่มในการทำงาน ความหมายดังกล่าวเป็นนิยามผลการปฏิบัติงานตามงานหรือบทบาท

หน้าที่ (Task Performance) ในขณะที่เมอร์ฟีและ คลีฟแลนด์ (Murphy; & Cleveland. 1991) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำ ของบุคคลที่มีต่อหน้าที่การงานตามบทบาทที่เขาได้รับ ซึ่งมี ส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่เขาต้องเผชิญสอดคล้องกับบอร์แมน และ โมโตวิดโล (Borman; & Motowidlo.1993) ที่ได้ให้ความหมายผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นพฤติกรรมและการประเมิน องค์ประกอบของพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลหรือประสิทธิผลขององค์การสามารถได้รับการ ประเมินได้ในทางบวกหรือลบ ผลของการประเมินจะบ่งชี้ถึงสภาพ หรือเงื่อนไขในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ จากความหมายดังกล่าวแสดงให้เห็นนิยามของผลการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ผลการปฏิบัติงานตามงานหรือบทบาทหน้าที่ (Task Performance) เป็นพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่องค์กรกำหนดไว้ให้อย่างชัดเจนในลักษณะ งาน (Job Description) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะความชำนาญในกิจกรรมหลัก ที่มีความสำคัญต่อ งานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น และผลการปฏิบัติงานตามบริบทหรือสถานการณ์ (contextual Performance) เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้ในลักษณะงานโดยตรง แต่ เป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจของพนักงาน และเป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความ ร่วมมือและความสัมพันธ์ทางสังคมขึ้นในองค์การ หรือเป็นลักษณะของพฤติกรรมเพื่อสังคมใน องค์การ

จากความหมายของผลการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานเฉพาะผลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในขณะที่อีก กลุ่มให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งผลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการ ปฏิบัติงานตามบริบท หรือ สถานการณ์เข้าด้วยกัน

สำนักงาน ก.พ. (2551) ได้กำหนดลักษณะงานตามหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานด้าน นโยบายและแผนไว้ดังนี้ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานด้าน วิเคราะห์นโยบายและแผน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ โดยการรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลนโยบายของรัฐบาลและ สถานการณ์เศรษฐกิจการเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสรุปเสนอประกอบการ กำหนดนโยบายและเป้าหมายของส่วนราชการ ศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น เกี่ยวกับภารกิจหลักและ แผนกลยุทธ์ของส่วนราชการ รวมทั้งทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือโครงการให้สามารถบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ นโยบายของส่วนราชการ หรือนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การ บริหาร หรือความมั่นคง และเสนอข้อคิดเห็น เพื่อช่วยจัดทำแผน การปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และดำเนินการประมวลผลข้อมูลการดำเนินงานตาม นโยบายรัฐบาลและประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อ เป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนงาน หรือกำหนดยุทธศาสตร์ ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง

ยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาล เพื่อประกอบการเสนอแนะแนวทางการประสานผลักดัน ยุทธศาสตร์และนโยบาย ตลอดจนการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

2. ด้านการวางแผน ได้แก่ วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3. ด้านการประสานงาน โดยการประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอก ทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด และสามารถชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจ หรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการบริการ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนงานโครงการ และให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานนโยบายและแผน เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

วิธีการที่สามารถจะบ่งชี้ให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด นั่นคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน (อลงกรณ์ มีสุทธา; และสมิต สัจฉกร. 2546) นอกจากนี้ พรณี ตระกูลชัย (2545) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน หรือบุคคลที่มีความคุ้นเคยกับงานที่ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน ปราศจากอคติใดๆ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์พื้นฐานในการตัดสินใจทางบุคลากร ในด้านการวิจัยบุคลากร ในด้านการทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคต และในด้านการกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงาน

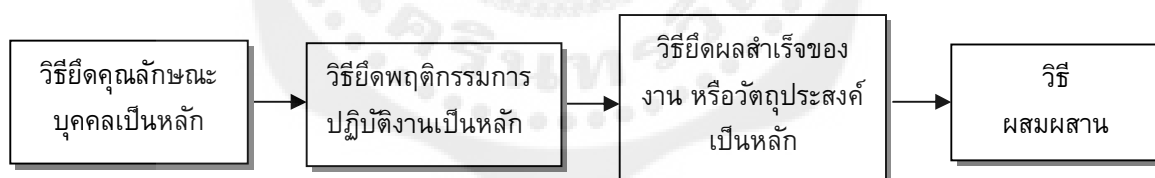
โดยที่การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร ดังนี้ 1) ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไรมีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้การปฏิบัติงานเป็นอย่างไร หากไม่มีการประเมินผล พนักงานก็ไม่มีทางรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่ามีส่วนใดที่ควรจะต้องแก้ไขและส่วนใดควรจะต้องปรับปรุง พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีอยู่แล้วก็จะได้เสริมสร้างให้มีผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น 2) ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือต้องการมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรจะให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใด จึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถจะพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ได้ และ 3) ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงานดังที่กล่าวมา หน่วยงานต่าง ๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตน การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมาในภายหลังจากที่นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลายวิธี แต่ละวิธีจะมีความเหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานลักษณะใดย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงาน การจัดแบ่งส่วนงาน และมาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ อลงกรณ์ มีสุทธา; และสมิต สัชฌุกร (2546) ได้อธิบายวิวัฒนาการของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 วิวัฒนาการของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่มา: อลงกรณ์ มีสุทธา; และสมิต สัชฌุกร. 2546

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะบุคคลเป็นหลัก (Trait Rating based approach) ได้แก่การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล (Characteristic) หรือบุคลิกภาพ (Personality) เป็นสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 วิธีคือ 1) วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน (graphic rating scales) 2) วิธีการประเมินแบบรายการ

ตรวจสอบ (checklists method) 3) วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล (Employee Comparison System) 4) วิธีแบ่งชั้น (grading) 5) วิธีการประเมินตามค่าคะแนน (Point Rating)

2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการทำงานเป็นหลัก (Job Performance or Behavior Based Approach) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ แบ่งออกเป็น 12 วิธีคือ 1) วิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents) 2) วิธีการบรรยายความ (Free form Essay หรือ Narrative Method) 3) วิธีการประเมินผลตามแบบพรอบสต์ (Probst Rating Plan) 4) วิธีการประเมินโดยมีผู้ประเมินหลายคน (multiple rating) 5) วิธีการประเมินร่วมกัน (Mutual Rating) 6) วิธีการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Rating) 7) วิธีการประเมินด้วยตนเอง (Self Appraisal หรือ Self Rating) 8) วิธีสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า (Progress Interview) 9) วิธีการประเมินโดยวิธีสัมภาษณ์ (Field Interview Method หรือ Field Review Method) 10) วิธีการประเมินแบบใช้ศูนย์กลางการประเมิน (Assessment Center) 11) วิธีการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน Behaviorally Anchored Rating Scales, BARS หรือ Behavioral Expectation Scales, BES) และ 12) วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตการณ์โดยอาศัยมาตราส่วน (Behavioral Observation Scale, BOS)

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงาน หรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or Objective Based Approach) ได้แก่ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแง่ผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมักจะประเมินในรูปของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แบ่งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงาน ออกเป็น 7 วิธีคือ 1) วิธีการประเมินตามผลงาน (Appraisal by Result) 2) วิธีการประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดโดยตรง (The Direct Index) 3) วิธีการประเมินโดยเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards of Performance) 4) วิธีจดบันทึกปริมาณงาน (Production Records) 5) วิธีบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา (Periodic Test) 6) วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test) 7) วิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง (Analysis of Position Functions and Responsibilities)

4. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid approach / Hybrid System) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการผสมผสานกันระหว่างวิธีการประเมินที่เน้นการวางแผน (Planning System) กับวิธีการประเมินตามพฤติกรรม เพื่อใช้ประเมินผลสำเร็จของงาน (Outcome) และพฤติกรรมการทำงาน (Behavior) ของพนักงาน ซึ่งพยายามที่จะแก้ไขจุดด้อยและนำจุดเด่นของแต่ละวิธีมาใช้ร่วมกันเพื่อสนองความต้องการของผู้บริหารและพนักงานในการวางแผนการปฏิบัติงานและการแจ้งผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนองความต้องการขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากการประเมินในการบริหารงาน ข้อดีของการผสมผสานหลายวิธีคือมีการกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานไม่เน้นการบรรลุเป้าหมายในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว แต่จะคำนึงถึงคุณภาพของงานควบคู่ไปด้วยแต่การ

ผสมผสานจะทำให้เกิดระบบที่ค่อนข้างซับซ้อน ไม่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ยังไม่มีระบบการประเมินหรือเพิ่งเริ่มมีระบบการประเมินอย่างเป็นทางการ

จะเห็นว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีหลากหลายวิธี การจะนำ วิธีใดวิธีหนึ่งมาใช้จะต้องคำนึงถึงข้อดีและข้อจำกัดของวิธีต่าง ๆ พร้อมกับคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นสำคัญ เพราะวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน อาจต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงลักษณะและความพร้อมขององค์กรด้วยจึงจะบรรลุตามที่ต้องการ และจากวิธีการประเมินดังกล่าวข้างต้น อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2546) ได้กำหนดประเด็นและหัวข้อในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งครอบคลุมทั้งผลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานตามบริบท/สถานการณ์ ใน 12 ประเด็นได้แก่ 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพงาน 3) ความรอบรู้ในงาน 4) ความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ 5) ความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ 6) ความรับผิดชอบ 7) มนุษยสัมพันธ์ 8) ทักษะในการสื่อสาร 9) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 10) การให้ความร่วมมือและการประสานงาน 11) การประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบวินัย และ 12) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ ซึ่งประเด็นดังกล่าวค่อนข้างสอดคล้องกับประเด็นในการประเมินของ แคมป์เบล (Campbell. 1990) ที่ได้กำหนดประเด็นการประเมินไว้ 8 มิติ ครอบคลุมทั้งผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานในงานทำ 2) การนิเทศ/ภาวะผู้นำ 3) การบริหารจัดการ 4) ความพยายามในการแสดงตัวอย่าง 5) การคงไว้ซึ่งวินัยส่วนบุคคล 6) การปฏิบัติ นอกเหนือจากงานที่ทำ 7) การสื่อสารในการทำงานโดยการเขียนและคำพูด และ 8) การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและทีมงาน

ดังนั้นในการศึกษาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ในครั้งนี้จึงให้ความสำคัญกับการศึกษาผลการปฏิบัติงาน ทั้งผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานตามบริบทหรือสถานการณ์ โดยกำหนดนิยามของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งถูกวัดและประเมินในรูปแบบขององค์ประกอบทางพฤติกรรมที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์การโดยผลของการประเมินจะบ่งบอกให้ทราบว่าการทำงานของบุคคลนั้นสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายหรือประสิทธิผลขององค์การ

การวัดผลการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาของแกรนท์และคนอื่น ๆ (Grant; Parker; & Collins.2009) ที่ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน(ผู้จัดการ)ที่ลงทะเบียนเรียน MBA จำนวน 103 คน โดยให้หัวหน้าเป็นคนประเมิน โดยใช้แบบวัดของ (Ashford; & Black. 1996) มาปรับปรุง เป็นแบบวัดมาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (Behavioral Anchored Rating Scale) 9 ระดับ (1 = ต่ำสุด จนถึง 9 = สูงสุด) ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อโดยมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .85 นอกจากนี้ แกรนท์และคนอื่น ๆ (Grant; Parker; & Collins. 2009) ยังได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานดับเพลิงโดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้า มาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (Behavioral Anchored

Rating Scale) 11 ระดับ (0 = ไม่ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง 5 = ปานกลางและ 10 = ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง) โดยมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .60 ในส่วนการศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในประเทศไทยเช่น แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของ เสาวนีย์ ศรีสุข (2548) เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยด้านการมุ่งผลสำเร็จ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการกระตือรือร้นในการทำงาน

ในการศึกษาผลการปฏิบัติงานในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบวัดขึ้นใหม่ โดยประยุกต์จากประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539) ซึ่งครอบคลุมทั้งผลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานตามบริบท/สถานการณ์มาสร้างเป็นเครื่องมือวัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานใน 12 ประเด็น ได้แก่ 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพงาน 3) ความรอบรู้ในงาน 4) ความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ 5) ความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ 6) ความรับผิดชอบ 7) มนุษยสัมพันธ์ 8) ทักษะในการสื่อสาร 9) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 10) การให้ความร่วมมือและการประสานงาน 11) การประพฤติกและปฏิบัติตามระเบียบวินัย และ 12) ความเชื่อถือว่าไว้วางใจได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

เนื่องจากผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากสามารถบอกให้ทราบ ว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและนโยบายที่องค์การวางไว้มากน้อยเพียงใด จะได้นำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง และใช้ปรับตำแหน่งงานโดยพิจารณาได้จากผลการปฏิบัติงาน (ชูชัย สมิทธิไกร. 2550: 366-367) นักวิจัยจำนวนมากจึงได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน พยายามหาคำตอบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเนื่องจากผลสำเร็จขององค์การมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การจึงพยายามหาวิธีการส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยพบ ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานมีหลายปัจจัยดังนี้

ในงานวิจัยของ แกรนด์ ปาร์คเกอร์ และคอลลิน (Grant; Parker; & Collins. 2009) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งประกอบด้วย การมีสิทธิ์มีเสียง การนำเสนอความคิด และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ กับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ ผู้จัดการ ที่ลงทะเบียนเรียน MBA โดยส่งแบบสอบถามทางอีเมลล์ จำนวน 190 ฉบับ ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน เมื่อนำมาจับคู่แบบสอบถามระหว่างผู้จัดการ และผู้บังคับบัญชาจับคู่กันได้ 103 คู่ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ .63 ($P < .001$) และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นองค์ประกอบ พบว่า การมีสิทธิ์มีเสียง, การนำเสนอความคิด และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลประเมินการ

ปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ เท่ากับ .38 ($P<.001$), .55($P<.001$) และ .57($P<.001$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แครนท์ (Crant. 2000) และ ทอมสัน (Thompson. 2005) และวีระชัย บุญจรีนาถ. (2542) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ องค์การครูสภา กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว องค์การคำครูสภา จำนวน 319 คน ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 และเอกรินทร์ โปตะเวช (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย พบว่า เจตคติในงานสาธารณสุขมูลฐาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปณีชดา ต่วนชื่น (2541: 94) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในงานสาธารณสุขมูลฐานเขตชนบท จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า เจตคติในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเขตชนบท ในงานสาธารณสุขมูลฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ.05 นอกจากนี้พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และธนิษฐา ณ สุนทร (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของการแข่งขันผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองและความพยายามที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย พบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลบวกทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในงานเป็น และความพยายามเป็นตัวแปรคั่นกลาง

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาดหวังผลการวิจัยในครั้งนี่ว่า ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

แนวคิดการวิเคราะห์หุระดับ

การศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับลักษณะของข้อมูลที่มีลักษณะสอดแทรกกลดหลั่นกัน (Hierarchical Nested Data) โดยที่ข้อมูลจะแบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ โดยระดับล่างสุดจะเป็นข้อมูลในระดับบุคคล ถัดไปก็จะเป็นในระดับกลุ่ม หรือสูงขึ้นไปอีกก็จะเป็นข้อมูลในระดับองค์การ ข้อมูลที่อยู่ในระดับล่างก็จะได้รับอิทธิพลมาจากข้อมูลระดับที่สูงกว่า เช่นข้อมูลระดับบุคคลก็จะได้รับอิทธิพลมาจากระดับกลุ่ม ข้อมูลระดับกลุ่มก็จะได้รับอิทธิพลมาจากระดับองค์การ แสดงให้เห็นถึงความไม่เป็นอิสระกันของข้อมูล ในการศึกษาจึงให้ความสำคัญกับตัวแปร ทั้งตัวแปรในระดับบุคคล และตัวแปรในระดับกลุ่ม โดยที่ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual-Level Construct) เป็นตัวแปรที่ต้องประเมิน

จากข้อมูลของบุคคล ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่ค่าคะแนนแตกต่างกันไป แต่ละหน่วยของบุคคล เป็นลักษณะของการประเมินตนเอง เช่นการรับรู้ความสามารถของตนเอง เจตคติในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น หรือบางครั้งอาจให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะบางอย่างที่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจน หรือผู้ประเมินสามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญได้ เช่น ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรม หรือผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนของตัวแปรในระดับกลุ่ม (Group-Level Construct) เป็นตัวแปรที่ค่าคะแนนแตกต่างกันไปตามหน่วยของกลุ่มงาน สามารถประเมินได้จากข้อมูลทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ประกอบด้วย 3 ประเภท คือ 1) ตัวแปรกลุ่มแบบ Global Propoties เป็นตัวแปรที่สะท้อนคุณลักษณะของกลุ่มงานในภาพรวม สามารถสังเกตเห็น และบรรยายคุณลักษณะของกลุ่ม ไม่ได้เกิดจากการรวมกันจากลักษณะของสมาชิกแต่ละคนของกลุ่ม สามารถวัดได้จากสมาชิกคนใดคนหนึ่งของกลุ่ม ไม่จำเป็นต้องให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มเป็นผู้ให้ข้อมูล ดังนั้นข้อมูลจึงไม่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนสมาชิกกลุ่ม เช่น ข้อมูลผลการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่ม คุณลักษณะของผู้นำกลุ่ม เป็นต้น 2) ตัวแปรกลุ่มแบบ Shared Propoties ตัวแปรระดับกลุ่มซึ่งสะท้อนคุณลักษณะของกลุ่มที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactions) ต่อกันของสมาชิกภายในกลุ่ม นำไปสู่การรับรู้ประสบการณ์ เจตคติ คุณค่า ค่านิยม การรู้จัก และพฤติกรรมต่างๆ ที่คล้ายคลึงกันร่วมกัน (ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. 2558; อ้างอิงจาก Klein; & Kozlowski. 2000) การวัดตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิก จึงต้องวัดจากการให้สมาชิกภายในกลุ่มประเมินคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด แล้วนำค่าที่ได้มาพิจารณาเป็นภาพรวมของกลุ่มโดยใช้ค่าเฉลี่ยหรือผลรวม ซึ่งต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องร่วมกันของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มก่อนจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นคะแนน ในตัวแปรระดับกลุ่มต่อไป ตัวแปรกลุ่มแบบ Shared Propoties ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพของทีม เป็นต้น และ 3) ตัวแปรกลุ่มแบบ Configural Propoties เป็นตัวแปรกลุ่มที่เกิดจากการรวมกันของคุณลักษณะที่วัดตามการรับรู้ของตนเองจากสมาชิกในกลุ่มงานเดียวกัน ซึ่งเป็นตัวแทนแสดงคุณสมบัติของตัวแปรกลุ่ม ได้มาจากการวัดข้อมูลในระดับบุคคลมาสรุปรวมเพื่อบรรยายรูปแบบของกลุ่ม แต่ไม่ได้เกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม ดังนั้น การนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มจึงไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องร่วมกันของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มก่อน ตัวอย่างของตัวแปรกลุ่มแบบ Configural Propoties เช่น ความหลากหลายของอายุสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น

การนำข้อมูลของหน่วยตัวอย่างในระดับลดหลั่นกัน และไม่เป็นอิสระกันมาทำการวิเคราะห์ในระดับเดียวกันโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบเดิม เช่นการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ การวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการแบบมีตัวแปรแฝง ผลการศึกษาที่ได้จะคลาดเคลื่อนและบิดเบือนไปจากความเป็นจริง การพัฒนาแนวคิดสำหรับการแก้ไขข้อจำกัดของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีระดับลดหลั่นกัน คือการวิเคราะห์โมเดลของการวิจัยเหล่านี้นั้นด้วยเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ ต่อมาได้มีการนำเสนอการวิเคราะห์พหุระดับด้วยแบบจำลองเชิงเส้นลดหลั่น (Hierarchical Linear Model : HLM) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรต่างระดับรวมกันได้ ลดความคลาดเคลื่อนในตัวประมาณค่าให้ผลการวิเคราะห์ที่มีความแม่นยำขึ้น

สามารถหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับได้ อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์พหุระดับด้วยแบบจำลองเชิงเส้นระดับลดหลั่นดังกล่าวก็ยังมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถวิเคราะห์แบบจำลองของการวิจัยที่มีลักษณะเป็นแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ นั่นคือแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง ในการแก้ไขข้อจำกัดดังกล่าวของการวิเคราะห์ HLM มูเทิน (Muthen. 1989; 1994) ได้พัฒนาแนวคิดเพื่อให้สามารถวิเคราะห์โมเดลการวิจัยที่มีข้อมูลต่างระดับกันได้ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น แต่ลดข้อจำกัดเรื่องการไม่สามารถวิเคราะห์แบบจำลองของการวิจัยที่มีลักษณะเป็นแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ออกไป โดยผสมกับข้อดีของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง SEM โดยเรียกว่าเทคนิคการวิเคราะห์ดังกล่าวว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างพหุระดับ (MSEM) ดังนั้น MSEM จึงเป็นเทคนิควิเคราะห์ที่สามารถศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งความสัมพันธ์ทางการวัดตัวแปร (Measurement Relationship) และความสัมพันธ์ทางโครงสร้าง (Structural relationship) ของตัวแปร พร้อมๆ กันกับการใช้การประมาณค่าทางสถิติที่เหมาะสมกับธรรมชาติของข้อมูลที่มีลักษณะลดหลั่นกัน (Hierarchical Data) ซึ่งเป็นแนววิเคราะห์โดยการแบ่งเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม (Covariance matrix) ออกเป็นเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Between-group covariance matrix) และเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมรวมภายในกลุ่ม (Pooled-within-group covariance matrix) โดยการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ (MSEM) มีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ดังนี้ 1) ข้อมูลต้องมีการแจกแจงปกติแบบหลายตัวแปร 2) ตัวแปรแต่ละคู่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นแบบเส้นตรง 3) ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในการวิจัยต้องไม่สูงมากเกินไป 4) ข้อมูลต้องมีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยดูจากค่า ICC ของข้อมูลที่มีความมากกว่าศูนย์ 5) ตัวแปรกลุ่มต้องได้มาจากการสุ่ม (Random grouping) เพื่อให้สามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรได้ และ 6) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอในการวิเคราะห์

มูเทิน (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2550; อ้างอิงจาก Muthen. 1994) ได้นำเสนอเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบพหุระดับ (MSEM) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบดั้งเดิมโดยใช้เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมดเพื่อตรวจสอบแบบจำลองความสัมพันธ์ของตัวแปรเบื้องต้นว่าแบบจำลองได้ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดีแล้วหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความแปรปรวนที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่วิเคราะห์นั้นมีความสัมพันธ์กันอันเนื่องมาจากลักษณะการลดหลั่นกันของข้อมูลหรือไม่ ข้อมูลแต่ละหน่วยที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากการหาค่า Intraclass correlation coefficient: (ICC) ของตัวแปร ถ้าค่า ICC มีค่าต่ำ แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันน้อย สามารถวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ตามปกติ

ขั้นตอนที่ 3 ประมาณค่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในกลุ่มโดยใช้เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นที่ระดับหน่วยย่อย

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินค่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างกลุ่มโดยใช้แมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นที่ระดับกลุ่ม

หลังจากนั้น จึงนำผลที่ได้ในขั้นตอนที่ 3 (แบบจำลองระดับหน่วยย่อย) และขั้นตอนที่ 4 (แบบจำลองระดับกลุ่ม) มาทำการวิเคราะห์ร่วมกันเป็นแบบจำลองพหุระดับ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองพร้อมๆ กัน

การวิเคราะห์ตามแนวของมูเทินดังกล่าวยังมีข้อจำกัด เรื่องที่แบบจำลองยังไม่สามารถระบุอิทธิพลทางอ้อมได้โดยตรง ส่งผลให้การวิเคราะห์ดังกล่าวไม่สามารถใช้ได้กับแบบจำลองที่มีตัวแปรคั่นกลางในรูปแบบต่างๆ กันได้ ต่อมา ฟรีเซอร์และคนอื่นๆ (Preacher; Zyphur; & Zhang. 2010) ก็ได้พัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ ที่ช่วยให้สามารถวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่มีตัวแปรคั่นกลางได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างพหุระดับสามารถแยกตัวแปร และอิทธิพล ไปสู่แต่ละระดับและให้ผลลัพธ์ของอิทธิพลทางอ้อมได้ถูกต้องมากกว่าสำหรับข้อมูลแบบลดหลั่น และแบบจำลองสมการโครงสร้างพหุระดับ สามารถประยุกต์การวิเคราะห์แบบจำลองที่มีตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรผลลัพธ์ที่ประเมินในระดับกลุ่มได้ ซึ่ง ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558) ได้สรุป 4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ตามแนวทางของฟรีเซอร์และคนอื่นๆ (Preacher; Zyphur; & Zhang. 2010) ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดแบบจำลองตามสมมติฐานของการวิจัยแบบพหุระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี และประกอบด้วยตัวแปรและระดับการวิเคราะห์ที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพของการวัดตัวแปรในระดับกลุ่มเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคะแนนข้อมูลที่เก็บมาจากสมาชิกภายในกลุ่มนั้นมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งสะท้อนว่าตัวแปรเหล่านี้มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่แสดงถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม และสามารถนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับได้ต่อไป โดยการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของคะแนนภายในกลุ่ม จากการพิจารณาค่า Within group agreement (r_{wgj}) ซึ่งต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .7 (Bliese. 2009) และค่า Intraclass Correlation coefficient: (ICC) ประกอบด้วย การประมาณค่าความเชื่อจากอัตราส่วนความแปรปรวนระหว่างบุคคลต่อความแปรปรวนของกลุ่ม ที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากขนาดกลุ่ม (ICC1) และ การประเมินความเชื่อมั่นของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม (ICC2) เพื่อดูว่าตัวแปรระดับกลุ่มนั้นมีความแปรปรวนหรือความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นหรือไม่ ซึ่ง คาสโตร (Castro. 2002) ระบุว่า ค่า ICC1 และ ค่า ICC2 มากกว่า .05 และ .7 ตามลำดับ จึงถือว่ามีความแตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบและปรับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มหรือระดับบุคคล โดยเริ่มต้นจากการใช้ค่าเฉลี่ยแบบ Groups mean centering ของตัวแปรสังเกตทุกตัวในแบบจำลองในระดับบุคคลในการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองโดยถือว่าเป็นแบบจำลองระดับเดียวก่อน แล้วจึงปรับแบบจำลองจนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 4 ภายหลังจากที่แบบจำลองในระดับบุคคลจากขั้นตอนที่ 3 มีความกลมกลืนกับข้อมูลแล้ว จึงทำการทดสอบและปรับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (ระดับบุคคล) พร้อมๆ กับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (ระดับกลุ่ม)

ในการวิจัย เรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุพระระดับและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พระระดับที่มีตัวแปรคั่นกลาง จึงเลือกใช้แนวทางในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พระระดับที่มีตัวแปรคั่นกลางตามแนวทางของฟรีเซอร์และคนอื่นๆ (Preacher; Zyphur; & Zhang. 2010) ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนการวิเคราะห์ 4 ขั้นตอนตามที่ระบุไว้ และเพื่อให้การวิเคราะห์พระระดับมีความสมบูรณ์มากขึ้น สามารถทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลองการวัดตัวแปรพระระดับและแบบจำลองโครงสร้างของตัวแปรในการวิจัย จึงนำแนวทางการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพระระดับ ของ เจิน แมทธิว และบลีส (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) มาร่วมในกระบวนการวิเคราะห์ด้วย ซึ่งประกอบด้วยการตรวจสอบ 5 ขั้นตอน ตามที่ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558) ได้สรุปไว้ คือ 1) การกำหนดนิยามของตัวแปรที่ศึกษาในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม 2) การระบุธรรมชาติ วิธีการวัด และการสร้างคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่ม 3) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดในแต่ละระดับการวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพระระดับ (MCFA) และการตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มในกรณีตัวแปรกลุ่มที่มีธรรมชาติการเกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม และใช้แบบจำลองการวัดแบบฉันทามติหรือเปลี่ยนจุดอ้างอิง จะต้องตรวจสอบความสอดคล้องของคะแนนภายในกลุ่ม (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2560) จากค่า Within group agreement (r_{wgj}) 4) การตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรโดยใช้การตรวจสอบจากค่า Intraclass correlation coefficient (ICC) ที่ประกอบด้วยค่า ICC1 และ ICC2 และขั้นตอนสุดท้าย คือ การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับตัวแปรอื่นๆ ที่ระดับการวิเคราะห์ต่าง ๆ ตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ โดยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพระระดับ (Multilevel Structural Equation Modeling)

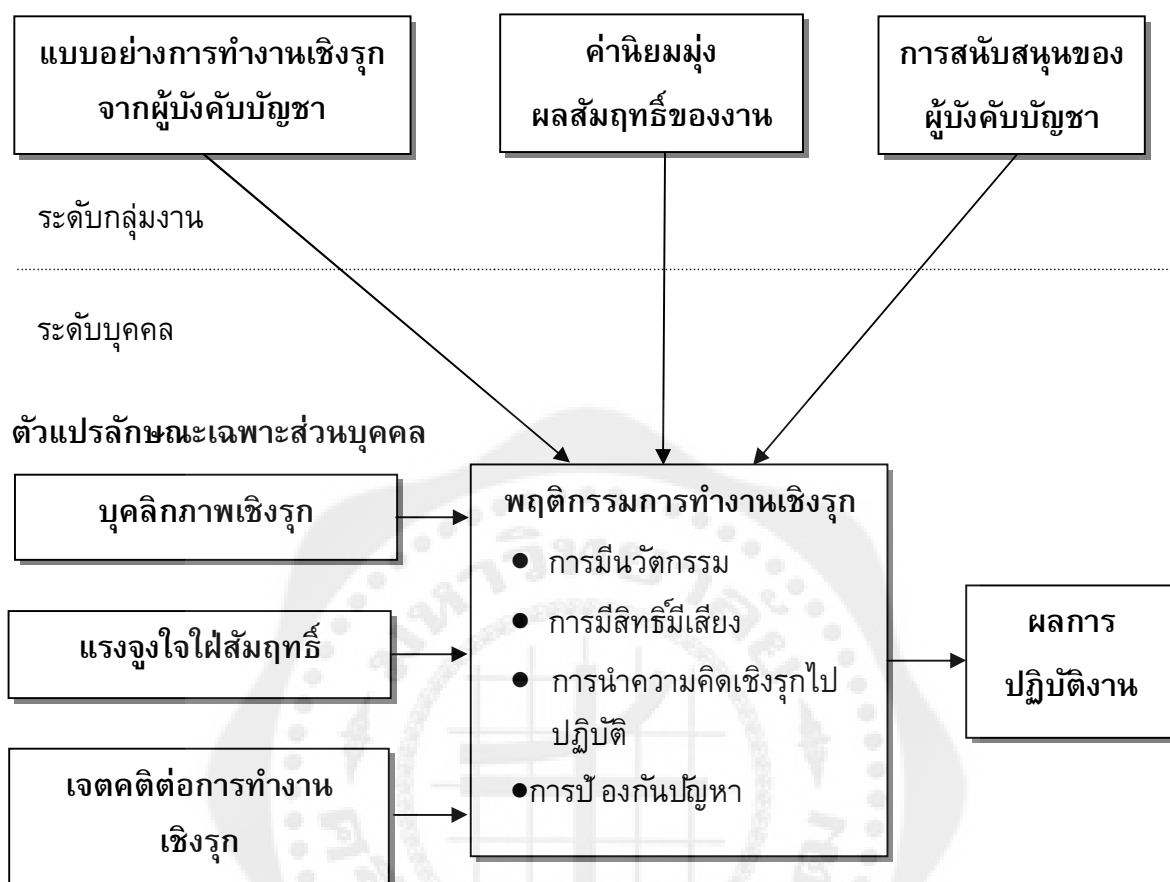
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุพระระดับและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ในครั้งนี้ สืบเนื่องจากทฤษฎีทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา (Bandura. 1986) โดยแบนดูรา มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของคนนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม แต่เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีตัวแปรด้านลักษณะของบุคคลร่วมด้วยในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับตัวแปรทางด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2550) จึงเป็นที่มาของกรอบในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรด้านลักษณะส่วน

บุคคล และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม และเมื่อทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในแง่มุมต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณาจากการประมวลหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ผ่านมา พบว่านักวิชาการได้รวบรวมข้อมูล และสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุที่แสดงให้เห็นตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในฐานะตัวแปรคั่นกลาง และระบุตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งด้านลักษณะส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อม รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Crant. 2000) จากผลการศึกษาดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ประกอบด้วย ตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจสัมฤทธิ์ และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และกำหนดตัวแปรเชิงผลได้แก่การปฏิบัติงาน จากการทบทวน ทฤษฎีและวรรณกรรมเพิ่มเติม พบอีกว่ามีแนวคิดและหลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนหนึ่ง ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุด้านลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มเติมอีกหนึ่งตัวแปรคือ เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2531) และกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมเพิ่มอีกสองตัวแปรคือ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (Bandura.1986; วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี; งามตา วนินทานนท์; และวิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. 2547) ค่านิยมมุ่งผลสำเร็จของงาน (วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี; งามตา วนินทานนท์; และวิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. 2547)

เนื่องจากการเป็นการศึกษาในหน่วยงานราชการ ซึ่งมีรูปแบบการบริหารที่มีลำดับชั้น (Hierarchy) หลายระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มงาน ระดับสำนัก ระดับกรม และระดับกระทรวง ซึ่งในระดับบุคคลก็จะได้รับอิทธิพลจากระดับกลุ่มงาน ระดับกลุ่มงานก็ได้รับอิทธิพลจากระดับสำนัก และระดับสำนักก็จะได้รับอิทธิพลจากระดับที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับ ที่ข้อมูลสอดแทรกกลดหลั่น (Hierarchical Nested Data) ข้อมูลระดับล่างก็จะได้รับอิทธิพลจากข้อมูลระดับที่เหนือกว่าดังนั้นการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยจึงอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดดังกล่าว โดยกำหนดให้ตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล(ตัวแปรระดับบุคคล) ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม (ตัวแปรระดับกลุ่มงาน) ได้แก่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุข้างต้น กับตัวแปรผลคือผลการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 7

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของกลุ่มงาน



ภาพประกอบ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา

จากภาพประกอบ 7 แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างพหุระดับเกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนของข้าราชการพลเรือน โดยในแบบจำลองแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ตัวแปรระดับกลุ่มและระดับบุคคล สำหรับตัวแปรระดับกลุ่ม ประกอบด้วย แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลข้ามระดับมายังพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยที่ตัวแปรทั้ง 3 ผู้ให้ข้อมูลคือ ข้าราชการพลเรือน เนื่องจากเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิก (Shared Properties) จึงต้องวัดจากการให้สมาชิกภายในกลุ่มเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด (Referent-Shift Model) แล้วนำค่าที่ได้มาพิจารณาเป็นภาพรวมของกลุ่มโดยใช้ค่าเฉลี่ยหรือผลรวม (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) สำหรับตัวแปรระดับบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรเชิงสาเหตุ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก ซึ่งส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง และส่งผลอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงผล

สมมุติฐานในการวิจัย

1. คะแนนของตัวแปร การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ข้าราชการเป็นผู้ให้ข้อมูล มีความสอดคล้องกัน และมีคุณภาพการวัดเหมาะที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้
2. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางตรงจาก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก บุคลิกภาพเชิงรุก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจาก การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
4. ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจาก พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
5. ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก
6. ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนาและตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาวิจัยเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
3. การพิทักษ์สิทธิ์
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ้น 10 กรม ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมมลพิษ กรมทรัพยากรธรณี กรมทรัพยากรน้ำ กรมอุทยานสัตว์ป่าและพันธุ์พืช กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้และกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

กลุ่มตัวอย่าง

เมื่อพิจารณาจากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ซึ่งใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Modelling: MSEM) ขนาดตัวอย่างจึงมีส่วนสำคัญ เนื่องจากหากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก จะส่งผลให้การประเมินค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีแนวโน้มที่จะมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ต่ำ ดังนั้นจึงต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีขนาดที่ใหญ่เพียงพอ (Tabacnick; & Fidell. 1996) โดยมูเท็น (Muthén. 1989) เสนอว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มควรมีประมาณ 50 - 100 กลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มควรมีผู้ให้ข้อมูลกลุ่มละ 2 คนขึ้นไป ในขณะที่ซไนเดอร์และโบสเกอร์ (Snijder; & Bosker. 1999) ได้แนะนำให้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่ควรน้อยกว่า 30 กลุ่ม และต้องให้ความสำคัญกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่จะทำให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

(Standard error) มีขนาดเล็กลง ดังนั้น ในการศึกษครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มงาน จำนวน ไม่น้อยกว่า 100 กลุ่ม และกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคล โดยใช้โปรแกรม Optimal Design (Spybrook.2011) กำหนดวิธีการวิจัยเป็นแบบ 2 - Level Cluster Randomized Trial with Person Level Outcome กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับกลุ่ม เท่ากับ 100 ตามที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ค่า Intraclass Correlation เท่ากับ .20 และ ขนาดอิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.5 หากต้องการให้มีค่าอำนาจทดสอบ (Power) เท่ากับ .80 จะต้องมีการกลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคล จากที่คำนวณได้ อย่างน้อยกลุ่มละ 4-6 คน ดังนั้นในการศึกษครั้งนี้จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลกลุ่มละ 4-6 คน และกลุ่มตัวอย่างระดับ กลุ่ม ไม่น้อยกว่า 100 กลุ่ม ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคลในการศึกษานี้จำนวน 400 - 600 คน ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลจริงสามารถเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคล 534 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 107 กลุ่ม

การสุ่มตัวอย่าง

จากเกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Modelling: MSEM) ที่กล่าวมาแล้ว จึงนำมาซึ่งการสุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ในแต่ละกรมผู้วิจัยเลือกหน่วยงานสำนัก/ศูนย์ มาร้อยละ 60 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ดังนั้นในขั้นนี้จะได้หน่วยงานระดับสำนัก/ศูนย์ จำนวน 60 สำนัก/ศูนย์

ขั้นตอนที่ 2 ในแต่ละสำนัก/ศูนย์ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มงานมาอย่างน้อย 2 กลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยในขั้นนี้ ได้จำนวนกลุ่มงานมา 120 กลุ่มงาน

ขั้นตอนที่ 3 ในแต่ละกลุ่มงานผู้วิจัยเลือกข้าราชการมากลุ่มงานละ 6 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย หากกลุ่มงานใดมีข้าราชการน้อยกว่า 6 คนก็ให้เก็บจากพนักงานทุกคน (แต่ต้องไม่น้อยกว่า 4 คน)

ซึ่งตามแผนจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 480-720 คน จาก 120 กลุ่ม ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากข้าราชการได้จำนวน 534 คน จาก 107 กลุ่ม โดยรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง ตามแผน		กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บได้จริง	
	กลุ่มงาน (กลุ่ม)	ข้าราชการ (คน)	กลุ่มงาน (กลุ่ม)	ข้าราชการ (คน)
กรมทรัพยากรน้ำ	18	72 - 108	18	78
กรมทรัพยากรธรณี	8	32 - 84	7	35
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	14	56 - 72	14	80
กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม	8	32 - 48	8	38
สำนักงานนโยบายและแผน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	8	32 - 48	7	34
กรมควบคุมมลพิษ	7	28 - 42	7	37
สำนักงานปลัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	8	32 - 48	6	29
กรมป่าไม้	20	80 - 120	18	89
กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และ พันธุ์พืช	17	68 - 102	14	75
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	10	40 - 60	8	39
รวม	120	480 - 720	107	534

การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับข้าราชการ ประกอบด้วย 4 ตอน
วัดตัวแปร จำนวน 8 ตัว ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุด้านลักษณะส่วนบุคคล(ระดับบุคคล)
ประกอบด้วย บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก

ตอนที่ 3 ข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม(ระดับกลุ่มงาน)
ประกอบด้วย แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และ
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรผล
การปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการสร้างและตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัดแต่ละฉบับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนิยามเชิงทฤษฎี และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษา
2. สร้างตารางกำหนดลักษณะ โดยจำแนกสัดส่วนของข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. กำหนดรูปแบบข้อคำถาม จากนั้นทำการสร้างข้อคำถามตามรูปแบบที่กำหนดไว้ ซึ่งบางแบบวัดก็สร้างข้อคำถามขึ้นเอง บางแบบวัดก็ประยุกต์จากแบบวัดจากทั้งในและต่างประเทศ
4. นำเสนอเครื่องมือวัดฉบับร่างต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามนิยามปฏิบัติการ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
5. นำเครื่องมือวัดที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านจิตวิทยา ด้านการทดสอบการศึกษา และจิตวิทยา และด้านพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 7 ท่าน
6. นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าเท่ากับ 0.5 ไว้ (สุวิมล ติรภานันท์, 2550:166) หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปทดลองใช้
7. นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัย จำนวน 60 คนจาก 10 กลุ่ม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total correlation) จากนั้นตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำออกไป โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมเป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ 0.30 เป็นต้นไป (Nunnally, 1978)
8. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) กับเครื่องมือวัดทุกตัวแปร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบและยืนยันว่าเครื่องมือแต่ละตัวแปรได้พัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ มีองค์ประกอบตามโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้หรือไม่โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของทั้งแบบจำลอง ของแฮร์ และคนอื่นๆ (Hair; Black; Babin; & Anderson, 2010) ที่กำหนดให้แบบจำลองการวัดที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 250 คน ควรมีค่า CFI หรือ TLI > 0.90 , RMSEA < 0.07 ซึ่งหากแบบจำลองดังกล่าวไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair et al. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความ

ซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

9. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรที่ทดสอบแล้วพบว่าเป็นตัวแปรระดับกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามแนวทางการวิเคราะห์ของ เจิน แมทธิว และบลีส (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004) ซึ่งได้เสนอกระบวนการตรวจสอบเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับที่ประกอบด้วย การตรวจสอบทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยาม และมิติของตัวแปรที่ศึกษาทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การระบุธรรมชาติ วิธีการวัด และการสร้างคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดในแต่ละระดับการวิเคราะห์ ซึ่งในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel confirmatory factor analysis; MCFA) ประเมินความสอดคล้องภายใน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา และวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในกลุ่ม โดยพิจารณาจากค่า r_{wgj} ซึ่งต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (Bliese. 2009) เพื่อนำไปวิเคราะห์ในระดับที่สูงกว่า ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างระดับของตัวแปร โดยใช้ค่า ICC1 และ ICC2 ซึ่งควรมากกว่า 0.05 (Cochran. 1977; Dyer, Hanges, & Hall, 2005) และ 0.70 (Castro. 2002) ตามลำดับ และขั้นตอนที่ 5 เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรพหุระดับที่ศึกษารวมทั้งตรวจสอบความเหมือนความต่างในความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาที่ระดับการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้สามารถสรุปรายละเอียดของการสร้างแบบวัด รวมถึงตัวอย่างแบบวัดตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ปี เดือน
3. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท
4. ตำแหน่ง..... ระดับ.....
5. หน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน กลุ่ม/ส่วนงาน.....
 สำนัก/กอง
 กรม/สำนักงาน

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

การสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

การวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ แทรวิส (Travis, 2011) โดยให้คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ไม่เคยเลย (1) นานๆ ครั้ง (2) บางครั้ง (3) ค่อนข้างน้อย (4) บ่อย (5) และบ่อยมาก (6)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยนำแบบวัดนี้ไป ตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัด โดยพิจารณาจากค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และ นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item-objective congruence index: IOC) พบว่า จาก ข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.0 จำนวน 15 ข้อ และมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 - 0.80 จำนวน 2 ข้อ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 มีจำนวน 1 ข้อ โดยพิจารณาใช้ข้อคำถาม ที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จึงมีข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดด้านความเชื่อมั่น พบว่ามีค่า ความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคเท่ากับ 0.90 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้ เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 17 ข้อ (ประกอบด้วย องค์ประกอบแรก 5 ข้อ องค์ประกอบที่สอง 4 ข้อ องค์ประกอบที่สาม 4 ข้อ และองค์ประกอบที่สี่ 4 ข้อ) ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้น ทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการ ปรับปรุงแบบจำลอง ที่มากกว่า 4.0 (Hair; et al. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ ออกไปที่ละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($CFI = 0.97$, $TLI = 0.95$, $RMSEA = 0.06$, $SRMR = 0.02$) จากแบบจำลองการวัดนี้พบว่าตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มี 3 องค์ประกอบ (ได้แก่ การมีนวัตกรรม การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ และการป้องกันปัญหา) ซึ่ง แตกต่างจากสมมุติฐาน ที่มี 4 องค์ประกอบ (ได้แก่ การมีนวัตกรรม การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ การ มีสิทธิ์มีเสียง และการป้องกันปัญหา) โดยมีข้อคำถามลดลงเหลือ 9 ข้อ ในแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการ วัดนี้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบแรกมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.56 – 0.62 องค์ประกอบที่ 2 มี ค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.79 – 0.83 และในองค์ประกอบที่ 3 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.75 – 0.82 โดยทุกค่ามี นัยสำคัญที่ 0.001 (ดังภาคผนวก ค) และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.67, 0.85 และ 0.82 ตามลำดับ ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

การมีนวัตกรรม

1. ข้าพเจ้าออกแบบกระบวนการทำงานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก
<u>การมีสิทธิมีเสียง</u>					

2. ข้าพเจ้านำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้อื่นแม้ความคิดเห็นจะไม่ตรงกัน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก
<u>การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ</u>					

3. ข้าพเจ้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก
<u>การป้องกันปัญหา</u>					

4. ข้าพเจ้าคาดการณ์ปัญหาในการทำงานล่วงหน้าแล้วหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน บ่อยมาก (6 คะแนน) จนถึง ไม่เคยเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

แบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

ผู้วิจัยวัดบุคลิกภาพเชิงรุกตามแนวคิด ของเบทแมนและแครนท์ (Bateman; & Crant. 1993) โดยปรับปรุงจากแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุกฉบับที่ปรับปรุงโดย ไชเบิร์ต (Siebert; et al.1999) โดย ให้คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ไม่จริงที่สุด(1) ไม่จริง(2) ค่อนข้างไม่จริง(3) ค่อนข้างจริง(4) จริง(5) และจริงที่สุด(6)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

แบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย องค์ประกอบจำนวน 1 องค์ประกอบ ผู้วิจัยนำแบบวัดนี้ไป ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัด โดยพิจารณาจากค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item-objective congruence index: IOC) พบว่า ทุกข้อคำถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.0 และได้ตัดข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนออกไป 1 ข้อ เมื่อนำแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุกที่มีข้อคำถาม จำนวน 13 ข้อ ไปทดลองใช้และ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดด้านความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคเท่ากับ 0.91 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัด จำนวน 13 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองบุคลิกภาพเชิงรุกของข้าราชการยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจาก ค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง ที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียง กันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI = 0.96, TLI = 0.94 RMSEA = 0.06, SRMR = 0.03) ที่มี 1 องค์ประกอบเช่นเดิม และมีข้อคำถามลดลงเหลือ 9 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในช่วง 0.49 – 0.71 โดยทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 (ดังภาคผนวก ค) และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.84 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

บุคลิกภาพเชิงรุก

- ข้าพเจ้ารู้สึกมีพลังในการทำสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งที่เป็นอยู่

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

- ข้าพเจ้ามักมองหาสิ่งใหม่ๆ ให้กับชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเสมอ

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การสร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในครั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของ ข้าราชการ ของ วิลาสลักษณ์ ชวีวัลลี งามตา วรินทร์ และวิรัตน์ ธรรมนารถสกุล (2547) โดย ให้คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ไม่จริงที่สุด(1) ไม่จริง(2) ค่อนข้างไม่จริง(3) ค่อนข้างจริง(4) จริง(5) และจริงที่สุด(6)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ ประกอบด้วย องค์ประกอบจำนวน 1 องค์ประกอบ ผู้วิจัยนำแบบวัดนี้ไป ตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา ของแบบวัด โดยพิจารณาจากค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item-objective congruence index: IOC) พบว่า ทุกข้อคำถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.0 เมื่อนำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีข้อคำถาม 13 ข้อ ไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดด้านความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.90 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 13 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยง เชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของ ข้าราชการยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง ที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อ คำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI = 0.98,TLI = 0.96 RMSEA = 0.06, SRMR = 0.03) ที่มี 1 องค์ประกอบเช่นเดิม และมีข้อคำถามลดลงเหลือ 6 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในช่วง 0.41 – 0.75 โดยทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 (ดังภาคผนวก ค) และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัด เท่ากับ 0.80 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ทำหาความสามารถของตนเอง

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าพึงพอใจเป็นพิเศษในการทำงานที่สำคัญและต้องใช้ความสามารถสูง

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

แบบวัดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก

การสร้างแบบวัดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก

การวัดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกในครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531) โดยปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดเจตคติต่อการทำงานของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลภ งามตา วรินทร์านนท์ และวิริณห์ ธรรมนารถสกุล (2547) โดยให้คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ไม่จริงที่สุด(1) ไม่จริง(2) ก่อนข้างไม่จริง(3) ก่อนข้างจริง(4) จริง(5) และจริงที่สุด(6)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก

แบบวัดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัยนำแบบวัดนี้ไป ตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด โดยพิจารณาจากค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้อง กันระหว่างข้อคำถาม และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item-objective congruence index: IOC) พบว่า จากข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.0 จำนวน 10 ข้อ และมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 - 0.80 จำนวน 5 ข้อ พิจารณาโดยใช้ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป เมื่อนำแบบวัดเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกที่มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ไป ทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดด้านความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคเท่ากับ 0.92 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 15 ข้อ (ทั้งสามองค์ประกอบด้วยข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ 5 ข้อ) ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกของข้าราชการยังไม่สอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจาก ค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง ที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการ ตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI = 0.98, TLI = 0.97, RMSEA = 0.06, SRMR = 0.01) ที่มี 3 องค์ประกอบเช่นเดิม และมีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ (ประกอบด้วย องค์ประกอบแรก 4 ข้อ องค์ประกอบที่สอง 2 ข้อ และองค์ประกอบที่สาม 3 ข้อ) โดย ที่ตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบแรกมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.68 – 0.80 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.63 – 0.64 และองค์ประกอบที่ 3 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.68 – 0.72 โดยทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 (ดังภาคผนวก ค) และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.83, 0.77 และ 0.74 ตามลำดับ ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติต่อการทำเงินเชิงรุก

ความรู้เชิงประเมินค่า

1. ข้าพเจ้าคิดว่าการหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานอยู่เสมอจะช่วยให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ความรู้สึกพึงพอใจ

2. ข้าพเจ้ารู้สึกชื่นชอบการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานทราบวิธีการทำงานซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการทำงานของพวกเขา

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ความพร้อมที่จะกระทำ

3. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานกับผู้อื่นแม้ความคิดเห็นจะไม่ตรงกัน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

แบบวัดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

การสร้างแบบวัดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาขึ้นตามแนวคิด ของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (Bhanthumnavin. 2000) โดยให้คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ไม่จริงที่สุด(1) ไม่จริง(2) ค่อนข้างไม่จริง(3) ค่อนข้างจริง(4) จริง(5) และจริงที่สุด(6)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

แบบวัดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัยนำแบบวัดนี้ไป ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัด โดยพิจารณาจากค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item-objective congruence index: IOC) พบว่า ทุกข้อคำถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.0 เมื่อนำแบบวัดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่มีข้อคำถาม 11 ข้อ ไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดด้านความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคเท่ากับ 0.96 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 11 ข้อ (ประกอบด้วย

องค์ประกอบแรก 5 ข้อ องค์ประกอบที่สอง 3 ข้อ และองค์ประกอบที่สาม 3 ข้อ) ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชายังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง ที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($CFI = 0.98$, $TLI = 0.97$, $RMSEA = 0.06$, $SRMR = 0.01$) ที่มี 3 องค์ประกอบเช่นเดิม และมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ (ประกอบด้วย องค์ประกอบแรก 2 ข้อ องค์ประกอบที่สอง 3 ข้อ และองค์ประกอบที่สาม 2 ข้อ) โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบแรกมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.85 – 0.86 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.81 – 0.88 และองค์ประกอบที่ 3 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.84 – 0.90 โดยทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 (ดังภาคผนวก ค) และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.84, 0.87, และ 0.85 ตามลำดับ ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

การสนับสนุนทางอารมณ์

1. ผู้บังคับบัญชา ยกย่อง ชมเชย สมาชิกกลุ่มเมื่อปฏิบัติงานได้ดี

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร

2. ผู้บังคับบัญชาสอนงาน และให้คำแนะนำเมื่อต้องปฏิบัติงานใหม่ที่ไมคุ้นเคย

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์

3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงาน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

แบบวัดแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

การสร้างแบบวัดแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

การวัดแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงานของ วิลาสลักษณ์ ชวัลลีย์ และคนอื่นๆ (2547) ให้

คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ไม่จริงที่สุด(1) ไม่จริง(2) ค่อนข้างไม่จริง(3) ค่อนข้างจริง(4) จริง(5) และจริงที่สุด(6)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

แบบวัดแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 1 องค์ประกอบ ผู้วิจัยนำแบบวัดนี้ไป ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด โดยพิจารณาจากค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item-objective congruence index: IOC) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.0 จำนวน 7 ข้อ และมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 - 0.80 จำนวน 1 ข้อ เมื่อนำแบบวัดแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาที่มีข้อคำถาม 8 ข้อ ไปไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดด้านความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.97 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 8 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชายังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง ที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ ออกไปที่ละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI = 0.99, TLI = 0.99 RMSEA = 0.04, SRMR = 0.01) ที่มี 1 องค์ประกอบเช่นเดิม และมีข้อคำถามลดลงเหลือ 5 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในช่วง 0.81 – 0.91 โดยทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 (ดังภาคผนวก ค) และมีความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.93 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

1. ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

2. ผู้บังคับบัญชาใช้ข้อมูล และความรู้เพื่อคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

แบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การสร้างแบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบวัดพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ของ วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี งามตา วรินทร์ และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547) และแบบวัดค่านิยมสร้างสรรค์ในงานวิจัย ของปิยวรรณ บุญเพ็ญ โดยให้คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ไม่จริงที่สุด(1) ไม่จริง(2) ค่อนข้างไม่จริง(3) ค่อนข้างจริง(4) จริง(5) และจริงที่สุด(6)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

แบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานของกลุ่มงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 1 องค์ประกอบ ผู้วิจัยนำแบบวัดนี้ไป ตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัด โดยพิจารณาจากค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item-objective congruence index: IOC) พบว่า ทุกข้อคำถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.0 เมื่อนำแบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานของกลุ่มงานที่มีข้อคำถาม 11 ข้อ ไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือวัดด้านความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.88 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 11 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลองที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ ออกไปที่ละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($CFI = 0.99, TLI = 0.99, RMSEA = 0.04, SRMR = 0.01$) ที่มี 1 องค์ประกอบเช่นเดิม และมีข้อคำถามลดลงเหลือ 4 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในช่วง 0.51 – 0.92 โดยทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 (ดังภาคผนวก ค) และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.82 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

1. หน่วยงานกำหนดให้ตั้งเป้าหมายหลักและเป้าหมายรองในการปฏิบัติงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

2. หน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อกำกับให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

การสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่ โดยประยุกต์จากประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน 12 ประเด็น ของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2546) เป็นแบบวัดมาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด”(1) ถึง “จริงที่สุด”(6) ซึ่งให้ข้าราชการ (ผู้ใต้บังคับบัญชา) เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย องค์กรประกอบจำนวน 1 องค์กรประกอบ ผู้วิจัยนำแบบวัดนี้ไป ตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัด โดยพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item-objective congruence index: IOC) พบว่า ทุกข้อคำถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.0 เมื่อนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีข้อคำถาม 19 ข้อ ไปทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดด้านความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคเท่ากับ 0.94 ผู้วิจัยทำการปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมขึ้น หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดจำนวน 19 ข้อ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้นทำการทดสอบความเที่ยงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองผลการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง ที่มากกว่า 4.0 (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI = 0.95, TLI = 0.94 RMSEA = 0.06, SRMR = 0.04) ที่มี 1 องค์ประกอบเช่นเดิม และมีข้อคำถามลดลงเหลือ 10 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในช่วง 0.51 – 0.72 โดยทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 (ดังภาคผนวก ค) และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.87 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ในเวลาที่กำหนด

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้าแก้ไขข้อบกพร่องได้อย่างรวดเร็วโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดในภายหลัง

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ให้คะแนน จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึง ไม่จริงเลย (1 คะแนน) แต่เมื่อเป็นข้อความทางลบ ให้คะแนนตรงกันข้าม

การพิทักษ์สิทธิ์

ผู้วิจัยได้รับการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ (SWUEC/E-166/2559) จากสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อผ่านการอนุมัติแล้วผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัยพร้อมทั้งขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล ตลอดจนชี้แจงสิทธิที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัยหรือสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ได้โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใดๆ ของท่าน และไม่ต้องแจ้งเหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังได้รับการพิจารณารับรองด้านจริยธรรมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปถึงหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 สำหรับหน่วยงานในส่วนกลาง(กรุงเทพมหานคร) ผู้วิจัยนำแบบวัดไปให้ข้าราชการผู้ประสานงานการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง พร้อมนัดแนะเวลาในการรับแบบสอบถามคืน

2.2 สำหรับหน่วยงานในภูมิภาคผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับข้าราชการผู้ประสานงานการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งนัดวันเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเอกสารและติดดวงตราไปรษณีย์เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับ

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบวัดทุกฉบับ

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบของแบบสอบถามในแต่ละชุด โดยคัดเลือกแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ ทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือการวิจัยแต่ละชุดและนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตในงานวิจัย เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating scale) นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดของตัวแปร การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยตรวจสอบว่าตัวแปรดังกล่าวอยู่ในระดับการวิเคราะห์ใดเพื่อให้สามารถนำคะแนนไปวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในระดับได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากตัวแปรที่มีจุดกำเนิดอยู่ในระดับบุคคล แต่มีการสร้างคะแนนเพื่อใช้เป็นตัวแปรในระดับกลุ่มหรือหน่วยงาน ในการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรต้องใช้การตรวจค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ ได้แก่ ค่า r_{wg} Index (Within-group agreement) และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร (Intraclass Correlation: ICC) โดยที่ ค่า r_{wg} เป็นการประเมินว่าคะแนนของสมาชิกภายในหน่วยงานมีความใกล้เคียงหรือสอดคล้องกันหรือไม่เมื่อเทียบกับความสอดคล้องที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ทั้งนี้ค่า r_{wg} มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าคะแนนภายในกลุ่มสอดคล้องกันสูง โดยบลีส (Bliese, 2009) ระบุว่าหากค่า r_{wg} มีค่า 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าคะแนนมีความสอดคล้องกันมากเพียงพอที่จะนำมาสร้างเป็นคะแนนของกลุ่มได้ แต่เนื่องจากค่า r_{wg} ใช้สำหรับคะแนนที่วัดด้วยข้อคำถามเพียงข้อเดียว จึงไม่เหมาะสมกับข้อมูลของการวิจัยที่คะแนนของแต่ละตัวแปรได้มาจากการวัดด้วยข้อคำถามหลายข้อ ดังนั้นจึงต้องเลือกใช้ค่า r_{wgj} ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คะแนนที่ได้มาจากการวัดด้วยข้อคำถามหลายข้อ (Bliese, 2000) ในส่วนของค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร (Intraclass Correlation: ICC) จะเป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ค่า ICC1 และ ICC2 ซึ่งค่า ICC1 เป็นการประมาณค่าความเชื่อมั่นจากอัตราส่วนความแปรปรวนระหว่างบุคคลต่อความแปรปรวนของกลุ่มโดยไม่ได้รับอิทธิพลจากขนาดของกลุ่ม ซึ่งจะวิเคราะห์คู่กับค่า ICC2 ซึ่งใช้ในการประเมินความเชื่อมั่นของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม (Group Means) ภายในกลุ่มตัวอย่าง (Castro, 2002) เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลที่ข้าราชการให้มาเป็น

รายบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำคะแนนมารวมกันและยกระดับขึ้นเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่มได้หรือไม่ ซึ่งจากที่ได้กล่าวไปแล้วว่าค่า ICC2 นั้นใช้ในการพิจารณาถึงความเชื่อมั่น (Reliability) ของคะแนน ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่า ICC2 จึงเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าความเชื่อมั่นอื่น ๆ โดยที่หากมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่สร้างจากบุคคลสามารถเชื่อถือได้หรือสามารถยอมรับได้ และถือว่าสามารถนำคะแนนตัวแปรระดับบุคคลนั้นมาสร้างเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่มได้ จากนั้นใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel confirmatory factor analysis; MCFA) ในตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมต่อการสร้างคะแนนตัวแปรในระดับกลุ่ม และการกำหนดโครงสร้าง องค์ประกอบของตัวแปรระดับกลุ่ม

4. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับ (Multilevel structural equation modeling: MSEM) โดยใช้โปรแกรม Mplus ที่สามารถทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองระดับได้พร้อมกัน โดยภายหลังจากแบบจำลองในระดับบุคคลมีความกลมกลืนกับข้อมูลแล้ว จึงทำการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองพหุระดับเต็มรูปต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรเชิงสาเหตุประกอบด้วย ตัวแปรต้นลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวแปรเชิงผล คือ ผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรต้นกลาง ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงแบ่งการนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตในงานวิจัย
3. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรระดับกลุ่มงาน
4. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ในหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 10 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมมลพิษ กรมทรัพยากรธรณี กรมทรัพยากรน้ำ กรมอุทยานสัตว์ป่าและพันธุ์พืช กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้และกรมทรัพยากรน้ำบาดาลโดยข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งงานในปัจจุบัน และระดับ ทั้งนี้สามารถแสดงรายละเอียดของข้อมูลเบื้องต้นดังกล่าวได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
ข้าราชการ (n=534)				
เพศ				
- หญิง	310	58.1		
- ชาย	224	41.9		
ระดับการศึกษา				
- ปริญญาตรี	262	49.1		
- ปริญญาโท	265	49.6		
- สูงกว่าปริญญาโท	7	1.3		
ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน(ปี)			7.6	4.81
ตำแหน่ง				
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	455	85.2		
- นักวิทยาศาสตร์	19	3.6		
- วิศวกร	19	3.6		
- นักวิชาการ	13	2.4		
- อื่นๆ	22	5.2		
ระดับ				
- ปฏิบัติการ	229	42.9		
- ชำนาญการ	294	55.1		
- ชำนาญการพิเศษ	11	2.1		
กลุ่มงาน (n=107)			5.0	
จำนวน 4 คน	28	26.2		
จำนวน 5 คน	52	48.6		
จำนวน 6 คน	27	25.2		

จากตาราง 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนทั้งหมด 534 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.9 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาจบการศึกษาในระดับ

ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.1 ข้าราชการเหล่านี้มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันโดยเฉลี่ย 7.6 ปี โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.2 รองลงมามีตำแหน่งอื่น คิดเป็นร้อยละ 5.2 และข้าราชการโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการร้อยละ 55.1 รองลงมาอยู่ในระดับชำนาญการพิเศษร้อยละ 42.9

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในระดับกลุ่ม 107 กลุ่มงาน ซึ่งในจำนวน 107 กลุ่มงานนี้ มีสมาชิกตั้งแต่ 4 - 6 คน ส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในกลุ่ม 5 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา มีจำนวนสมาชิกในกลุ่ม 4 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และมีจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มโดยเฉลี่ย 5.0 คน

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตในงานวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่มตามระดับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ตัวแปรระดับบุคคล และตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ยกระดับจากตัวแปรระดับบุคคล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรและอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรระดับบุคคล

ชื่อตัวแปรแฝง	อักษรย่อที่ใช้	ชื่อตัวแปรสังเกต	อักษรย่อที่ใช้
บุคลิกภาพเชิงรุก	PB	บุคลิกภาพเชิงรุก	PB1
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	VALU	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	VALU1
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ACHI	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ACHI1
เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก	ATTI	ความรู้เชิงประเมินค่า	ATTI1
		ความรู้สึกพอใจ	ATTI2
		ความพร้อมที่จะกระทำ	ATTI3
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	PWB	การมีนวัตกรรม	PWB1
		การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ	PWB2
		การป้องกันปัญหา	PWB3
ผลการปฏิบัติงาน	PERF	ผลการปฏิบัติงาน	PERF1

ตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ยกระดับจากตัวแปรระดับบุคคล

ชื่อตัวแปรแฝง	อักษรย่อ ที่ใช้	ชื่อตัวแปรสังเกต	อักษรย่อ ที่ใช้
การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	SUP	การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	SUP1
แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจาก ผู้บังคับบัญชา	MOD	แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจาก ผู้บังคับบัญชา	MOD1
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	PWB _B		
ผลการปฏิบัติงาน	PERF _B		

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรในการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยายของตัวแปรในการวิจัย สามารถแสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตอันประกอบด้วยค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตระดับบุคคลและระดับกลุ่มได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตในการวิจัย

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด
<u>ตัวแปรระดับบุคคล</u>					
บุคลิกภาพเชิงรุก (PB1)	534	4.47	0.600	2.75	6.00
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI1)	534	4.03	0.650	2.83	6.00
เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI)					
ด้านความรู้เชิงประเมินค่า (ATTI1)	534	4.99	0.752	3.25	6.00
ด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจ (ATTI2)	534	4.94	0.718	2.00	6.00
ด้านความพร้อมที่จะกระทำ (ATTI3)	534	4.71	0.650	2.00	6.00
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (VALU1)	534	4.04	0.881	1.50	6.00
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB)					
ด้านการมีนวัตกรรม (PWB1)	534	4.16	0.897	1.67	5.67
ด้านการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (PWB2)	534	4.56	0.728	2.67	6.00
ด้านการป้องกันปัญหา (PWB3)	534	4.46	0.845	2.00	6.00
ผลการปฏิบัติงาน (PERF1)	534	4.62	0.519	3.30	5.90

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด
<u>ตัวแปรระดับกลุ่ม</u>					
การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP1)	107	4.18	0.541	3.20	5.36
แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจาก ผู้บังคับบัญชา (MOD1)	107	4.26	0.503	3.00	5.40
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB _B)					
ด้านการมีนวัตกรรม (PWB1 _B)	107	4.15	0.392	3.00	4.92
ด้านการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (PWB2 _B)	107	4.56	0.387	3.33	5.27
ด้านการป้องกันปัญหา (PWB3 _B)	107	4.46	0.406	3.12	5.30
ผลการปฏิบัติงาน (PERF _B)	107	4.62	0.165	4.10	5.10

จากตาราง 4 พบว่าตัวแปรสังเกตระดับบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.03 – 4.99 โดยตัวแปรระดับบุคคลที่มีค่าสูงที่สุดคือ เจตคติต่อการทำงานเชิงรุกด้านความรู้เชิงประเมินค่า (ATTI1) ส่วนตัวแปรสังเกตระดับบุคคลที่มีค่าต่ำที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI1) ในส่วนค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มนั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.15 – 4.62 โดยตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มที่มีค่าสูงที่สุด คือผลการปฏิบัติงาน (PERF_B) ส่วนตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มที่มีค่าต่ำที่สุดคือ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกด้านการมีนวัตกรรม (PWB1_B)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตระดับบุคคลในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ATTI1	ATTI2	ATTI3	ACHI1	PB1	VALU1	PWB1	PWB 2	PWB 3	PERF1
ATTI1	4.99	0.66	1									
ATTI2	4.94	0.75	.480**	1								
ATTI3	4.71	0.72	.522**	.578**	1							
ACHI1	4.35	0.65	.398**	.367**	.510**	1						
PB1	4.46	0.60	.413**	.469**	.431**	.706**	1					
VALU1	4.03	0.88	.223**	.139**	.322**	.481**	.333**	1				
PWB1	4.16	0.90	.363**	.205**	.311**	.503**	.478**	.435**	1			
PWB 2	4.56	0.73	.496**	.328**	.489**	.475**	.513**	.343**	.600**	1		
PWB 3	4.46	0.85	.517**	.335**	.373**	.370**	.378**	.340**	.545**	.661**	1	
PERF	4.62	0.52	.400**	.395**	.578**	.651**	.475**	.405**	.543**	.517**	.469**	1

หมายเหตุ ** $p < .01$

จากตาราง 5 แสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตในระดับบุคคล มีจำนวนรวมทั้งหมด 45 ค่า ซึ่งแสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตในการวิจัยซึ่งข้าราชการเป็นผู้ให้ข้อมูล พบว่าค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตทั้ง 45 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ปรากฏว่าตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ เจตคติต่อการทำงานเชิงรุกด้านความรู้เชิงประเมินค่า (ATTI1) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.517 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (PWB1) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI1) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.513 และ 0.503 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังกัดระดับกลุ่มงานในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	MOD1	SUP1	PWB1 _B	PWB2 _B	PWB3 _B	PERF _B
MOD1	4.18	0.50	1					
SUP1	4.26	0.54	0.906**	1				
PWB1 _B	4.15	0.39	0.299**	0.327**	1			
PWB2 _B	4.56	0.39	0.281**	0.353**	0.645**	1		
PWB3 _B	4.46	0.41	0.400**	0.350**	0.642**	0.725**	1	
PERF1 _B	4.62	0.20	0.126**	0.166**	0.631**	0.609**	0.582**	1

หมายเหตุ ** $p < .01$

จากตาราง 6 แสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังกัดในระดับกลุ่มงาน มีจำนวนรวมทั้งหมด 15 ค่า ซึ่งแสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังกัดระดับกลุ่มงานในการวิจัยซึ่งข้าราชการเป็นผู้ให้ข้อมูล พบว่าค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังกัดทั้ง 15 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ปรากฏว่าตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ผลการปฏิบัติงาน (PERF1_B) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.631 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมา ได้แก่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD1) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.400 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรระดับกลุ่มงาน

1. ผลการตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมิน

ในการศึกษาครั้งนี้ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ต้องทำการทดสอบระดับการวิเคราะห์ว่าจะมีหน่วยการวิเคราะห์เป็นอย่างไร ทั้ง 3 ตัวแปรได้กำหนดให้เป็นตัวแปรระดับกลุ่มงานแต่เนื่องจากการเก็บข้อมูลในครั้งนี้เก็บข้อมูลจากสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่มในการประเมินทั้ง 3 ตัวแปร ดังนั้นการจะนำคะแนนของสมาชิกในกลุ่มงานเดียวกันมารวมกัน หรือเฉลี่ยกันเพื่อสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มงาน ต้องตรวจสอบความสอดคล้องของคะแนนภายในกลุ่มก่อน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้การทดสอบความสอดคล้อง โดยการหาค่า r_{wgj} (Within – group agreement) ซึ่งเป็นการประเมินว่า

คะแนนของสมาชิกภายในกลุ่มงานมีความใกล้เคียงหรือสอดคล้องกันหรือไม่เมื่อเทียบกับความสอดคล้องที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ และการหาค่า ICC (Intraclass correlation coefficient) เพื่อการวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ค่า ICC1 และ ICC2 ซึ่งค่า ICC1 เป็นการประมาณค่าความเชื่อมั่นจากอัตราส่วนความแปรปรวนระหว่างบุคคลต่อความแปรปรวนของกลุ่มงานโดยไม่ได้รับอิทธิพลจากขนาดของกลุ่มงาน ซึ่งจะวิเคราะห์คู่กับค่า ICC2 ซึ่งใช้ในการประเมินความเชื่อมั่นของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม (Group Means) ภายในกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม R version 3.3.3 แพคเกจ multilevelversion 2.6 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ข้าราชการ เป็นผู้ประเมิน

ตัวแปร	r_{wgj}	ICC1	ICC2
การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	0.875	0.133	0.434
แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา	0.827	0.071	0.277
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	0.819	0.040	-0.241
หมายเหตุ เกณฑ์ ICC1 > 0.05, ICC2 และ r_{wgj} > 0.70			

จากตาราง 7 แสดงผลการตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของทั้งสามตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สำหรับผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่ม ซึ่งเป็นการประเมินว่าคะแนนของสมาชิกภายในกลุ่มมีความใกล้เคียงหรือสอดคล้องกันหรือไม่ เมื่อเทียบกับความสอดคล้องที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ทั้งนี้ค่า r_{wgj} มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าคะแนนภายในกลุ่มสอดคล้องกันสูง ในการที่จะตัดสินใจว่าคะแนนมีความสอดคล้องกันมากเพียงพอที่จะนำมาสร้างเป็นคะแนนของกลุ่มหรือไม่ ใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ค่า r_{wgj} ควรมีค่า 0.70 ขึ้นไป (Bliese, 2009) แต่เนื่องจากค่า r_{wgj} ใช้สำหรับคะแนนที่วัดด้วยข้อคำถามเพียงข้อเดียว ซึ่งไม่เหมาะสมกับข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ที่คะแนนของแต่ละตัวแปรที่ได้มาจากการวัดด้วยข้อคำถามหลายข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้ค่า r_{wgj} ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คะแนนที่ได้มาจากการวัดด้วยข้อคำถามหลายข้อ (Bliese, 2009) เมื่อพิจารณาค่า r_{wgj} ของตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827, 0.875 และ 0.819 ตามลำดับ จึงสามารถสรุปได้ว่าการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นมีความสอดคล้องของคะแนนภายในกลุ่มเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มได้ทั้งสามตัวแปร ไม่ว่าข้อมูลนั้นจะมีโอกาสในการประเมินตัวแปรในทุกระดับคะแนนเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ หรือจะเป็นข้อมูลที่มีโอกาสเกิดความลำเอียงในการ

ประเมินตัวแปรก็ตาม ตัวแปรระดับกลุ่มเหล่านั้นก็ยังคงมีความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มมากเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มและนำไปใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับต่อไปได้

สำหรับการตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปร โดยตรวจสอบว่า ตัวแปรที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมินนั้น มีความแปรปรวนหรือความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นหรือไม่ โดยใช้การตรวจสอบจากค่า ICC (Intraclass correlation coefficient) ที่ประกอบด้วยค่า ICC1 และ ICC2 ซึ่งค่า ICC1 เป็นการประมาณค่าความเชื่อมั่นจากอัตราส่วนความแปรปรวนระหว่างบุคคลต่อความแปรปรวนของกลุ่มโดยไม่ได้รับอิทธิพลจากขนาดของกลุ่ม โดย ICC1 ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .05 จึงจะตัดสินได้ว่าคะแนนมีความแปรปรวนเกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม (Dyer; Hanges; & Hall. 2005) และจะวิเคราะห์คู่กับค่า ICC2 ซึ่งใช้ในการประเมินความเชื่อมั่นของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม (Group means) ภายในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า .70 (Castro. 2002) พบว่าเป็นไปตามเกณฑ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา โดยค่า ICC1 มีค่าเท่ากับ 0.133 และ 0.071 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แต่ค่า ICC2 ของตัวแปรทั้งสองตัวต่ำกว่าเกณฑ์ คือมีค่าเท่ากับ 0.434 และ 0.277 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามโดยปกติแล้ว ค่า ICC2 ขึ้นอยู่กับขนาดของสมาชิกภายในกลุ่ม จึงจะมีค่ามากขึ้นตามจำนวนสมาชิกในกลุ่ม (ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. 2558; อ้างอิงจาก Klein; & Kozlowski. 2000) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยของจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มเท่ากับ 5.0 ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลให้ค่า ICC2 ต่ำกว่าเกณฑ์ และการที่ค่า ICC2 เป็นค่าความเชื่อมั่นของการสร้างคะแนนตัวแปรกลุ่มที่สะท้อนถึงคะแนนภายในกลุ่มส่วนหนึ่งด้วย ซึ่งก็สอดคล้องกับที่ค่า r_{wgj} ได้ช่วยสนับสนุนแล้วนั้น รวมถึงเมื่อพิจารณาประกอบกับค่า ICC1 ที่บ่งบอกถึงการที่คุณสมบัติในระดับกลุ่มสามารถอธิบายความแปรปรวนระหว่างบุคคลได้อย่างน่าเชื่อถือ ในส่วนของตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน นั้น แม้จะพบว่ามีค่า r_{wgj} เท่ากับ 0.819 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ แต่กลับพบว่า ค่า ICC1 และ ICC2 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ โดยมีค่าเท่ากับ 0.040 และ - 0.241 ตามลำดับ จึงส่งผลให้ตัวแปร ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่เก็บคะแนนมาจากสมาชิกภายในกลุ่มนั้นไม่มีความแตกต่างเกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม จึงไม่มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่จะสะท้อนถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มได้ ดังนั้นการนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับในลำดับถัดไปจึงกำหนดให้ตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นตัวแปรระดับบุคคล

ทั้งนี้ในการที่จะระบุว่าตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่สะท้อนถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มได้ และสามารถนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับได้ต่อไปนั้น ต้องตรวจสอบคุณภาพการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (MCFA) ร่วมด้วย ดังนั้นในขั้นตอนต่อไปจึงเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของทั้งสองตัวแปร

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมิน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่เนื่องจากมีเพียงสองตัวแปร ที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมิน ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิก (Shared Properties) ที่สะท้อนคุณลักษณะของกลุ่มที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactions) ต่อกันของสมาชิกภายในกลุ่ม นำไปสู่การรับรู้ประสบการณ์ เจตคติ คุณค่า ค่านิยม การรู้จัก และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกันร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่ประเมินมาจากการรับรู้ถึงการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิกภายในกลุ่มงานซึ่งแต่ละกลุ่มงานก็จะมี การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบโครงสร้างการวัดตัวแปรดังกล่าวในการวิเคราะห์ระดับบุคคลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งได้มีการรายงานแล้ว ในบทที่ 3 พบว่าแบบจำลองการวัดตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในระดับบุคคลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากร (CFI = 0.98, TLI = 0.97, RMSEA = 0.06, SRMR = 0.01) และมีข้อคำถามที่ใช้เป็นตัวชี้วัดจำนวน 7 ข้อ ซึ่งองค์ประกอบแรกมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.85 – 0.86 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.81 – 0.88 และองค์ประกอบที่ 3 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.84 – 0.90 โดยทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001 และมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.84, 0.87, และ 0.85 ตามลำดับ นั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแบบจำลองการวัดดังกล่าวมาเป็นแบบจำลองสมมติฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในระดับกลุ่ม ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ผลแล้วพบว่า ไม่สามารถประมวลผลแบบจำลองสมมติฐานดังกล่าวได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับแบบจำลองให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งใช้วิธีการตัดข้อคำถามจากการพิจารณาเนื้อหาในข้อคำถามตามแนวความคิดของการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกัน มีความหมายไม่ชัดเจน และวัดตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการจะวัด และพิจารณาร่วมกับค่าดัชนีการปรับปรุงแบบจำลอง เพื่อให้ได้แบบจำลองการวัดที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด ผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความชัดเจนและวัดเฉพาะตัวแปรที่ต้องการจะวัดตัวเดียวกัน ซึ่งจาก ผลการปรับแบบจำลองการวัดและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาอีกครั้ง จึงพบผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 8 และตาราง 9

ตาราง 8 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$P > .05$	$\chi^2 = 36.88, df = 8, p = 0.000$	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	0.98	กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	0.96	กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.07	กลมกลืน

จากตาราง 8 ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัด พหุระดับของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่มีการปรับแล้ว (โดยทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว มี 5 ข้อคำถาม) พบว่าแบบจำลองดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่าดัชนีความกลมกลืนส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ (CFI=0.98, TLI=0.96, RMSEA=0.07) ยกเว้นค่าสถิติไคสแควร์ ($\chi^2 = 36.88, df=8, p = 0.000$) ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของทั้งแบบจำลอง ซึ่งโดยปกติแล้ว ค่าสถิติ ไคสแควร์ จะได้รับผลกระทบจากการที่กลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคลของการวิจัยมีขนาดใหญ่ (534 คน) ทำให้มีโอกาสที่จะมีนัยสำคัญได้โดยง่าย จึงควรที่จะพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนอื่นๆ ประกอบเพิ่มเติมด้วย ดังนั้น จึงสามารถสรุปจากผลการวิเคราะห์ในระดับบุคคล และในระดับกลุ่มได้ว่าตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีเพียงองค์ประกอบเดียว โดยมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ (ข้อ 2 และ 7 - 10)

ตาราง 9 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ตัวแปร สังเกต	ระดับบุคคล/ภายในกลุ่ม (Within group:W) (Standardized estimate)				ระดับกลุ่ม/ระหว่างกลุ่ม (Between group:B) (Standardized estimate)			
	β	SE	Z	P-value	β	SE	Z	P-value
S02	0.704	0.047	15.082***	0.000	0.947	0.072	13.111***	0.000
S07	0.782	0.029	27.389***	0.000	0.983	0.056	17.656***	0.000
S08	0.835	0.024	35.309***	0.000	0.991	0.082	18.348***	0.000

หมายเหตุ *** $p < .001$

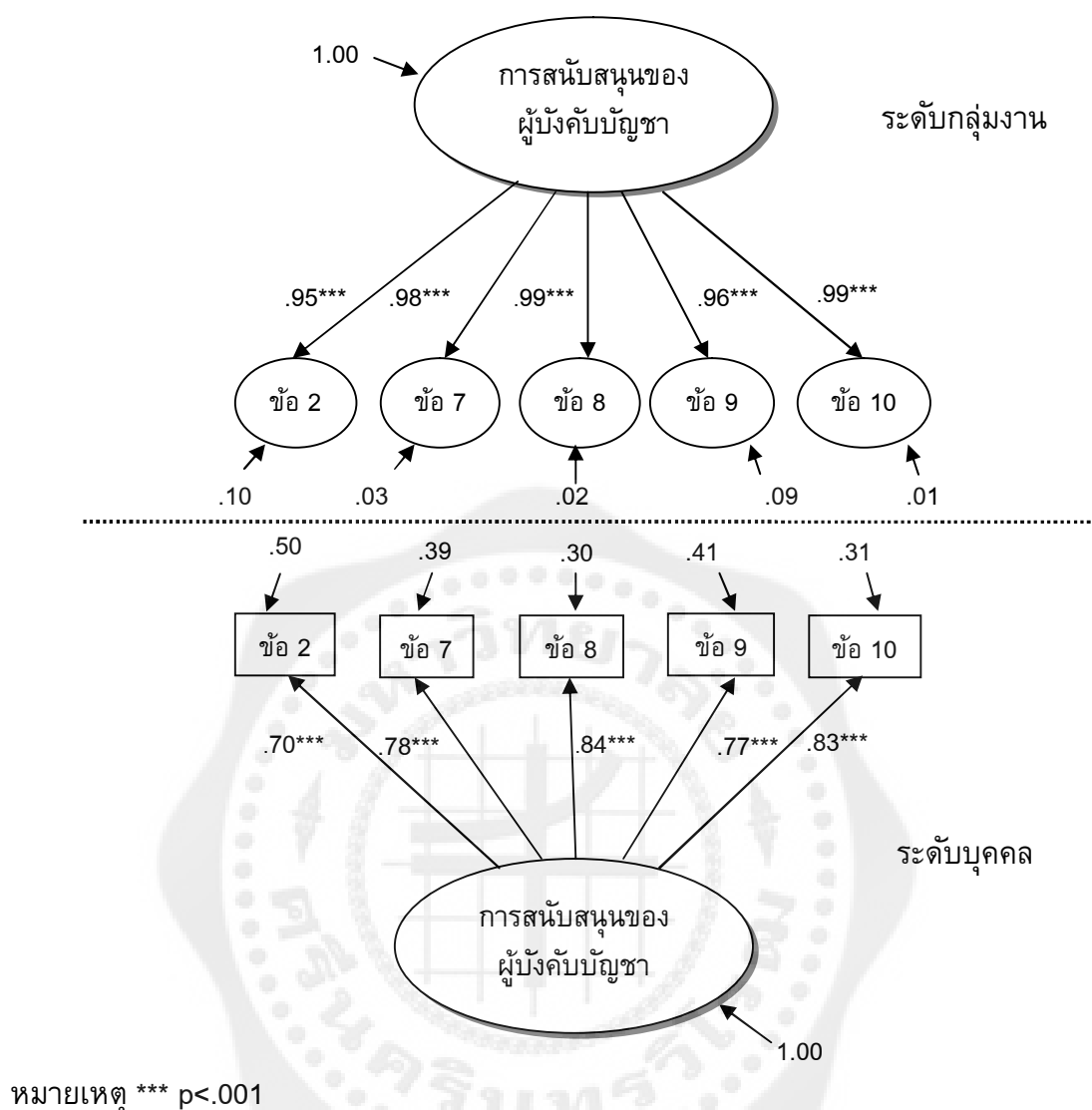
ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร สังเกต	ระดับบุคคล/ภายในกลุ่ม (Within group:W)				ระดับกลุ่ม/ระหว่างกลุ่ม (Between group:B)			
	(Standardized estimate)				(Standardized estimate)			
	β	SE	Z	P-value	β	SE	Z	P-value
S09	0.770	0.032	24.036***	0.000	0.956	0.082	11.647***	0.000
S10	0.834	0.025	32.755***	0.000	0.997	0.056	17.896***	0.000

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตาราง 9 เมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาแล้วพบว่า ในระดับบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.96 ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดในระดับกลุ่ม ของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชานั้นมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบจำลองการวัดของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาแบบพหุระดับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Fornell; & Larcker. 1981) และเมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ พบว่าในระดับบุคคลตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.704 – 0.835 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม ที่พบว่าตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงนั้นมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.947 – 0.997 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ในการวิเคราะห์ทั้งสองระดับจะมีตัวชี้วัดหรือข้อคำถามที่ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาจึงสามารถสรุปแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพประกอบ 8 โดยตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่วิเคราะห์ในระดับบุคคลและในระดับกลุ่ม มีเพียงองค์ประกอบเดียวโดยที่มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อเช่นกัน (ได้แก่ ข้อ 2 และ 7 - 10)



ภาพประกอบ 8 แบบจำลองการวัดทุกระดับของการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่ประเมินมาจากการรับรู้ถึงแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิกภายในกลุ่มงานซึ่งแต่ละกลุ่มงานก็จะมีแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาการที่แตกต่างกัน ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบโครงสร้างการวัดตัวแปรดังกล่าวในการวิเคราะห์ระดับบุคคลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งได้มีการรายงานแล้วในบทที่ 3 พบว่าแบบจำลองการวัดตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาในระดับบุคคลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว (CFI = 0.99, TLI = 0.99, RMSEA = 0.05, SRMR = 0.01) และมีข้อคำถามที่ใช้เป็นตัวชี้วัดจำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.81 – 0.91 และมีค่า

ความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงของแบบวัดเท่ากับ 0.93 นั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแบบจำลองการวัดดังกล่าวมาเป็นแบบจำลองสมมติฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ผลแล้วพบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานดังตาราง 10 และค่าสถิติจากการวิเคราะห์ ดังตาราง 11

ตาราง 10 ค่าดัชนีความกลมกลืนในการประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ดัชนีความ กลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$P > .05$	$\chi^2 = 12.370, df = 4, p = 0.015$	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	0.99	กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	0.98	กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	0.06	กลมกลืน

จากตาราง 10 ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัด พหุระดับของตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาที่มีการปรับแล้ว (โดยทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว มี 4 ข้อคำถาม) พบว่าแบบจำลองดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่าดัชนีความกลมกลืนส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ (CFI=0.99, TLI=0.98, RMSEA=0.06) ยกเว้นค่าสถิติไคสแควร์ ($\chi^2 = 12.370, df = 4, p = 0.015$) ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของทั้งแบบจำลอง ซึ่งโดยปกติแล้ว ค่าสถิติ ไคสแควร์จะได้รับผลกระทบจากการที่กลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคลของการวิจัยมีขนาดใหญ่ (534 คน) ทำให้มีโอกาสมีนัยสำคัญได้โดยง่าย จึงควรที่จะพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนอื่นๆ ประกอบเพิ่มเติมด้วย ดังนั้น จึงสามารถสรุปจากผลการวิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาที่วิเคราะห์ในระดับบุคคล ประกอบไปด้วยองค์ประกอบเดียว มีจำนวน 4 ข้อคำถาม (ข้อ 2, 4, 7 และ 8) เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาในระดับกลุ่ม ที่พบว่ามีองค์ประกอบเดียวและมีจำนวน 4 ข้อคำถาม (ข้อ 2, 4, 7 และ 8)

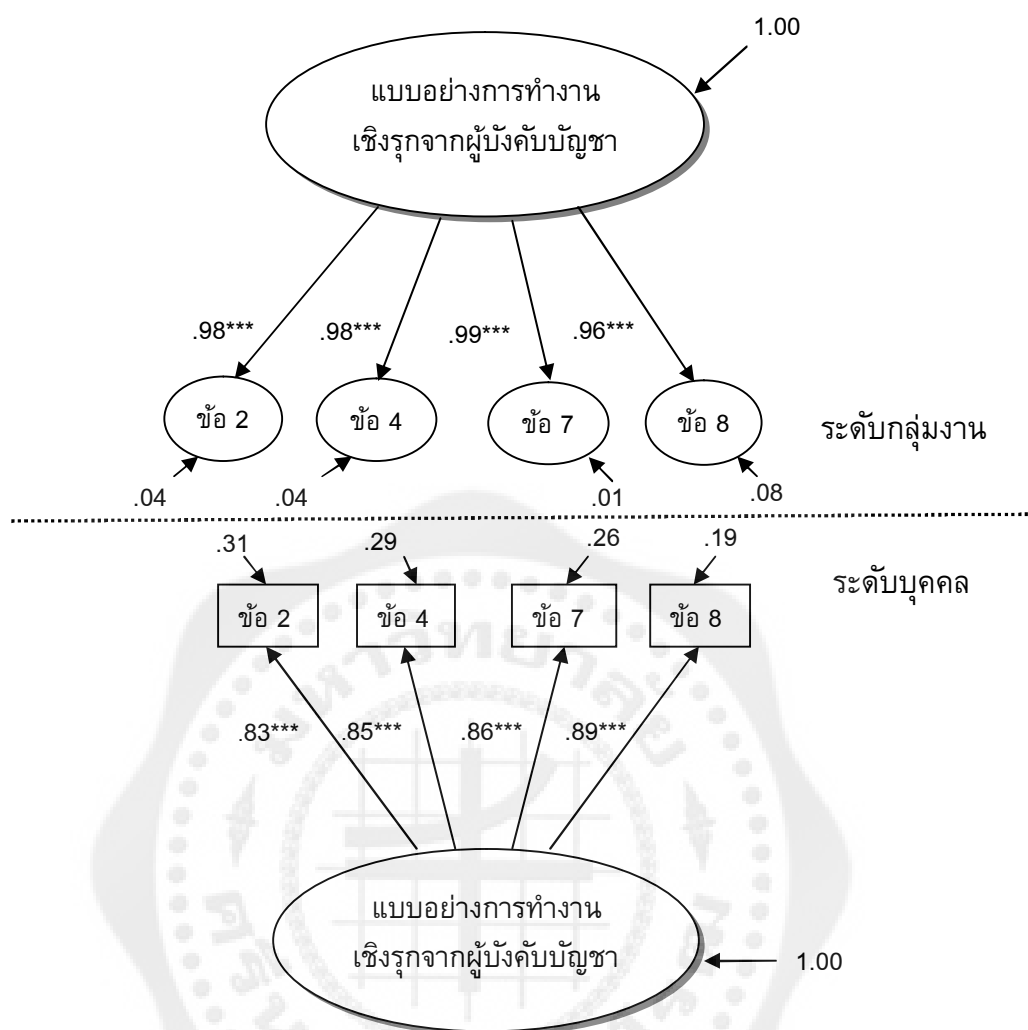
ตาราง 11 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนพหุระดับของแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ตัวแปร สังเกต	ระดับบุคคล/ภายในกลุ่ม (Within group:W)				ระดับกลุ่ม/ระหว่างกลุ่ม (Between group:B)			
	(Standardized estimate)				(Standardized estimate)			
	β	SE	Z	P-value	β	SE	Z	P-value
M02	0.828	0.020	40.889***	0.000	0.982	0.077	12.753***	0.000
M04	0.846	0.016	50.086***	0.000	0.978	0.151	6.476***	0.000
M07	0.859	0.016	54.846***	0.000	0.994	0.069	14.307***	0.000
M08	0.898	0.017	53.419***	0.000	0.961	0.058	16.459***	0.000

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตาราง 11 เมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ของตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาแล้วพบว่าในระดับบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดในระดับกลุ่ม ตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชานั้นมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบจำลองการวัดของตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาแบบพหุระดับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Fornell; & Larcker. 1981) และเมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ พบว่าในระดับบุคคลตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.828 – 0.898 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม ที่พบว่าตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงนั้นมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.961 – 0.994 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และในการวิเคราะห์ทั้งสองระดับจะมีตัวชี้วัดหรือข้อคำถามที่ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาจึงสามารถสรุปแบบจำลองการวัดพหุระดับของแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาของกลุ่มงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพประกอบ 9 โดยตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาที่วิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคล และในระดับกลุ่ม มีเพียงองค์ประกอบเดียว ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ (ข้อ 2, 4, 7 และ 8)



หมายเหตุ *** $p < .001$

ภาพประกอบ 9 แบบจำลองการวัดพหุระดับของแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา

โดยสรุปแล้ว จากผลการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรทั้งสองตัวในการวิจัยครั้งนี้ อันได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ที่ข้าราชการเป็นผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้วิจัยสามารถสร้างแบบจำลองการวัดที่เหมาะสมต่อการสร้างตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงของการวิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม และทั้งสองตัวแปรล้วนมีความสอดคล้องของคะแนนภายในกลุ่ม และมีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่เป็นแบบจำลองสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ต่อไปได้

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรเชิงสาเหตุประกอบด้วย ตัวแปรต้นลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวแปรเชิงผล คือ ผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคั่นกลาง ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบจำลองการวัดตัวแปรต่างๆ ในการวิจัยเพื่อระบุตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงที่ใช้วิเคราะห์ และตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรระดับกลุ่มทั้งสามตัว ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อยืนยันว่ามีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับที่เป็นแบบจำลองสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ต่อไปได้ ซึ่งพบว่าตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ที่มีคุณสมบัติเพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นระดับกลุ่มได้แล้วนั้น จึงมีข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไปได้

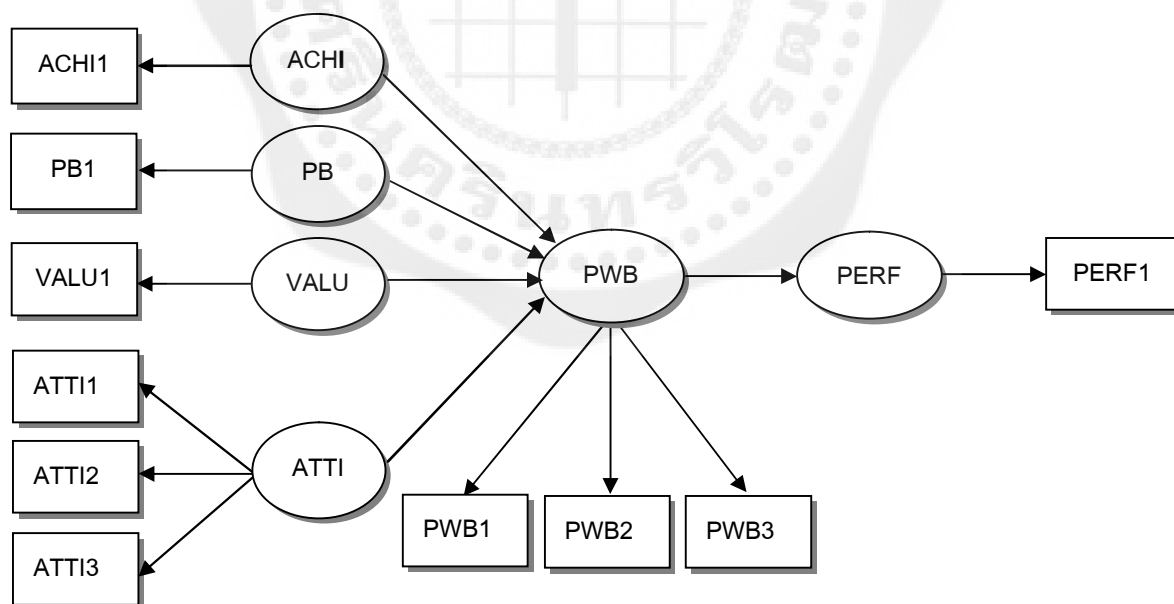
ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับ (Multilevel structural equation modeling; MSEM) โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทุกระดับ การวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแปรระดับกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรทุกระดับที่แสดงผลในขั้นตอนก่อนหน้า มาประกอบกับแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบไปด้วยแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทั้งสองระดับการวิเคราะห์ คือ ระดับบุคคลและระดับกลุ่มงาน ตามแนวทางการวิเคราะห์ของมิวเธ็น (Muthén, 1994) ที่ได้เสนอแนวทางการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์แบบสองระดับ คือ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มพร้อมๆ กันโดยใช้เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม โดยใช้โปรแกรมสถิติ Mplus ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ได้กล่าวถึงแล้วในบทที่ 3

1. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคล

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เลือกใช้การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับตามแนวทางการวิเคราะห์ของมิวเธ็น (Muthén, 1994) ตามที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบจำลองการวัดตัวแปรต่างๆ ในการวิจัย และตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมิน ได้แก่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และ

การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา สามารถยืนยันได้แล้วว่าจะมีความสอดคล้องกันภายในกลุ่ม และมีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง ความสัมพันธ์พหุระดับที่เป็นแบบจำลองสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ต่อไปได้ ในส่วนของตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งตามกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิก (Shared Properties) แต่ภายหลังจากตรวจสอบระดับการวิเคราะห์พบว่าไม่มีความแตกต่างเกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม จึงไม่มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่จะสะท้อนถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มได้ ดังนั้นการนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับในครั้งนี้จึงได้กำหนดให้ตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นตัวแปรในระดับบุคคล ดังนั้นจึงมีข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไป

การวิเคราะห์แบบจำลองจึงเริ่มจากการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ (ผู้ได้บังคับบัญชา) เพื่อตรวจสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแบบจำลองสมมติฐานที่ได้สร้างขึ้นในภาพประกอบ 10 ซึ่งการวิเคราะห์นี้ใช้การประมาณค่าแบบ MLR (Maximum likelihood with robust statistics) ซึ่งเป็นวิธีการประมาณค่าที่ทนทานต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติ ทั้งนี้แสดงดัชนีความกลมกลืนของผลการทดสอบดังตาราง 12



ภาพประกอบ 10 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระดับบุคคลของข้าราชการ (แบบจำลองสมมติฐาน)

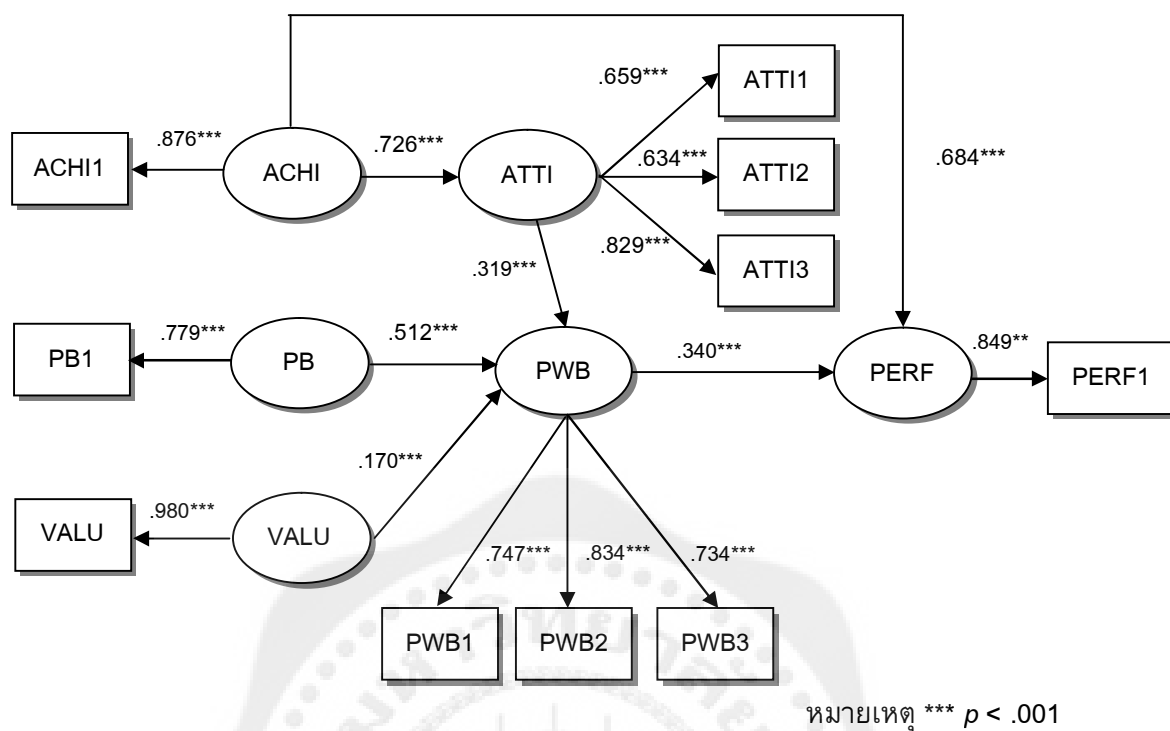
ตาราง 12 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของข้าราชการ
(แบบจำลองสมมติฐาน)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$P > .05$	$\chi^2=345.105, df=28, p=.000$	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	.879	ไม่กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	.805	ไม่กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	.146	ไม่กลมกลืน

จากตาราง 12 เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลที่ตั้งไว้ ปรากฏว่าแบบจำลองสมมติฐานดังกล่าวยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่าดัชนีความกลมกลืนทุกค่า ยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลอง โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับแบบจำลอง (Modification indices) ควบคู่ไปกับการพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องว่ามีความสอดคล้องกับการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์หรือไม่ เมื่อทำการปรับในแต่ละประเด็นก็จะวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองใหม่ที่ละครั้ง ดังต่อไปนี้

1. ตัดเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) ที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB)
2. เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) ที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PERF)
3. เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) ที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI)

จนกระทั่งได้แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระดับบุคคลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังแสดงในภาพประกอบ 11 และมีค่าดัชนีแสดง ความกลมกลืนของแบบจำลองดังตาราง 13



ภาพประกอบ 11 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระดับบุคคลของข้าราชการ (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

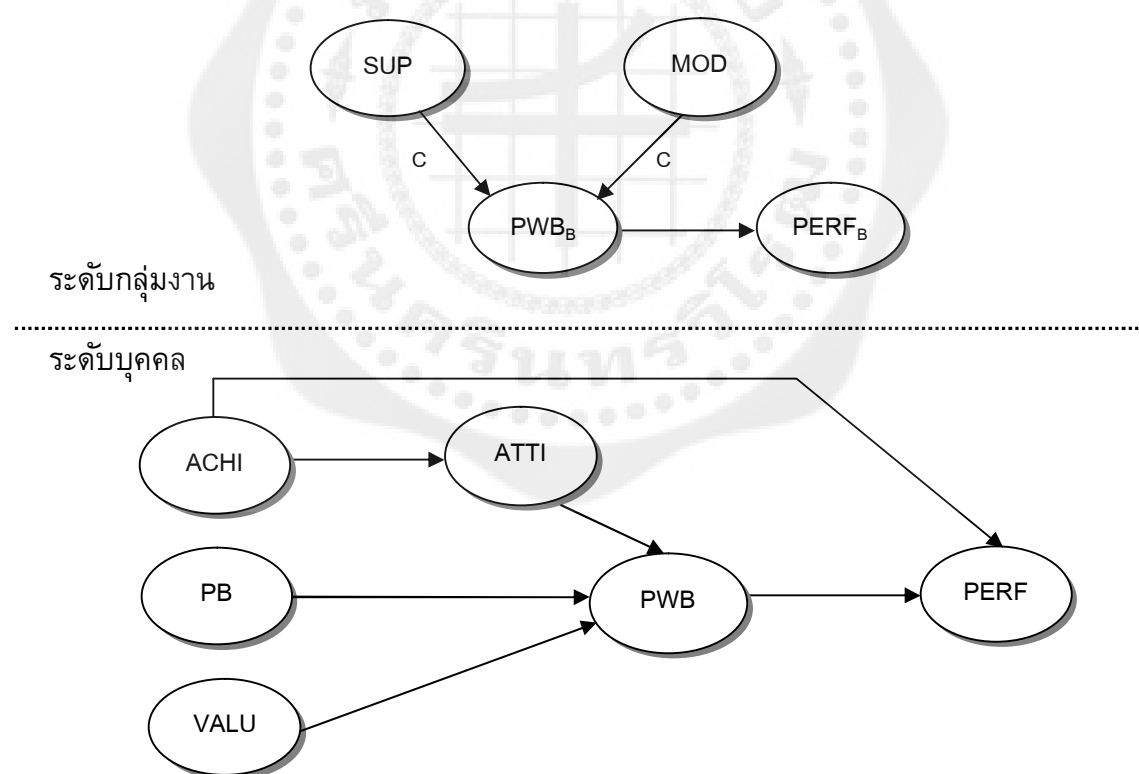
ตาราง 13 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของข้าราชการ (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$P > .05$	$\chi^2=133.737, df=25, p=.000$	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	.958	กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	.925	กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	.069	กลมกลืน

จากตาราง 13 ซึ่งแสดงค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลที่ผ่านการปรับแบบจำลองตามที่กล่าวมาทั้งหมดแล้ว พบว่าแบบจำลองที่ผ่านการปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากการที่ค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามยังไม่ควรแปลผลที่ได้จากแบบจำลองนี้เนื่องจากเป็นเพียงแบบจำลองตั้งต้นของการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับเท่านั้น เพราะเมื่อนำตัวแปรระดับกลุ่ม เข้ามาวิเคราะห์พร้อมกันในแบบจำลองแล้วอาจทำให้แบบจำลองระดับบุคคลเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

2. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

จากการตรวจสอบคุณสมบัติต่างๆ ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับในระดับบุคคลของข้าราชการด้วยวิธีต่างๆ ดังนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรระดับกลุ่ม การตรวจสอบความกลมกลืนของข้อมูลของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลของข้าราชการ การตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของข้อมูล การตรวจสอบค่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคล และการตรวจสอบค่าอิทธิพลความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรระดับบุคคล ผู้วิจัยพบว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นและปรับให้กลมกลืนกับข้อมูลแล้วนั้นเหมาะสมที่จะนำมาทดสอบแบบพหุระดับต่อไปได้ ดังนั้นในลำดับต่อไปจึงทำการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกซึ่งเป็นการทดสอบพหุระดับ คือการวิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มพร้อมกัน โดยมีแบบจำลองสมมุติฐานแสดงดังภาพประกอบ 12 และสามารถแสดงดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองดังตาราง 14



หมายเหตุ C แสดงถึงเส้นอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effects) จากตัวแปรระดับกลุ่มไปยังตัวแปรระดับบุคคล

ภาพประกอบ 12 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ ตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (แบบจำลองสมมุติฐาน)

จากภาพประกอบ 12 ในแบบจำลองของการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม จากแบบจำลองตามสมมุติฐานเดิมตัวแปรระดับกลุ่มประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้ปรับโดยเพิ่มเติมตัวแปรขึ้นมาอีก จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) และตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ($PERF_B$) การยกระดับตัวแปรแฝงระดับกลุ่มทั้งสองตัวแปรนี้ขึ้นมาจากคะแนนตัวแปรระดับบุคคลนั้นแตกต่างไปจากการยกระดับตัวแปรระดับกลุ่มสองตัวแปรก่อนหน้านี้ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวนี้ก่อนที่จะมีการยกระดับการวิเคราะห์ขึ้นไปในระดับกลุ่มนั้นมีการตรวจสอบความสอดคล้องของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มในหลายขั้นตอนและยืนยันไว้ว่ามีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับกลุ่ม แต่สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) และตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ($PERF_B$) ที่เพิ่มขึ้นนี้ไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องร่วมกันของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่ม เพราะในความเป็นจริงแล้วตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) และ ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ($PERF_B$) นี้เป็นตัวแปรระดับบุคคล และในการตั้งสมมุติฐานของการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในการวิจัยนี้ก็ยังคงเป็นตัวแปรระดับบุคคลเช่นเดิม แต่ในการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับในทางปฏิบัตินั้น การวิเคราะห์เส้นอิทธิพลที่ข้ามระดับจากตัวแปรระดับกลุ่มลงมายังตัวแปรระดับบุคคลตามที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ไม่สามารถทำได้โดยตรง แต่จะวิเคราะห์โดยพิจารณาจากอิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่มที่มีต่อความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่มของตัวแปรระดับบุคคลนั้นๆ ผู้วิจัยจึงได้ยกระดับคะแนนของตัวแปรดังกล่าวจากระดับบุคคลขึ้นไปเป็นระดับกลุ่มเพื่อให้สามารถทำการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ได้โดยไม่ต้องมีการทดสอบความเหมาะสมของการเป็นตัวแปรระดับกลุ่ม เพราะเป็นเพียงการกระทำเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ข้ามระดับของตัวแปรเท่านั้น และตัวแปรทั้งสองตัวดังกล่าวก็ยังเป็นตัวแปรระดับบุคคล ทั้งนี้ธรรมชาติของตัวแปรแฝงเหล่านี้สอดคล้องกับวิธีการวัดตัวแปรระดับกลุ่มประเภท Summary index model หรือ Additive aggregate indices ตามแนวคิดการจำแนกประเภทตัวแปรระดับกลุ่มของ ชาน โคชโลวสกี และไคลน์ (Chen; Mathieu; & Bliese. 2004; citing Chan. 1998; Kozlowski; & Klein. 2000) ซึ่งเป็นการวัดตัวแปรระดับกลุ่มที่ได้มาจากค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนตัวแปรในระดับบุคคล นิยามวิธีการวัดตัวแปรระดับกลุ่มชนิดนี้จะอธิบายถึงคุณลักษณะของกลุ่มด้วยการนิยามจากการรับรู้ในระดับบุคคล และไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นจากการรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ร่วมกันของสมาชิกกลุ่มแต่อย่างใด ทำให้ไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องร่วมกันของคะแนนตัวแปรภายในกลุ่มดังที่ได้กล่าวข้างต้น ดังนั้นจากภาพประกอบ 12 ที่ผู้วิจัยได้เขียนสัญลักษณ์ “C” ที่เส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) นั้น จึงเป็นการแสดงถึงประเภทของเส้นอิทธิพลที่เป็นอิทธิพลของตัวแปรข้ามระดับ (Cross-level effects) ซึ่งจะสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยในภาพประกอบ 7

สำหรับตัวแปรระดับบุคคลประกอบด้วยแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝง จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต จำนวน 10 ตัวแปร โดยที่ตัวแปรสังเกตของทุกตัวแปรแฝงนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หรือ .01 ทุกค่า โดยกลุ่มตัวแปรแฝงเชิงเหตุ ประกอบด้วย ตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก มีจำนวน 1 ตัวแปรสังเกต ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีจำนวน 1 ตัวแปรสังเกต ตัวแปรเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก มีจำนวน 3 ตัวแปรสังเกต และตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีจำนวน 1 ตัวแปรสังเกต ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีจำนวน 3 ตัวแปรสังเกตซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรผลลัพธ์ คือ ผลการปฏิบัติงาน มีจำนวน 1 ตัวแปรสังเกต

ตาราง 14 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (แบบจำลองสมมติฐาน)

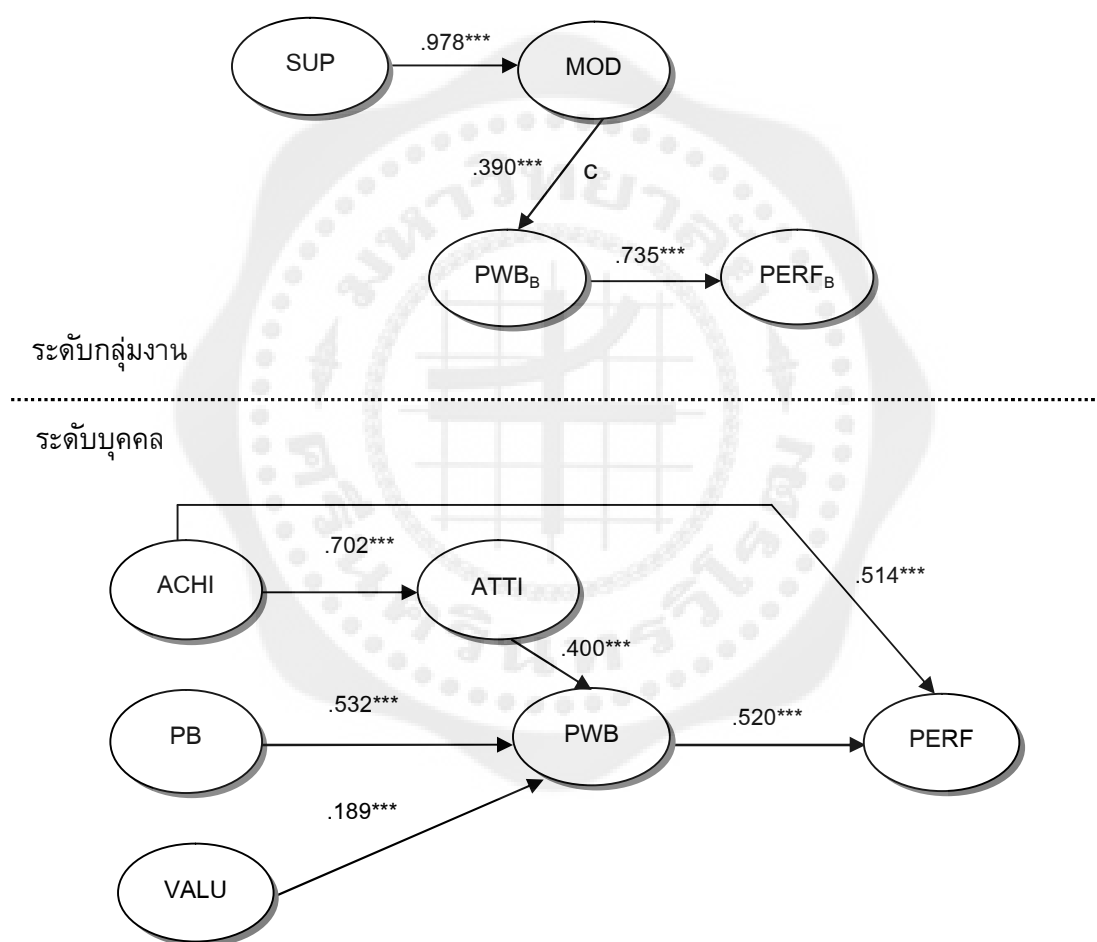
ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$P > .05$	$\chi^2=216.996, df=4, p=.000$	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	.319	ไม่กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	.760	ไม่กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	.161	ไม่กลมกลืน

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่ตั้งไว้ ปรากฏว่าแบบจำลองสมมติฐานดังกล่าวยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าแม้แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในระดับบุคคลหรือระดับข้าราชการจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วในการทดสอบก่อนหน้า แต่แบบจำลองดังกล่าวยังไม่ได้ระบุถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่มงาน ทำให้หากใน ปรากฏการณ์จริงมีความสัมพันธ์ในระดับกลุ่มเกิดขึ้นจริง ก็จะทำให้แบบจำลองนั้น ไม่สอดคล้องกับ ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงได้นั้นคือไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงเป็นเหตุผลที่สนับสนุน ความสำคัญของการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ ดังนั้นเมื่อทำการทดสอบ แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานพร้อมกัน ผู้วิจัยจึงปรับ แบบจำลองโดยพิจารณาจากดัชนีการปรับแบบจำลอง ควบคู่ไปกับการพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีที่ เกี่ยวข้อง เมื่อทำการปรับในแต่ละประเด็นก็จะวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความกลมกลืนของ แบบจำลองใหม่ที่ละครั้ง จนกระทั่งได้แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งรายละเอียดของ การปรับแบบจำลองในระดับกลุ่มงาน ดังนี้

1. พิจารณาดัดเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) ที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B)

2. เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) ที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) เนื่องจากการที่ข้าราชการซึ่งได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของตนในด้านต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานทั้งในด้านอารมณ์ ด้านข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ย่อมส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นเกิดความประทับใจและชื่นชม รวมทั้งยึดถือผู้บังคับบัญชาของตนเป็นแบบอย่างในการทำพฤติกรรม หรือการทำงานได้

ทั้งนี้ ภายหลังจากการปรับแบบจำลองแล้วพบผลการทดสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพประกอบ 13 และตาราง 15



หมายเหตุ *** $p < .001$

c แสดงถึงเส้นอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effects) จากตัวแปรระดับกลุ่มไปยังตัวแปรระดับบุคคล

ภาพประกอบ 13 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ตาราง 15 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	แปลผล
χ^2	$P > .05$	$\chi^2=143.266, df=34, p=.000$	ไม่กลมกลืน
CFI	มากกว่า .90	.959	กลมกลืน
TLI	มากกว่า .90	.927	กลมกลืน
RMSEA	น้อยกว่า .07	.068	กลมกลืน

จากตาราง 15 ซึ่งแสดงค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่ผ่านการปรับแบบจำลองตามที่กล่าวมาแล้ว พบว่าแบบจำลองที่ผ่านการปรับแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากการที่ค่าดัชนีความกลมกลืนทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (แบบจำลองที่ปรับแล้ว)

ตัวแปรผล	ตัวแปรสาเหตุ	Estimate	SE	Z	p	R ²
ATTI	ACHI	0.702	0.039	18.220***	0.000	
-Within-Group	Residual Variance	0.507	0.054	9.351***	0.000	0.493***
PWB	ATTI	0.400	0.067	5.947*	0.041	
	PB	0.532	0.095	6.398***	0.000	
	VALU	0.189	0.035	5.477***	0.000	
-Within-Group	Residual Variance	0.407	0.038	10.613***	0.000	0.593***
PERF	PWB	0.520	0.059	8.798***	0.000	
	ACHI	0.514	0.054	9.492***	0.000	
-Within-Group	Residual Variance	0.158	0.045	3.471***	0.001	0.842***
MOD	SUP	0.978	0.015	66.032***	0.000	
-Between-Group	Residual Variance	0.005	0.030	0.161	0.872	0.963***
PWB _B	MOD	0.390	0.090	4.339***	0.001	
-Between-Group	Residual Variance	0.848	0.070	12.099***	0.000	0.152*
PERF _B	PWB _B	0.735	0.060	12.186***	0.000	
-Between-Group	Residual Variance	0.460	0.089	5.189***	0.000	0.540***

หมายเหตุ *** $p < .001$, * $p < .05$

จากตาราง 16 แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ปรับเปลี่ยนมาแล้ว เมื่อพิจารณาพบว่าผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นที่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และความสัมพันธ์ข้ามระดับ มีรายละเอียดดังนี้

1. อิทธิพลของตัวแปรที่เกิดขึ้นระดับบุคคล ผลการศึกษาพบว่า

1.1 เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.702 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ACHI) ได้ร้อยละ 49

1.2 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) บุคลิกภาพเชิงรุก (PB) และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (VALU) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) เรียงตามลำดับ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (PB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.532 เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.400 และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (VALU) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.189 ซึ่งตัวแปรทั้งสามดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) ได้ร้อยละ 59

1.3 ผลการปฏิบัติงาน (PERF) ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) เรียงตามลำดับ คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.520 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.514 ซึ่งตัวแปรทั้งสองดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงาน (PERF) ได้ร้อยละ 84

2. อิทธิพลของตัวแปรที่เกิดขึ้นระดับกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า

2.1 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) ได้รับอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากแบบอย่างการทำงานจากผู้บังคับบัญชา (MOD) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.390 โดยที่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) ได้ร้อยละ 15 ซึ่งถือเป็นอิทธิพลข้ามระดับ

2.2 ผลการปฏิบัติงาน (PERF_B) ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.735 โดยที่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) ได้ร้อยละ 54

2.3 แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) ได้รับอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.978 โดยที่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) สามารถอธิบายความแปรปรวนของแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) ได้ร้อยละ 96

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านมาเป็นการแสดงถึงอิทธิพลทางตรงที่ได้มาจาก ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่ได้มีเพียงอิทธิพลทางตรงเกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังพบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมเกิดขึ้นได้อีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลที่ตัวแปรเชิงเหตุส่งผลต่อตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตามในระดับบุคคล โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลสามประเภท ได้แก่ อิทธิพลทางตรง (Direct effect; DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects; IE) และอิทธิพลโดยรวม (Total effect; TE) ของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในแต่ละเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังกล่าวดังตาราง 17 และตาราง 18

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

อิทธิพล	เส้นทาง	Estimate	SE	Z	p
Effects from ATTI TO PERF					
Total Effect	ATTI → PERF	0.208	0.041	5.096***	0.000
Indirect effect	ATTI → PWB → PERF	0.208	0.041	5.096***	0.000
Direct Effect	ATTI → PERF	-	-	-	-
-within- Group					
Effects from PB TO PERF					
Total Effect	PB → PERF	0.168	0.045	3.756***	0.000
Indirect effect	PB → PWB → PERF	0.168	0.045	3.756***	0.000
Direct Effect	PB → PERF	-	-	-	-
-within- Group					

ตาราง 17 (ต่อ)

อิทธิพล	เส้นทาง	Estimate	SE	Z	p
Effects from VALU TO PERF					
Total Effect	VALU → PERF	0.098	0.019	5.273***	0.000
Indirect effect	VALU → PWB → PERF	0.098	0.019	5.273***	0.000
Direct Effect	VALU → PERF	-	-	-	-
-within- Group					
Effects from ACHI TO PWB					
Total Effect	ACHI → PWB	0.281	0.045	6.225***	0.000
Indirect effect	ACHI → ATTI → PWB	0.281	0.045	6.225***	0.000
Direct Effect	ACHI → PWB	-	-	-	-
-within- Group					
Effects from ACHI TO PERF					
Total Effect	ACHI → PERF	0.660	0.045	14.618***	0.000
Indirect effect	ACHI → ATTI → PWB → PERF	0.146	0.027	5.357***	0.000
Direct Effect	ACHI → PERF	0.514	0.054	9.492***	0.000
-within- Group					
Effects from SUP TO PWB_B					
Total Effect	SUP → PWB _B	0.389	0.091	4.296***	0.000
Indirect effect	SUP → MOD → PWB _B	0.389	0.091	4.296***	0.000
Direct Effect	SUP → PWB _B	-	-	-	-
-Between- Group					
Effects from MOD TO PERF_B					
Total Effect	MOD → PERF _B	0.287	0.069	4.176***	0.000
Indirect effect	MOD → PWB _B → PERF _B	0.287	0.069	4.146***	0.000
Direct Effect	MOD → PERF _B	-	-	-	-
-Between- Group					
Effects from SUP TO PERF_B					
Total Effect	SUP → PERF _B	0.286	0.069	4.137***	0.000
Indirect effect	SUP → MOD → PWB _B → PERF _B	0.286	0.069	4.137***	0.000
Direct Effect	SUP → PERF _B	-	-	-	-
-Between- Group					

จากตาราง 17 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่มงาน ผลการศึกษา พบว่า

1. เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) โดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .208
2. บุคลิกภาพเชิงรุก (PB) มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) โดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .168
3. ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (VALU) มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) โดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .098
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยผ่านเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .281
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) โดยผ่านเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) และ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .146
6. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) มีอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) โดยผ่านแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .389
7. แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) มีอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF_B) โดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .287
8. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) มีอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF_B) โดยผ่านแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .286

ตาราง 18 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรผล											
	PERF			PWB			PERF _B			PWB _B		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ATTI	-	0.208***	0.208***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PB	-	0.168***	0.168***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VALU	-	0.098***	0.098***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ACHI	0.514***	0.146***	0.660***	-	0.281***	0.281***	-	-	-	-	-	-
SUP	-	-	-	-	-	-	-	0.286***	0.286***	-	0.389***	0.389***
MOD	-	-	-	-	-	-	-	0.287***	0.287***	-	-	-

หมายเหตุ *** $p < .001$

จากตาราง 18 ซึ่งแสดงสรุปผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PERF) คือตัวแปรเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) รองลงมา คือ ตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก (PB) และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.208, 0.168 และ 0.146 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) มีอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับสูงสุดต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PERF_B) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.287 รองลงมาคือการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.286

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล และ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน สารสำคัญที่นำเสนอไว้ในบทนี้ ได้แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อใหญ่ ดังนี้ หัวข้อแรกคือ กระบวนการวิจัย โดยสรุป ประกอบด้วยความมุ่งหมายของการวิจัย สมมุติฐาน การวิจัย ขอบเขตการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือวัดการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล หัวข้อที่สองคือ การสรุปผลการวิจัย หัวข้อที่สามคือ การอภิปรายผลการวิจัย และหัวข้อที่เป็นข้อเสนอแนะต่าง ๆ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการวิจัยโดยสรุป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามแนวทางทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ร่วมกับแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของแกรนท์ (Crant. 2000)

สมมุติฐานในการวิจัย

1. คะแนนของตัวแปร การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ข้าราชการ เป็นผู้ให้ข้อมูล มีความสอดคล้องกัน และมีคุณภาพการวัดเหมาะที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้
2. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางตรงจาก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก บุคลิกภาพเชิงรุก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
4. ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจาก พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
5. ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก บุคลิกภาพเชิงรุก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
6. ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ในหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 10 หน่วยงาน การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 534 คน จากจำนวน 107 กลุ่มงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
2. ตัวแปรเชิงสาเหตุ
 - 2.1 ตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล
 - 2.1.1 บุคลิกภาพเชิงรุก
 - 2.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.1.3 เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก
 - 2.2 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม
 - 2.2.1 แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา
 - 2.2.2 การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
 - 2.2.3 ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. ตัวแปรเชิงผล ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัย จำนวน 8 ตัว ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์รายข้อเพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) และพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของเครื่องมือวัดทุกตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงในการวิจัยของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 0.93

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้จะทำการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดของตัวแปร แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยตรวจสอบว่าตัวแปรดังกล่าวอยู่ในระดับการวิเคราะห์ใดเพื่อให้สามารถนำคะแนนไปวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์หุระดับได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากตัวแปรที่มีจุดกำเนิดอยู่ในระดับบุคคล แต่มีการสร้างคะแนนเพื่อใช้เป็นตัวแปรในระดับกลุ่มหรือหน่วยงาน ในการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรต้องใช้การตรวจค่าสถิติที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการวิเคราะห์หุระดับ ได้แก่ ค่า r_{wg} Index (Within-group agreement) และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร (Intraclass Correlation: ICC) โดยที่ ค่า r_{wg} เป็นการประเมินว่าจะคะแนนของสมาชิกภายในหน่วยงานมีความใกล้เคียงหรือสอดคล้องกันหรือไม่เมื่อเทียบกับความสอดคล้องที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ทั้งนี้ค่า r_{wg} มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าคะแนนภายในกลุ่มสอดคล้องกันสูง โดยบลีส (Bliese, 2009) ระบุว่าหากค่า r_{wg} มีค่า 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าคะแนนมีความสอดคล้องกันมากเพียงพอที่จะนำมาสร้างเป็นคะแนนของกลุ่มได้ แต่เนื่องจากค่า r_{wg} ใช้สำหรับคะแนนที่วัดด้วยข้อคำถามเพียงข้อเดียว จึงไม่เหมาะสมกับข้อมูลของการวิจัยที่คะแนนของแต่ละตัวแปรได้มาจากการวัดด้วยข้อคำถามหลายข้อ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกใช้ค่า r_{wgj} ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คะแนนที่ได้มาจากการวัดด้วยข้อคำถามหลายข้อ (Bliese, 2000) ในส่วนของค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร (Intraclass Correlation: ICC) จะเป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่า ICC1 และ ICC2 ซึ่งค่า ICC1 เป็นการประมาณค่าความเชื่อมั่นจากอัตราส่วนความแปรปรวนระหว่างบุคคลต่อความแปรปรวนของกลุ่มโดยไม่ได้รับอิทธิพลจากขนาดของกลุ่ม ซึ่งจะวิเคราะห์คู่กับค่า ICC2 ซึ่งใช้ในการประเมินความเชื่อมั่นของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม (Group Means) ภายในกลุ่มตัวอย่าง (Castro, 2002) เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลที่ข้าราชการให้มาเป็นรายบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำคะแนนมารวมกันและยกระดับขึ้นเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่มได้หรือไม่ ซึ่งจากที่ได้กล่าวไปแล้วว่าค่า ICC2 นั้นใช้ในการพิจารณาถึงความเชื่อมั่น (Reliability) ของคะแนน ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่า ICC2 จึงเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าความเชื่อมั่นอื่น ๆ โดยที่หากมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่สร้างจากบุคคลสามารถเชื่อถือได้หรือสามารถยอมรับได้ และถือว่าสามารถนำคะแนนตัวแปรระดับบุคคลนั้นมาสร้างเป็นคะแนนตัวแปรระดับกลุ่มได้ จากนั้นใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหุระดับ (Multilevel confirmatory factor analysis; MCFA) ในตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมต่อการสร้างคะแนนตัวแปรในระดับกลุ่ม และการกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปรระดับกลุ่ม

3. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับ (Multilevel structural equation modeling: MSEM) โดยใช้โปรแกรม Mplus ที่สามารถทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองระดับได้พร้อมกัน โดยภายหลังจากแบบจำลองในระดับบุคคลมีความกลมกลืนกับข้อมูลแล้ว จึงทำการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองพหุระดับเต็มรูปแบบต่อไป

สรุปผลการวิจัย

สำหรับการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ตั้งไว้ทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยจำนวน 2 ข้อ และเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน 4 ข้อ โดยมีรายละเอียดสรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. คะแนนของตัวแปร การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) และ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (VALU) ที่ข้าราชการ (ผู้ใต้บังคับบัญชา) เป็นผู้ให้ข้อมูล มีความสอดคล้องกัน และมี คุณภาพการวัดเหมาะที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้	เป็นไปตามสมมติฐาน บางส่วน SUP MOD เป็นไปตามสมมติฐาน VALU ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) ได้รับอิทธิพลทางตรง จาก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) บุคลิกภาพเชิงรุก (PB) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI)	เป็นไปตามสมมติฐาน บางส่วน
ATTI → PWB	เป็นไปตามสมมติฐาน
PB → PWB	เป็นไปตามสมมติฐาน
ACHI → PWB	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) ได้รับอิทธิพลทางตรง ข้ามระดับจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) และ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (VALU)	เป็นไปตามสมมติฐาน บางส่วน
SUP → PWB	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
MOD → PWB	เป็นไปตามสมมติฐาน
VALUE → PWB	เป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน

ตาราง 19 (ต่อ)

สมมติฐานในการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
4. ผลการปฏิบัติงาน (PERF) ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) PWB → PERF	เป็นไปตามสมมติฐาน
5. ผลการปฏิบัติงาน (PERF) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากเจตคติ ต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) บุคลิกภาพเชิงรุก (PB) และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) โดยผ่านพฤติกรรมการทำงาน เชิงรุก (PWB) ATTI → PWB → PERF PB → PWB → PERF ACHI → PWB → PERF	เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน
6. ผลการปฏิบัติงาน (PERF) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับ จาก การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) แบบอย่างการ ทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) และค่านิยมมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน (VALUE) โดยผ่านพฤติกรรมการทำงาน เชิงรุก SUP → PWB → PERF MOD → PWB → PERF VALUE → PWB → PERF	เป็นไปตามสมมติฐาน บางส่วน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน บางส่วน

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอการสรุปผลการวิจัยไปตามแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนจำนวนทั้งหมด 534 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.9 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.1 ข้าราชการเหล่านี้มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันโดยเฉลี่ย 7.6 ปี โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.2 รองลงมามีตำแหน่งอื่น คิดเป็นร้อยละ 5.2 และข้าราชการโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการร้อยละ 55.1 รองลงมาอยู่ในระดับชำนาญการพิเศษร้อยละ 42.9

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในระดับกลุ่ม 107 กลุ่มงาน ซึ่งในจำนวน 107 กลุ่มงานนี้ มีสมาชิก ตั้งแต่ 4 - 6 คน ส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในกลุ่ม 5 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา มีจำนวนสมาชิกในกลุ่ม 4 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และมีจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มโดยเฉลี่ย 5.0 คน

2. ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของตัวแปรสังเกตในงานวิจัย

จากผลการตรวจสอบภาพรวมของค่าสถิติพื้นฐานพบว่าตัวแปรสังเกตระดับบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง ในช่วง 4.03 – 4.99 โดย ตัวแปรระดับบุคคลที่มีค่าสูงที่สุดคือ เจตคติต่อการทำงานเชิงรุกด้านความรู้เชิงประเมินค่า (ATTI1) ส่วนตัวแปรสังเกตระดับบุคคลที่มีค่าต่ำที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI1) ในส่วนค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มนั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง ในช่วง 4.15 – 4.62 โดยตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มงานที่มีค่าสูงที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงาน (PERF_B) ส่วนตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มงานที่มีค่าต่ำที่สุดคือ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกด้านการมีนวัตกรรม (PWB1_B) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลภาพรวมของสถิติขั้นพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยพบว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตในงานวิจัยไม่มีข้อมูลใดที่มีค่าผิดปกติ (Outliers) ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตระดับบุคคลมีจำนวนรวมทั้งหมด 45 ค่า ซึ่งแสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตในการวิจัยซึ่งข้าราชการเป็นผู้ให้ข้อมูล พบว่าค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตทั้ง 45 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ปรากฏว่าตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ เจตคติต่อการทำงานเชิงรุกด้านความรู้เชิงประเมินค่า (ATTI1) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.517 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (PWB1) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI1) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.513 และ 0.503 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ในส่วนของตัวแปรสังเกตในระดับกลุ่มงาน มีจำนวนรวมทั้งหมด 15 ค่า ซึ่งแสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตระดับกลุ่มงานในการวิจัยซึ่งข้าราชการเป็นผู้ให้ข้อมูล พบว่าค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตทั้ง 15 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ปรากฏว่าตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ผลการปฏิบัติงาน (PERF1_B) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.631 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมา ได้แก่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD1) โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.400 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรระดับกลุ่มงาน

3.1 ผลการตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมิน

สำหรับผลการตรวจสอบความสอดคล้องคะแนนภายในกลุ่มของตัวแปรระดับกลุ่มซึ่งใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแปรระดับกลุ่ม (Agreement) โดยพิจารณาจากค่า r_{wgj} (Within group agreement) พบว่าการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมินหรือเป็นคะแนนการรับรู้ภายในกลุ่มนั้นมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มได้ทั้งสามตัวแปรไม่ว่าข้อมูลนั้นจะมีโอกาสในการประเมินตัวแปรในทุกระดับคะแนนเป็นไปอย่างสม่ำเสมอหรือจะเป็นข้อมูลที่โอกาสเกิดความลำเอียงในการประเมินตัวแปรก็ตาม ตัวแปรระดับกลุ่มเหล่านั้นก็ยังคงมีความสอดคล้องของคะแนนภายในกลุ่มมากเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มและนำไปใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับต่อไปได้โดยที่ทั้งสามตัวแปรมีค่า r_{wgj} เป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด (เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ควรค่ามากกว่า 0.70 (Bliese, 2009) โดยมีค่า r_{wgj} ของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเท่ากับ 0.875, 0.827 และ 0.819 ตามลำดับ

ส่วนผลการตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมินนั้น มีความแปรปรวนหรือมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นหรือไม่ โดยใช้การตรวจสอบจากค่า ICC (Intraclass correlation coefficient) ที่ประกอบด้วยค่า ICC1 และ ICC2 นั้น สามารถสรุปได้ว่าการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา นั้นมีความเหมาะสมที่จะยกระดับการวิเคราะห์เป็นระดับกลุ่มที่มีลักษณะของกลุ่มประเภท Shared properties และสามารถนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับต่อไปได้ เพราะมีค่า ICC1 ของตัวแปรระดับกลุ่มทั้งสามตัวแปรนี้ที่เป็นไปตามเกณฑ์ (เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ $ICC1 > 0.05$ และ $ICC2 > 0.70$ (Castro, 2002) คือ ค่า ICC1 ของการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ 0.133 และ 0.071 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แต่ค่า ICC2 ของตัวแปรทั้งสองตัวต่ำกว่าเกณฑ์ คือมีค่าเท่ากับ 0.434 และ 0.277 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามโดยปกติแล้ว ค่า ICC2 ขึ้นอยู่กับขนาดของสมาชิกภายในกลุ่ม จึงจะมีค่ามากขึ้นตามจำนวนสมาชิกในกลุ่ม (Klein; & Kozlowski, 2000) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยของจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มเท่ากับ 5.0 ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลให้ค่า ICC2 ต่ำกว่าเกณฑ์ และการที่ค่า ICC2 เป็นค่าความเชื่อมั่นของการสร้างคะแนนตัวแปรกลุ่มที่สะท้อนถึงคะแนนภายในกลุ่มส่วนหนึ่งด้วย ซึ่งก็สอดคล้องกับที่ค่า r_{wgj} ได้ช่วยสนับสนุนแล้วนั้น รวมถึงเมื่อพิจารณาประกอบกับค่า ICC1 ที่บ่งบอกถึงการที่คุณสมบัติในระดับกลุ่มสามารถอธิบายความแปรปรวนระหว่างบุคคลได้อย่างน่าเชื่อถือ ในส่วนของตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์

ของงาน นั้น แม้จะพบว่ามีค่า r_{wgj} เท่ากับ 0.819 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ แต่กลับพบว่า ค่า ICC1 และ ICC2 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ โดยมีค่าเท่ากับ 0.040 และ - 0.241 ตามลำดับ จึงส่งผลให้ตัวแปร ค่านิยม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่เก็บคะแนนมาจากสมาชิกภายในกลุ่ม นั้นไม่มีความสอดคล้องกันเพียงพอที่ บ่งบอกถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม ดังนั้น จึงไม่มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับ กลุ่มที่จะสะท้อนถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มได้ จึงไม่สามารถนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับ ได้

ทั้งนี้ในการที่จะระบุว่าตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับกลุ่มงานที่สะท้อนถึงการรับรู้ ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มได้ และสามารถนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับได้ต่อไปนั้น ต้องตรวจสอบ คุณภาพการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (MCFA) ร่วมด้วย

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับตัวแปรระดับกลุ่มงานที่ ข้าราชการ เป็นผู้ประเมิน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ การสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชา

จากผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปร การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ซึ่งพบว่าทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มมีองค์ประกอบที่เหมือนกัน ซึ่งบลีส (Bliese. 2000) กล่าวว่าโครงสร้างและความหมายที่เหมือนกันนี้เกิดขึ้นจากสมาชิกกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยที่ทั้งสองระดับประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ (ข้อ 2 และ 7 - 10) ทั้งนี้ แบบจำลองดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่าดัชนีความกลมกลืนส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ ($CFI=0.98$, $TLI=0.96$, $RMSEA=0.07$) ยกเว้นค่าสถิติไคสแควร์ ($\chi^2 = 36.88$, $df=8$, $p = 0.000$) ตัวแปรสังเกตในระดับบุคคลมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.704 – 0.835 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม ที่พบว่าตัวแปร สังเกตของตัวแปรแฝงนั้นมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.947 – 0.997 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ซึ่งถือว่าเป็นค่าน้ำหนักที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Bowen; & Guo. 2011)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ แบบอย่างการทำงานเชิงรุก จากผู้บังคับบัญชา

จากผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปร แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งพบว่าทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มมี องค์ประกอบที่เหมือนกัน ซึ่งบลีส (Bliese. 2000) กล่าวว่าโครงสร้างและความหมายที่เหมือนกันนี้ เกิดขึ้นจากสมาชิกกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกันโดยที่ทั้งสองระดับประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 2, 4, 7 และ 8) ทั้งนี้แบบจำลองดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่าดัชนีความ

กลมกลืนส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ (CFI=0.99, TLI=0.98, RMSEA=0.06) ยกเว้นค่าสถิติไคสแควร์ ($\chi^2 = 12.370$, $df = 4$, $p = 0.015$) ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ โดยที่ตัวแปรสังเกตในระดับบุคคลมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.828 – 0.898 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม ที่พบว่าตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงนั้นมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.961 – 0.994 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งถือว่าเป็นค่าน้ำหนักที่เหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Bowen; & Guo. 2011)

โดยสรุปแล้ว จากผลการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรพหุระดับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ที่ข้าราชการเป็นผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้วิจัยสามารถสร้างแบบจำลองการวัดที่เหมาะสมต่อการสร้างตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงของการวิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม และทั้งสองตัวแปรล้วนมีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอ ต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่เป็นแบบจำลองสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ต่อไปได้

4. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคล

การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ เพื่อตรวจสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรตามแบบจำลองสมมติฐานที่ได้สร้างขึ้น ภายหลังจากการปรับแบบจำลองสมมติฐานที่ในเบื้องต้นยังไม่กลมกลืนกับข้อมูล พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ผ่านการปรับแบบจำลองแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ($\chi^2=133.737$, $df=25$, $p=.000$, CFI = .958, TLI = .925, RMSEA = .069) โดยในการปรับแบบจำลองนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแบบจำลองโดยพิจารณาจากทั้งเหตุผลทางสถิติและเหตุผลทางทฤษฎี ซึ่งมีรายละเอียดการปรับแบบจำลองโดยได้มีการตัดเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ACHI) ที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) และได้มีการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(ACHI) ที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PERF) และเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) ที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI)

4.2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

จากการตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมถึงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับในระดับบุคคลของ

ข้าราชการด้วยวิธีการต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นและปรับให้กลมกลืนกับข้อมูลแล้วนั้นเหมาะสมที่จะนำมาทดสอบแบบพหุระดับต่อไปได้ ดังนั้นในลำดับต่อไปจึงทำการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกซึ่งเป็นการทดสอบพหุระดับ คือประกอบด้วยการวิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มพร้อมกัน ภายหลังจากการปรับแบบจำลองสมมติฐานที่ในเบื้องต้นยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลพบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ผ่านการปรับแบบจำลองแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ($\chi^2=143.266$, $df=34$, $p=.000$, $CFI = .959$, $TLI = .927$, $RMSEA = .068$) โดยได้มีการปรับแบบจำลองในระดับกลุ่มงานดังนี้ พิจารณาตัดเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) ที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) และได้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) ที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) เนื่องจากการที่ข้าราชการซึ่งได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของตนในด้านต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานทั้งในด้านอารมณ์ ด้านข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ย่อมส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นเกิดความประทับใจและชื่นชมรวมทั้งยึดถือผู้บังคับบัญชาของตนเป็นแบบอย่างในการทำพฤติกรรม หรือการทำงานได้ทั้งนี้พบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นที่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และความสัมพันธ์ข้ามระดับ มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 อิทธิพลของตัวแปรระดับบุคคล ผลการศึกษาพบว่า

1) เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.702 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ACHI) ได้ร้อยละ 49

2) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) บุคลิกภาพเชิงรุก (PB) และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (VALU) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) เรียงตามลำดับ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (PB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.532 เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.400 และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (VALU) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.189 ซึ่งตัวแปรทั้งสามดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) ได้ร้อยละ 59

3) ผลการปฏิบัติงาน (PERF) ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจาก พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) เรียงตามลำดับ คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.520 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.514 ซึ่งตัวแปรทั้งสองดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงาน (PERF) ได้ร้อยละ 84

4.2.2 อิทธิพลของตัวแปรที่เกิดขึ้นระดับกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า

1) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) ได้รับอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากแบบอย่างการทำงานจากผู้บังคับบัญชา (MOD) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.390 โดยที่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) ได้ร้อยละ 15 ซึ่งถือเป็นอิทธิพลข้ามระดับ

2) ผลการปฏิบัติงาน (PERF_B) ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.735 โดยที่ แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) ได้ร้อยละ 54

3) แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) ได้รับอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.978 โดยที่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) สามารถอธิบายความแปรปรวนของแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) ได้ร้อยละ 96

4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

เมื่อวิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบ อิทธิพลทางตรง (Direct effect; DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects; IE) และอิทธิพลโดยรวม (Total effect; TE) ของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในแต่ละเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้ว ผลการศึกษาพบว่า

4.3.1 เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) โดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .208

4.3.2 บุคลิกภาพเชิงรุก (PB) มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) โดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .168

4.3.3 ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (VALU) มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) โดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .098

4.3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยผ่านเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .281

4.3.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF) โดยผ่านเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) และ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .146

4.3.6 การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) มีอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) โดยผ่านแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .389

4.3.7 แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) มีอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF_B) โดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .287

4.3.8 การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) มีอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน (PERF_B) โดยผ่านแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB_B) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .286

4.3.9 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PERF) คือ ตัวแปรเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก (ATTI) รองลงมา คือ ตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก (PB) และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.208, 0.168 และ 0.146 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) มีอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับสูงสุดต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (PERF_B) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.287 รองลงมาคือการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.286

การอภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลตามข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การอภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรระดับกลุ่มงาน

จากผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแปรระดับกลุ่มและความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ข้าราชการเป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อพิจารณาว่าจะสามารถยกขึ้นมาวิเคราะห์ในระดับกลุ่มได้หรือไม่นั้น ผลการวิจัยพบว่ามี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมินมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้ และเมื่อตรวจสอบความแปรปรวน

ระหว่างกลุ่มแล้วก็พบว่าตัวแปรทั้งสองมีความเหมาะสมที่จะยกระดับการวิเคราะห์เป็นระดับกลุ่มที่มีลักษณะของกลุ่มประเภท Shared properties และสามารถนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับต่อไปได้

ในการศึกษาครั้งนี้ตามกรอบแนวคิดได้กำหนดให้ ตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นตัวแปรในระดับกลุ่ม ที่เก็บข้อมูลจากข้าราชการที่เป็นสมาชิกภายในกลุ่มให้ประเมิน สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในกลุ่ม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากสมาชิกภายในกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ย่อมมีความคิด ความเชื่อ เจตคติ ที่เหมือน หรือสอดคล้องกัน หรือที่เรียกว่า Shared properties ก่อนที่จะนำตัวแปรทั้งสาม ไปวิเคราะห์เป็นตัวแปรในระดับกลุ่มนั้น จึงต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องในการตอบของสมาชิกโดยใช้ดัชนีวัดความสอดคล้อง (r_{wgj}) และมีการตรวจสอบความแปรปรวนที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม (ICC1 และ ICC2) โดยที่ค่า r_{wgj} และ ICC 2 ต้องมากกว่า 0.7 และค่า ICC1 ต้องมากกว่า .05 จากการตรวจสอบพบว่า ตัวแปรที่สามารถนำไปวิเคราะห์เป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้นั้น มีเพียง 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ($r_{wgj} = 0.875$, ICC1 = 0.133 และ ICC2 = 0.434) แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ($r_{wgj} = 0.827$, ICC1 = 0.071 และ ICC2 = 0.277) ดังนั้นตัวแปร การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา จึงเป็นตัวแปรกลุ่ม แบบ Shared properties การเกิดคุณลักษณะที่เรียกว่า Shared properties ของตัวแปรขึ้นได้นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของเมสัน (Mason, 2006) ที่กล่าวว่าคนที่สมาชิกที่อยู่ภายในกลุ่มเดียวกันจะมีคุณสมบัติที่เหมือนกันหรือคล้ายกันได้นั้น สาเหตุหนึ่งเกิดจากการที่ คนเหล่านั้นมีประสบการณ์ร่วมกัน (Shared experiences model) คือได้รับสิ่งเร้าต่างๆ ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ สภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้คนเหล่านั้นเกิดความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติ หรือมีคุณลักษณะต่างๆ ที่คล้ายคลึงกันไปด้วย ซึ่งในกรณีของตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ก็เช่นเดียวกัน เพราะข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันนั้น มีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ทำให้คนกลุ่มนี้มีประสบการณ์หรือการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาของกลุ่มงาน และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกของผู้บังคับบัญชาร่วมกัน จึงส่งผลให้ตัวแปรเหล่านี้ที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมินนั้นมีความใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันมากพอที่จะยกระดับการวิเคราะห์ขึ้นไปอธิบายเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้ และสามารถนำไปวิเคราะห์ในแบบจำลองพหุระดับได้ต่อไป

ในส่วนของตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พบว่ามีความสอดคล้องในการตอบของสมาชิก (ข้าราชการ) ภายในกลุ่มเนื่องจากค่า $r_{wgj} > 0.7$ ($r_{wgj} = 0.819$) แต่พบว่า ค่า ICC1 = 0.040 และ ICC2 = - 0.241 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ซึ่งเป็นความไม่สอดคล้องกันระหว่างค่า r_{wgj} กับค่า ICC เป็นเพราะค่า r_{wgj} เป็นค่าที่บ่งบอกว่าสมาชิกในกลุ่มเดียวกันให้คะแนนสอดคล้องกันหรือไม่ โดยอาศัยการเปรียบเทียบความแปรปรวนสังเกตได้ภายในกลุ่ม (observed group variance) กับความแปรปรวนเชิงสุ่มคาดหวัง (expected random variance) อย่างไรก็ตาม ไม่ได้ตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ในขณะที่ค่า ICC เป็นการตรวจสอบว่าสัดส่วนของความแปรปรวนที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มเป็นเท่าใดของความแปรปรวนทั้งหมด (Bliese, 2000) จากผลค่า ICC1 และ ICC2 ที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างเกิดขึ้นระหว่างกลุ่ม จึงส่งผลให้ตัวแปรค่านิยม

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานไม่เหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ในระดับกลุ่มได้ แสดงให้เห็นว่าข้อมูลของตัวแปรที่เก็บมาจริง ชัดแย้งกับกรอบแนวคิดข้างต้น อย่างไรก็ตาม นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2559) ได้กล่าวไว้ว่าเป้าหมายที่สำคัญสูงสุด ของการวิจัยก็คือการหาคำตอบของปัญหาวิจัย จึงควรยึดตามข้อมูล และการวิเคราะห์ในการกำหนดว่าเป็นตัวแปรระดับใด ดังนั้นในการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงได้กำหนดตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เป็นตัวแปรระดับบุคคล ที่มีอิทธิพลพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งสิ่งดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ ดังที่ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ได้กล่าวไว้ว่า “สิ่งที่คิด” (กรอบแนวคิด) กับ “สิ่งที่เกิดขึ้นจริง” (การวิเคราะห์) อาจเหมือนหรือแตกต่างกันได้ ดังเช่นในบางงานวิจัยได้กำหนดให้ตัวแปรในกรอบแนวคิดเป็นตัวแปรระดับกลุ่ม แต่การวิเคราะห์จริงตัวแปรนั้นอาจถูกนำไปใช้วิเคราะห์ที่ระดับบุคคล หรือถูกตัดทิ้งจากการวิเคราะห์เนื่องจากไม่มีความแตกต่างเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มได้ (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2559) หลังจากทราบว่าคุณสมบัติการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาที่ข้าราชการเป็นผู้ประเมิน มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่สะท้อนถึงการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มได้แล้วนั้น จึงได้นำตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาไปหาค่าความเชื่อมั่นระดับกลุ่มด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรระดับกลุ่มดังกล่าวนี้มีโครงสร้างที่เหมือนหรือแตกต่างจากระดับบุคคลหรือไม่ พบว่าทั้งสองตัวแปรมีโครงสร้างในระดับบุคคลและระดับกลุ่มไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดพหุระดับของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ที่พบว่า มีคุณลักษณะความเป็นกลุ่มที่มาจากการรวมกันของการใช้คะแนนจากสมาชิกรายบุคคลในกลุ่ม ตัวแปรระดับกลุ่มที่สร้างขึ้นจากความเชื่อร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม ในการวิเคราะห์พหุระดับมีองค์ประกอบของตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ทั้งในระดับกลุ่ม และในระดับบุคคล ไม่แตกต่างกัน โดยที่การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 2 และ 7 - 10) ทั้งนี้ได้มีการตัดข้อคำถามออกไป 2 ข้อ แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 2 ข้อเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่ไม่มีความแปรปรวนในระดับบุคคล และไม่มี ความแปรปรวนที่แตกต่างกันมากพอในระดับกลุ่ม การอธิบายความหมายของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาไม่มีความแตกต่างกันเมื่ออธิบายโครงสร้างในระดับบุคคลและในระดับกลุ่ม โดยที่พบว่าแบบวัดฉบับนี้มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability) ในระดับที่เชื่อถือได้ เพราะมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงระดับกลุ่มอยู่ที่ 0.98 และในระดับบุคคลอยู่ที่ 0.96 ในส่วนของแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ก็เช่นเดียวกัน คือทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ มีข้อคำถามของทั้ง 2 ระดับ เท่ากัน จำนวน 4 ข้อ (ได้แก่ ข้อ 2, 4, 7 และ 8) ทั้งนี้ได้มีการตัดข้อคำถามออกไป 2 ข้อ แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 2 ข้อเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่ไม่มีความแปรปรวนในระดับบุคคล และไม่มี ความแปรปรวนที่แตกต่างกันมากพอในระดับกลุ่ม การอธิบายความหมายของตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีความแตกต่างกันเมื่ออธิบายโครงสร้างในระดับบุคคล และในระดับกลุ่ม โดยที่พบว่าแบบวัดฉบับนี้มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability)

ในระดับที่เชื่อถือได้ เพราะมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงระดับกลุ่มอยู่ที่ 0.98 และในระดับบุคคลอยู่ที่ 0.92

การอภิปรายผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบจำลองการวัดตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยเพื่อระบุตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงที่ใช้วิเคราะห์ และตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรระดับกลุ่มทั้งสามตัว ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อยืนยันว่ามีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่เป็นแบบจำลองสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งพบว่าตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ที่มีคุณสมบัติเพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นระดับกลุ่มได้แล้วนั้น จึงมีข้อมูลที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไปได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกพบว่าตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (SUP) และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา (MOD) ซึ่งเป็นตัวแปรในระดับกลุ่มงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันสูงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในความเป็นจริงแล้วตัวแปรทั้งสองอาจเป็นตัวแปร (Construct) เดียวกัน และเมื่อไปพิจารณาในแบบวัดของตัวแปรทั้งสองก็พบว่าข้อคำถามของแบบวัดแบบอย่างการทำงานเชิงรุกก็เป็นไปในลักษณะของการวัดคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา เช่น “ผู้บังคับบัญชาใช้ข้อมูล และความรู้เพื่อคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง” และ “ผู้บังคับบัญชามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน ก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น” ถือเป็นความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการวัดซึ่งประเด็นนี้อาจมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกกันสูง

1. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่เป็นไปตามสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยที่ทฤษฎีทางปัญญาสังคม กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม หรือตัวแปรส่วนบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากตัวแปรทั้งสองประเภทร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2550) โดยที่สิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดทางเลือก

ในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล (potential environment) ในขณะที่บุคคลจะเป็นผู้รับรู้ วิเคราะห์ และประมวลผลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมดังกล่าว (experienced environment) ก่อนที่จะตัดสินใจและเลือกที่จะแสดงออกมาเช่นไรในสภาพแวดล้อมดังกล่าว โดยข้อค้นพบของการศึกษาในครั้งนี้ก็สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยกล่าวคือ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากบุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อม จากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผ่านเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยผ่านแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจาก บุคลิกภาพเชิงรุก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.532 ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่ายิ่งข้าราชการมีบุคลิกภาพเชิงรุกสูง ยิ่งส่งผลให้ข้าราชการเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสูงขึ้น เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นส่วนประกอบหนึ่งของพฤติกรรมองค์การที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีลักษณะนิสัย (Traits Theories) ที่เน้นถึงอุปนิสัยในตัวบุคคล โดยมุ่งทำนายพฤติกรรมมนุษย์จากลักษณะนิสัยที่แสดงออก ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ คือ ความคงที่ (Consistency) นั่นคือแต่ละบุคคลมีลักษณะที่โดดเด่นหลายอย่างภายในตัวและจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่างๆ กัน หากเรารู้จักลักษณะนิสัยของบุคคลใดจะสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้นจากสถานการณ์ต่างๆ และความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ได้ กล่าวคือ หากข้าราชการมีลักษณะลักษณะนิสัยชอบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม แสวงหาโอกาส และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำให้ความคิดนั้นกลายเป็นจริง และมีความบากบั่นจนกว่าจะได้รับผลตอบแทนของความพยายามนั้นๆ เป็นผู้แสวงหาแนวทางของตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาตนเองเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต มองเป้าหมาย มองปัญหาแล้วทำการแก้ไขจนบรรลุผล ข้าราชการผู้นั้นก็จะมีพฤติกรรมแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้ความรู้นั้นคาดการณ์ไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาหรือให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และลงมือทำตามแผนนั้น รวมทั้งแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการเพิ่มมูลค่างาน (Job Value) ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งผลการศึกษานี้ก็สอดคล้องกับการศึกษาโมเดลปัจจัย สาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของ แครนท์ (Crant. 2000) ที่พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และยังสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกเชิงรุกที่ผ่านมา ที่พบว่าบุคลิกเชิงรุกส่งผลหรือมีอิทธิพลกับผลเชิงรุกในหลายตัวแปรด้วยกัน ประกอบไปด้วย พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหาเชิงรุกพาร์คเกอร์ วิลเลียม และ เทอร์เนอร์ (Parker; Williams; & Turner. 2006) ความสำเร็จในสายอาชีพ (Bell; & Staw, 1989; Seibert; et al. 1999; 2001) และนวัตกรรมใหม่ภายในองค์การ (Parker. 1998; Seibert; et al. 2001) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของพาร์คเกอร์ วิลเลียม และ เทอร์เนอร์ (Parker; Williams; & Turner. 2006) ที่ได้ศึกษาพนักงานผลิตสายไฟในบริษัทในประเทศอังกฤษ จำนวน 282 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ในขณะที่พาร์คเกอร์ (Parker. 1998) ได้ทำการศึกษาความริเริ่มทางการจัดการ (Management Initiative) กับพนักงานในบริษัทผลิตแก้วแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation) และในการศึกษาของไซเบิร์ต และคนอื่นๆ (Seibert; et al. 2001) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 180 คน เป็นเวลา 2 ปี พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับนวัตกรรมในบุคคล (Individual Innovation)

1.2 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจาก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.400 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เจตคติเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้นมีประโยชน์ หรือโทษมากน้อยเพียงใด และมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น บุคคลจึงสามารถมีเจตคติต่อสิ่งต่างๆ ได้หลากหลาย เช่น เจตคติต่อตนเอง เจตคติต่อบุคคล หรือสถานการณ์ที่เกิดในชีวิตประจำวัน โดยที่เจตคติเป็นหนึ่งในแปดของทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ ซึ่งเป็นจิตลักษณะทั้งแปด เป็นแกนกลางของพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ผู้ที่มีการพัฒนาทางจิตใจที่เป็นแกนกลางที่สมบูรณ์จะเป็นข้าราชการที่สามารถกระทำพฤติกรรมที่น่าปรารถนาอย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะและบทบาทที่เปลี่ยนแปลงเจตคติเป็นจิตลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงมากที่สุดกับพฤติกรรม โดยเจตคติอาจทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำตั้งแต่ร้อยละ 10 ถึง 60 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการวัดเจตคติและพฤติกรรมที่ศึกษา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2531) ส่วนฟิชบาย และ ไอน์เซน (Fisbine; & Ajzen.1975) กล่าวว่าเจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะแสดงพฤติกรรมอะไรก็ตามจะขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึก และความเข้าใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคมที่ได้รับมาแต่วัยเด็ก ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า การที่ข้าราชการมีเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก ส่งผลทำให้ข้าราชการเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ระบุว่าเจตคติส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรม เช่น ในการศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน พบว่า ตัวแปรทางจิตที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยก คือเจตคติต่อการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานทั้งในด้านความรู้ ความพอใจ และด้านแนวโน้มของการทำพฤติกรรมการสอน โดยมีตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ คือ เจตคติต่อสภาพการทำงานและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิชัย เอียดบัว (2534) ที่ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 468 คน พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดี(มาก) มีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมสูงกว่าครูที่มีเจตคติที่ไม่ดี (น้อย) และการศึกษาของชานนท์ บุรี (2535) ที่ได้เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์สารพัดช่าง เขตภาคกลาง จำนวน 322 คน พบว่าอาจารย์ที่มีเจตคติต่ออาชีพครู

ต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยพบว่า อาจารย์ที่มีเจตคติไม่ดีต่ออาชีพครู จะมีปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่า อาจารย์ที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ในการศึกษาของอุบล ภัทระ (2535) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา จิตลักษณะที่ศึกษามี 2 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่องาน พบว่า เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างเชื่อมั่นได้ นอกจากนี้พาร์คเกอร์ (Parker. 1991) ได้ศึกษาเจตคติของพนักงานประชาสัมพันธ์เด็กที่มีต่อการตัดสินใจปฏิบัติงาน พบว่าเจตคติมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และพนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างก็มีเจตคติต่างกัน และวิลาสลักษณ์ ชวัลลี งามตา วรินทร์านนท์ และวิริณิธร นารณสกุล (2547) ศึกษาการพัฒนาเครื่องชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ ระดับ 3 -10 ใน 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สาธารณสุข ศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,929 คน พบว่า เจตคติที่มีต่อค่านิยมสามารถจำแนกบุคคลที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์สูงและต่ำได้ ทั้งพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์เป็นสาเหตุของพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรม 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ 5-8 จาก 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 144 คน กระทรวงมหาดไทยจำนวน 68 คน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 105 คน และกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 118 คนรวมจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี (เฉพาะส่วนกลางในแต่ละกรม) 435 คน พบว่ากลุ่มข้าราชการเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงมีพฤติกรรมตามค่านิยมด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่ำ และในงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) พบว่า เจตคติต่อการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และในการศึกษาของกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2557) ที่พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียนมีอิทธิพลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$) ต่อ เจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียนของนิสิตระดับปริญญาตรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .89

1.3 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.189 แสดงให้เห็นว่าการที่

ข้าราชการมีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูง ก็จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสูงไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากเป็นค่านิยมที่มุ่งเน้นการทำงานที่คำนึงถึงผลลัพธ์เป็นหลัก เน้นทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า เสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับที่อุทัย หิรัญโต (2526) กล่าวว่าค่านิยมคือหลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นกฎเกณฑ์ของการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเอง มาตรฐานนี้จะประกอบขึ้นทำให้บุคคลมีความสนใจ เจตคติ และการประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง ในขณะที่ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ระบุว่าค่านิยมคือสิ่งที่คนยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตน โดยที่สุพัตรา สุภาพ (2536) นิยามไว้ว่าค่านิยมคือสิ่งที่กลุ่มสังคมหนึ่ง ๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ นายกองหรือเห็นว่าถูกต้อง ค่านิยมเปรียบเสมือนหางเสือที่นำเรือไปในทิศทางที่สังคมต้องการ ซึ่งในกรณีนี้คือหากข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนมีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ก็จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ตัวเองมีซึ่งก็คือพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณราย พัทธกะเจริญ (2543) ซึ่งได้ศึกษา ค่านิยมด้านชีวิต และสุขภาพ กับพฤติกรรมสุขภาพกายและจิตของผู้สูงอายุ โดยศึกษาจากข้าราชการชาย ที่มีอายุตั้งแต่ 50 – 60 ปี จำนวน 303 คน ซึ่งเป็นข้าราชการจากกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมด้านชีวิตและสุขภาพ ร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตและการปรับตัวด้านจิตสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปรับตัวด้านการกินได้ 13.4% และทำนายพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองได้ 7.5% และในงานวิจัยของ ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) ซึ่งได้ศึกษาค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย ในบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 272 คน พบว่าค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานส่งผลหลักต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำนายได้ 30 % โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพรวมทุกด้านและรายด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำกว่า นอกจากนี้ในการศึกษาโมเดลปัจจัย สาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ แครนท์ (Crant. 2000) พบว่า บรรทัดฐานขององค์การ (Organizational norm) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

1.4 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.390 แสดงให้เห็นว่าการที่ข้าราชการที่มีแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาสูง ก็จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสูงไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการเห็นแบบอย่างเป็นการเรียนรู้จากการสังเกตชนิดหนึ่ง เกิดจากการสังเกตตัวแบบ (Model) ว่าตัวแบบทำอะไร ทำอย่างไร มีกฎเกณฑ์อย่างไร เมื่อสังเกตแล้วก็นำมาคิดว่าตนสามารถทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างไร (ธีระพร อูวรรณโณ. 2537) และเมื่ออธิบายการมีแบบอย่างในการทำงาน ด้วยทฤษฎีทางปัญญาสังคม (Bandura.1986) ที่อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการ

ยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็เครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้คือ การหวังความพอใจและการหลบลี้ความทุกข์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิก. 2520) นอกจากนี้กระบวนการเลียนแบบยังเป็นกระบวนการขัดเกลาสมาชิกในสังคม ให้มีพฤติกรรมตามอย่างบุคคล โดยมีตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อการเลียนแบบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบกับผู้เลียนแบบ คือ ความสนิทสนมคุ้นเคยเป็นหลักซึ่งผู้เลียนแบบจะให้ความสนใจต่อผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับน้อยมาก และผลตอบแทนที่ตัวแบบได้รับเมื่อแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกไปแล้ว จะเป็นพลังเสริมที่ผู้เลียนแบบจะตัดสินใจเลียนแบบ โดยนารางวัลที่ตัวแบบได้รับมาเป็นเครื่องตัดสินใจว่าจะเลียนแบบหรือไม่ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541) ในขณะที่นีออน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2545) กล่าวว่า การมีตัวแบบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยก่อให้เกิด 1) การสอนพฤติกรรมใหม่ 2) การสอนกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ โดยการบอกเล่าของตัวแบบหรือจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบจดจำและนำมารวมเป็นกฎเกณฑ์หรือหลักการของตน 3) การสอนความคิดหรือพฤติกรรมสร้างสรรค์ การได้เห็นตัวแบบไม่จำเป็นต้องทำให้ผู้สังเกตมีความคิดหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบราวกับพิมพ์เดียวกันเสมอไป ผู้สังเกตอาจได้ความคิดจากการสังเกตออกมาเป็นความคิดใหม่หรือพฤติกรรมใหม่ก็ได้ 4) การยับยั้งการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมใดแล้วนำไปสู่ผลกรรมทางลบ ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มจะไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้น 5) การลดความหวั่นเกรงที่จะกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่ถูกห้ามโดยไม่มีผลทางลบตามมาให้เห็น มีแนวโน้มให้ผู้สังเกตทำตามตัวแบบได้ 6) การส่งเสริมการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ก็เป็นสิ่งที่ชี้แนะให้ผู้สังเกตทำพฤติกรรมเช่นเดียวกันได้ 7) การเน้นสิ่งเร้าผู้สังเกตที่เห็นตัวแบบพฤติกรรมบางอย่างอาจรับรู้และใส่ใจสิ่งเร้าบางอย่างในสถานการณ์มากเป็นพิเศษ ภายหลังอาจใช้สิ่งเร้านั้นมากเป็นพิเศษได้ และ 8) การกระตุ้นอารมณ์ การได้เห็นแบบอย่างแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นการกระตุ้นอารมณ์ของผู้สังเกต มักทำให้ผู้สังเกตมีความไวต่อการตอบสนองทางอารมณ์ขึ้น และการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2545) ซึ่งศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากร 3 ด้าน คือ ประหยัดเวลา วัสดุสำนักงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายของอาจารย์สถาบันราชภัฏ จำนวน 1,940 คน พบว่าการมีแบบอย่างการประหยัดจากบุคคลในหน่วยงาน เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ราชภัฏ และการศึกษาของนีออน พินประดิษฐ์ และคนอื่นๆ (2546) เรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่าผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรม การทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีน้อย การเห็นแบบอย่างที่ดีเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ได้ 14.13% ในข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร และ 14.68% ในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และวิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคนอื่นๆ (2547) ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,929 คน พบว่าการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .06 โดยการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวม 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60 นอกจากนี้และการศึกษาของนิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) ซึ่งได้ศึกษาลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ 5 - 8 จาก 4 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 144 คน กระทรวงมหาดไทยจำนวน 68 คน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 105 คน และกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 118 คนรวมจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี (เฉพาะส่วนกลางในแต่ละกรม) 435 คน พบว่าการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ ได้ร้อยละ 29.9

1.5 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผ่านเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.281 ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์เป็นพลังจูงใจให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ พยายาม และอดทนที่จะฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ มีความพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งให้ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังหรือปรารถนา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ งามตา วณิชทานนท์. 2540) ซึ่ง จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วณิชทานนท์. 2535) และแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์จะเป็นตัว สะท้อนให้เห็น การรับผิดชอบ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจากงานที่ปฏิบัติ มีแรงกระตุ้นภายในและกำกับพฤติกรรมของตนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (Murrey. 1938) ในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของงาน เป็นสาเหตุทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยผ่านค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพัฒน์ ศิริรักษ์ (2555) พบว่าแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ร่วมกับตัวแปรจิตลักษณะและตัวแปรสถานการณ์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบด้านพฤติกรรมพัฒนาตนเองด้านการเรียนและพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมในโรงเรียนได้ แต่ให้ผลที่แตกต่างจากการศึกษาส่วนใหญ่ที่ระบุว่าแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์จะส่งอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดพฤติกรรม เช่นในการศึกษาของปริญญญา บัองรอด (2555) ที่ทำการวิจัยเรื่องลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ในส่วนกลาง จำนวน 336 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ $\beta = .34$ ซึ่งสอดคล้องการศึกษาโมเดลปัจจัย สาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของแครนท์ (Crant. 2000) พบว่า แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและยัง

สอดคล้องกับการศึกษา กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2557) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ต่อ เจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ .36 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียน โดยมีตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียนเป็นตัวแปรคั่นกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.32

ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในครั้งนี้ยังได้ใช้การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของแกรนท์ (Crant, 2000) ที่แสดงให้เห็นบทบาทของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในฐานะตัวแปรคั่นกลาง และเป็นตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผล โดยผลการศึกษาในครั้งนี้ก็สนับสนุนแนวคิดของแกรนท์ดังกล่าว กล่าวคือ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคั่นกลางของตัวแปร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา กับตัวแปรผลการปฏิบัติงานรวมทั้งพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกก็เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.6 ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจาก พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.520 ในระดับบุคคล และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.735 ในระดับกลุ่มงาน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสูง ก็จะส่งผลให้ข้าราชการเหล่านั้นมีผลการปฏิบัติงานสูงไปด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เป็นการทำงานที่มีเป้าหมายสู่ออนาคต เน้นการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว คุ่มค่าและมีคุณภาพ เล็งเห็นถึงปัญหาพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ ใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ และแปลกใหม่ มีการวางแผนงานล่วงหน้า อย่างละเอียด รอบคอบ เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ทำให้รู้จักและรับผิดชอบตนเอง ซึ่งช่วยให้คนที่มีความสามารถเหล่านี้สามารถเล็งเห็นวิกฤตและโอกาสและสามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จึงสามารถเตรียมเรื่องต่างๆ ไว้รองรับล่วงหน้า ช่วยลดทอนความเสียหายอย่างทันท่วงที หรือสามารถแสวงหาผลประโยชน์จากโอกาส หรือจากสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันกาล ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับในงานวิจัยของ แกรนด์ และคนอื่นๆ (Grant; Parker; & Collins, 2009) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งประกอบด้วย การมีสิทธิ์มีเสียง การนำเสนอความคิด และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ กับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้จัดการที่ลงทะเบียนเรียน MBA โดยส่งแบบสอบถามทางอีเมลล์ จำนวน 190 ฉบับ ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานจะให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน เมื่อนำมาจับคู่แบบสอบถามระหว่างผู้จัดการ และผู้บังคับบัญชา จับคู่กันได้ 103 คู่ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ .63 ($P < .001$) และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นองค์ประกอบ พบว่า การออกเสียง การนำเสนอความคิด และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลประเมินการปฏิบัติงาน โดย

มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ เท่ากับ .38 ($P<.001$), .55 ($P<.001$) และ .57 ($P<.001$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แครนท์ (Crant. 2000) และ ทอมสัน (Thompson. 2005)

1.7 เจตคติต่อการทำงานเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.208 ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ายิ่งข้าราชการมีเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกสูง ก็จะส่งผลให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสูง ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานสูงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของ กล้าหาญ ณ น่าน และเกษม เณลิมระกิจโกศล (2555) ซึ่งได้ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ในกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์และเป็นสมาชิก สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย จำนวน 435 คน พบว่า เจตคติต่องานมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง

1.8 บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.182 ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ายิ่งข้าราชการมีบุคลิกภาพเชิงรุกสูงมากเพียงใด ยิ่งส่งผลให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสูงไปด้วย และในที่สุดแล้วก็จะทำให้ข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานสูงไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาโมเดลปัจจัย สาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของ แครนท์ (Crant. 2000) พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคั่นกลาง

1.9 ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.098 ในงานวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า หากข้าราชการมีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสูงขึ้นด้วย และในท้ายที่สุดก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องการศึกษาโมเดลปัจจัย สาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของ แครนท์ (Crant. 2000) พบว่า บรรทัดฐานขององค์กร (Organizational norm) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และยังพบอีกว่า บรรทัดฐานขององค์กร (Organizational norm) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรคั่นกลาง

1.10 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่าน เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.146 ในงานวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า หากข้าราชการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็จะมีเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสูงขึ้นด้วย และในท้ายที่สุดก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสูงขึ้นด้วย ดังเช่นในการศึกษาของ ซิงซ์ และ สูดา (Singh.; & Sudha.1983) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น ในหน่วยงานขนาดใหญ่ของรัฐ จำนวน 133 คน พบว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง โดยมีตัวแปรความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง

1.11 แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.287 ในงานวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า หากข้าราชการมีแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสูงด้วย ก็จะส่งผลให้ข้าราชการนั้นมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามการศึกษาพาร์คเกอร์ วิลเลียม และ เทอร์เนอร์ (Parker; Williams; & Turner. 2006) ที่พบว่า การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยมี การปรับบทบาทที่ยืดหยุ่นเป็นตัวแปรคั่นกลาง

1.12 การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.286 ในงานวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า หากข้าราชการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานทั้งในด้านอารมณ์ ด้านข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ย่อมส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นเกิดความประทับใจและชื่นชมรวมทั้งยึดถือผู้บังคับบัญชาของตนเป็นแบบอย่างในการทำงานได้ ก็จะส่งผลให้มีแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และการมีแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ก็จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีพฤติกรรมหรือการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเพิ่มขึ้นและในท้ายที่สุดแล้วย่อมส่งผลให้ข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และธนิษฐา ณ สุนทร (2556) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของการแข่งขันผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองและความพยายามที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย พบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลบวกทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในงานเป็น และความพยายามเป็นตัวแปรคั่นกลาง

2. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากข้อค้นพบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ยังมีประเด็นสำคัญของผลการวิจัยเพิ่มเติมนอกเหนือจากสมมุติฐานที่ตั้งไว้ รวมทั้งมีผลการศึกษาที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ดังต่อไปนี้

2.1 เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก ได้รับอิทธิพลทางตรงจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.702 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกได้ร้อยละ 49 แสดงให้เห็นว่า หากข้าราชการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะส่งผลให้ข้าราชการมีเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกสูงด้วย เนื่องจาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นลักษณะภายในที่ผลักดันให้บุคคลเกิดความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิลาสลักชนี ชวัลลี งามตา วรินทร์ และวิรัตน์ ธรรมนารถสกุล (2547) ที่ศึกษาเรื่อง กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม ข้าราชการยุคใหม่ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดลำดับที่สอง (รองจาก ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน) ต่อเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.19 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กมลวรรณ การมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2557) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ต่อ เจตคติต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียนของนิสิตระดับปริญญาตรีโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล มาตรฐานเท่ากับ 0.36

2.2 ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.514 แสดงให้เห็นว่าการมีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ ส่งผลทำให้ ข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์จะเป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะทำ หรือแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ประสบผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ ซึ่งในที่นี้ก็คือการที่ข้าราชการที่มีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์จะมีการแสดง พฤติกรรมการทำงาน ที่เน้นการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว คุ่มค่าและมีคุณภาพ เล็งเห็นถึงปัญหา พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ ใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ และแปลกใหม่ วางแผนงานล่วงหน้า อย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ซึ่งก็คือผลการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวีระชัย บุญจุนาค (2542) ที่ทำการศึกษาลำดับที่มี อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การคุรุสภา กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว องค์การคุรุสภา จำนวน 319 คน ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.978 แสดงให้เห็นว่าการ ที่ข้าราชการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้ข้าราชการมีแบบอย่างการทำงานเชิงรุก จากผู้บังคับบัญชาด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ข้าราชการซึ่งได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ของตนในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานทั้งในด้านอารมณ์ ด้านข่าวสาร และด้านวัสดุ อุปกรณ์ย่อมส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นเกิดความประทับใจและชื่นชมรวมทั้งยึดถือผู้บังคับบัญชาของ ตนเป็นแบบอย่างในการทำงานได้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.978 โดยที่การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุก จากผู้บังคับบัญชาได้ ร้อยละ 96 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสถิติดังกล่าวแล้วพบว่าตัวแปรการสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นตัวแปรในระดับกลุ่มงานมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกันสูงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในความเป็นจริงแล้วตัวแปรทั้งสอง อาจเป็นโครงสร้าง (Construct) เดียวกัน และเมื่อไปพิจารณาในแบบวัดของตัวแปรทั้งสองก็พบว่า ข้อคำถามของแบบวัดแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาก็เป็นไปในลักษณะของการวัด

คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ซึ่งประเด็นนี้อาจมีส่วนสำคัญที่ทำให้ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกกันสูง

2.4 ในการศึกษาครั้งนี้ไม่พบความสัมพันธ์ทางตรงข้ามระดับระหว่างตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ แต่กลับพบว่าอิทธิพลทางอ้อมระหว่างการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาโดยผ่านแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.389 นั่นคือ การที่ข้าราชการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง ก็ไม่ได้ส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสูงโดยตรงแต่พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการดังกล่าวจะสูงขึ้นได้ต้องผ่านตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ผ่านมา ที่พบว่าการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาส่งผลทางบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน จากการประเมินของตนเอง เพื่อนร่วมงาน หรือ หัวหน้างาน (Campbell. 1999) และการศึกษาในประเทศไทย ที่พบว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามาก เป็นผู้ที่มีการทำงานมากกว่า หรือมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาน้อยกว่า (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2522; วิชัย เอียดบัว. 2534; สนาน คุณประเสริฐ. 2535) ในส่วนของผลการปฏิบัติงานในระดับกลุ่ม หรือหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากสิ่งที่กลุ่มได้สร้างขึ้น (Holton.1996) และสามารถวัดได้โดยอ้อมจากความเหนียวแน่นของกลุ่ม (Guzzo; & Dickson.1996) โดยงานวิจัยของดุจดเดือน พันธมนาวิน (Bhanthumnavin. 2001) ซึ่งศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยตำบล จำนวน 355 แห่ง พบว่าผลของการสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่มงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแมนนิ่ง แจ็คสัน และ ฟุซิลเลอร์ (Manning Jackson; & Fusilier.1996) นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Parker; et al. 2006) พาร์คเกอร์ ซึ่งได้ทำการทดสอบโมเดล บุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของการจูงใจเชิงรู้คิด โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 282 คน พบว่า ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการตั้งเป้าหมายของตนเอง ให้แรงเสริมกับตนเองในการทำงาน คาดหวังการทำงานของตนเองและประเมินผลการทำงานของตนเอง และมีความเชื่อใจในเพื่อนร่วมงาน จะมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมเชิงรุกมากกว่าในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา หรือในสภาพแวดล้อมที่มีน้อยกว่า

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

1.1 ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร บุคลิกภาพเชิงรุก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชากับตัวแปรผลการปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่เป็นทั้งเป็นตัวแปรเชิงเหตุ ที่ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำหน้าที่เป็นกลไกของความสัมพันธ์จากตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดตัวแปรเชิงผล คือผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควรกำหนดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เป็นสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานสำหรับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน

1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น หมายความว่าถ้าข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน มีบุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งการมีแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะที่เป็น จิตลักษณะเดิม และจิตตามสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน มีความสำคัญต่อการที่ข้าราชการฯ จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้ ดังนั้นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ต้องการส่งเสริมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกนั้นควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ของข้าราชการ รวมถึงควรให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการโดยพิจารณาจากคุณลักษณะเหล่านี้ร่วมด้วยนอกเหนือจากการพิจารณาจากความรู้หรือความสามารถเท่านั้น

1.3 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยผ่านเจตคติต่อการทำงานเชิงรุก แสดงว่าแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดี และยังพบอีกว่าเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกของข้าราชการฯ มีความสำคัญ ดังนั้นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งมีการนำเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้ในการพัฒนาองค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในการทำงาน และเจตคติต่อการทำงานเชิงรุกให้กับข้าราชการ เช่น กระตุ้นส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดเข้ารับการอบรมแบบออนไลน์ ในหลักสูตรการสร้างแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในการทำงาน และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยอาจนำมาใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งทางสำนักงาน ก.พ. ได้มีหลักสูตรต่างๆ ให้ข้าราชการเลือกเพื่อพัฒนากระบวนการ

และคุณลักษณะของข้าราชการ รวมทั้งการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติด้วยความสามารถ และความเชื่อมั่นเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานตามความรับผิดชอบของข้าราชการเอง

1.4 จากผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากบุคลิกภาพเชิงรุก หรือกล่าวได้ว่าหากข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนมีบุคลิกภาพเชิงรุก ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกด้วย ดังนั้นหากต้องการให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อส่งเสริม หรือพัฒนาให้ข้าราชการฯ มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบการพัฒนา ฝึกอบรม หรือเสริมสร้างให้ข้าราชการมีบุคลิกภาพเชิงรุก เพิ่มขึ้น

1.5 จากผลการศึกษาแม้จะไม่พบว่า การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนของข้าราชการในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยผ่านแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุก ก็มีส่วนที่ทำให้ข้าราชการเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้ ดังนั้น หน่วยงานก็ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ข้าราชการได้เห็นเป็นต้นแบบที่ข้าราชการชื่นชมและปฏิบัติตามได้ รวมทั้งผู้บังคับบัญชาก็ควรให้การสนับสนุนกับข้าราชการกลุ่มงานของตนในทุกๆ ด้าน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 การศึกษาครั้งนี้พบว่าตัวแปรต่างๆ ที่นำเข้ามาร่วมในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ร้อยละ 59 แสดงว่าน่าจะมีตัวแปรอื่นที่ยังสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อีก ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปน่าจะศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มเติม ได้แก่ การมีอิสระในงาน การเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทของตน

2.2 เนื่องจากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ที่ไม่พบอิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกกับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่างานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

ภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ณ เวลาจุดใดจุดหนึ่งเพียงครั้งเดียว ซึ่งเป็นการวัดตัวแปรสาเหตุและผลพร้อมกัน เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่าการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนของข้าราชการในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือไม่ ดังนั้น งานวิจัยเรื่องต่อไปควรใช้ การออกแบบการวิจัยเชิงสำรวจระยะยาว (Longitudinal survey research) เพื่อให้เห็นพัฒนาการหรือลักษณะการเปลี่ยนแปลง และเป็นการยืนยัน (Validation) ผลของการศึกษา

2.3 การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในประชากรกลุ่มอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน เช่นการศึกษาในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน เพื่อให้เห็นถึงความเหมือน หรือต่างของผลการศึกษาที่เกิดขึ้น เพื่อขยายฐานองค์ความรู้ในเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกออกไป





บรรณานุกรม

- กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว. (2557). ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ในครอบครัว สถาบันการศึกษา และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการเรียนของนิสิตระดับปริญญาตรี. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 6(1): 159 -176.
- กล้าหาญ ณ น่าน; และ เกษม เณลิธนะกิจโกศล. (2010). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของ ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน. *RMUTT Global Business and Economics Review*. 7 (1): 145-168.
- โกศล จิวิวัฒน์; ทักษิณา เครือหงษ์; และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2554). ศักยภาพของโปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์สถิติขั้นสูงในงานวิจัย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 16(3): 52-65.
- โกศล มีคุณ; และ ณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะ และพฤติกรรมจริยธรรมของครู. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- งามตา วนินทานนท์. (2535). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จินตนา บิลมาศ; และคณะ (2529). *รายงานการวิจัยคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- จิรพัฒน์ ศิริรักษ์. (2555). ลักษณะสถานการณ์ในโรงเรียน ครอบครัว และจิตพอเพียงที่เกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฑารัตน์ กิตติเขมากร. (2553). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. *ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชวนชัย เชื้อสาธุชน. (2546). *รายงานวิจัยตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากร ของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). *คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะ ศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย*. *ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย จิตติพันธ์พรณี. (2554). *ตัวแปรกำกับของความเป็นอิสระในการทำงานและการสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชาและตัวแปรสื่อของความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทของตนในความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและพฤติกรรมเชิงรุก*. *วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ)* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ชานนท์ บุรี. (2538). ปัญหาความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและพัฒนาบุคคลทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารทางวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจณปัจฉิณี. (2520). รายงานวิจัยจริยธรรมของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. (2540). รายงานวิจัยความเชื่อและการปฏิบัติพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2527). จริยธรรมกับการศึกษา. (เอกสารการสอนชุดวิชาจริยศึกษา). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- นันทา สุรักษา. (2544). วิชาจิตวิทยาทั่วไป. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี. ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นืออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. (2546). รายงานวิจัยตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2560). ตัวแปรพระระดับในงานวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. วารสาร พฤติกรรมศาสตร์. 23(1): 239 - 260.
- บังอร โสพล; และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2539). รายงานการวิจัยการศึกษาความเครียดในการทำงานของ ผู้บริหารในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นุชนารถ อยู่ดี. (2548). ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาขององค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปนิชดา ต่วนชื่น. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐาน เขตชนบท จังหวัดสมุทรสงคราม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (วิทยาศาสตร์ศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประทีป จินนี่. (2540). การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม. (เอกสารประกอบการสอน) กรุงเทพฯ. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรินญา ป็องรอด (2555). ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 4(1): 14-25.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. (2558). โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพระระดับและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยวรรณ บุญเพ็ญ. (2550) ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงศธร เครียดธฤมมาล. (2537). การเห็นแบบอย่างกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น. ปรินญาณิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- พรรณราย พิทักษ์เจริญ. (2543). จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและจิตของข้าราชการสูงอายุ.ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พัชมน อันโต. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินุญานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พัทธภรณ์ จินกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับการสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. กรุงเทพฯ: ปรินุญานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์ประภา อมรกิจปัญญา; ธนินาฏ ณ สุนทร. (2556). อิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และคุณลักษณะของการแข่งขันผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองและความพยายามที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย. วารสารวิจัยและพัฒนา. 5:183 -196. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พิชาย รัตนดิกล ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิมใจ ตรีสัตย์พันธ์. (2529). เจตคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษามัธยมศึกษาและอุดมศึกษา. ปรินุญานิพนธ์ กศ.ม (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2544). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544. กรุงเทพฯ: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิชัย เอียดบัว. (2534). ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทาง วิชาการของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินุญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542) การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับ ตำบล ภาคเหนือในประเทศไทย. ปรินุญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี; งามตา วนินทานนท์; และวิริณี ธรรมนารถสกุล. (2547). รายงานการวิจัยกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- วิริณห์ ธรรมนารถสกุล. (2544). *อิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาในอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอตรง*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีระชัย บุญจรีนาถ. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การคำครุสภา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิธิภูวี่. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สนาน คุณประเสริฐ. (2535). *ผลของการใช้สารชักจูงในการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษา ของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชญ์ เอี่ยมสุภาสิต. (2550). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ.
- สุพรรณา หนูรักษ์. (2542). *พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สุวิมล ติรกันนท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2553). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานประมาณ. (2555). *รายงานประจำปี 2554*. สำนักงานประมาณ. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- (2557). *รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2557*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- (2558). *รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2558*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2559). รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2559. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2554). *บทวิเคราะห์เรื่อง ฝ่า ลามหาอุทกภัย 2554*. กรุงเทพฯ: ส่วนการวิเคราะห์เศรษฐกิจมหภาค สำนักงานเศรษฐกิจมหภาค สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.
- อมรรัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และอุษา ศรีจินดารัตน์. (2549). *รายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับจิตสำนึกทางปัญญาและคุณภาพชีวิตของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). *ผลการฝึกอบรมทางพุทธศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2548). *เทคนิคการทำงานเชิงรุก: สร้างพลังในการทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- อุทัย หิรัญโต. (2556). *สารานุกรมศัพท์ทางคมวิทยา-มานุษยวิทยา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุบล ภัตตะ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอกรินทร์ โปตะเวช. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 2(3). 265-274.
- Aryee, S.; & Z. X. Chen. (2006). Leader-Member Exchange in a Chinese Context: Antecedents, the Mediating Role of Psychological Empowerment and Outcomes. *Journal of Business Research*. 59(7): 793-801.
- Ashford, S. J.; & Cummings, L.L. (1985). Proactive feedback seeking: the instrumental use of the information environment. *Journal of Occupational Psychology*. 58(1): 67-79.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bateman, T. S.; & J. M. Crant. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*. 14(2): 103-118.

- Bateman, T. S.; & J. M. Crant. (1999). Proactive Behavior: Meaning Impact Recommendations. *Business Horizons*. 42(3): 63-70.
- Becherer, R. C.; & Maurer, J. G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management*. 37(1): 28-36.
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of Supervisory Social Support and Its Implications for HRD in Thailand. *Journal of Psychology and Developing Societies*. 12(2): 155-156.
- Borman, W. C.; & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bowen, N. K.; & Guo, S. (2011). *Structural Equation Modeling*. New York: Oxford University Press.
- Bliese, P. D. (2009). *Multilevel modeling in R (2.3): A brief introduction to R, the multilevel package and the nlme package*. Retrieved January 30, 2013, from http://cran.rproject.org/doc/contrib./Bliese_Multilevel.pdf.
- (2000). Within-Group Agreement, Non-Independence, and Reliability: Implications for Data Aggregation and Analysis. In *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*. K. J. Klein; & S. W. J. Kozlowski. pp. 349-381. San Francisco: Jossey-Bass.
- Casio, W.F. (1995). *Managing Human Resources: Productivity. Quality of Work life, Profits*, 4th ed. New York: McGraw-hill.
- Castro, S. L. (2002). *Data Analytic Methods for the Analysis of Multilevel Questions: A Comparison of Intraclass Correlation Coefficients, Rwg (J), Hierarchical Linear Modeling, Within and Between-Analysis, and Random Group Resampling*. The Leadership Quarterly. 13: 69-93.
- Chen, G.; Mathieu, J. E.; & Bliese, P. D. (2004). *A Framework for Conducting Multi-level Construct Validation*. Multi-Level Issues in Organizational Behavior and Processes Research in Multi-Level Issues. 3: 273-303.
- Choe, J. M. (2004). The Relationships among Management Accounting Information, Organizational Learning and Production Performance. *Journal of Strategic Information Systems*. 13(1): 61-85.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons.

- Covey, S. R. (1989). *The Seven Habits of Highly Effective People*. New York: Designed by Irving Perkins Associates.
- Covey, S. R. (2004). *The 8th habit: From Effectiveness to Greatness*. New York: Dell.
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*. 80(4): 532-537.
- (1996). The Proactive Personality Scale as a Predictor of Entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*. 34(3): 42-49.
- (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3): 435-462.
- Cumming, T. G.; & C. G. Worley. (2005). *Organizational Development and Change* 8th ed. Ohio: South Western College Publishing.
- Dyer, N.G.; Hanges, P.J.; & Hall, R.J. (2005). Applying multilevel confirmatory factor analysis techniques to study of leadership, *The Leadership Quarterly*. 16(1): 149-167.
- Farrell, Daniel; & Caryl E. Rusbult (1981), Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover: The Impact of Rewards, Costs, Alternatives, and Investments. *Organizational Behavior and Human Performance*. 28(1): 78-95.
- Fay, D.; & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*. 14(1): 97-124.
- Fishbein, M.; & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fornell, ; Larcker, D. F. (1981). Evaluation Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 18(1): 39-50.
- 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: 139-161.
- Gangster, D. C.; Fusilier, M. R.; & Mayes, B. T. (1986). Role of Social Support in the Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psychology*. 71(1): 102-110.
- Grant, A. M.; & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work: Lessons from feedback-seeking and organizational citizenship behavior research. In B. M. Staw & R. M. Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior*. 28(2008): 3-34.

- Grant, A. M.; Parker, S.; & Collins, C. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*. 62(1): 31-55.
- Gruman, Janie. A.; Alan, M. Saks;& David, I. Zweig (2006) Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of Vocational Behavior*. 69(2006): 90-104.
- Griffin, M. A.; Parker, S. K.; & Mason, C. M. (2010). Leader vision and the development 154 of adaptive and proactive performance. *Journal of Applied Psychology*. 95 (1): 174-182.
- Guzzo, Richard, A.; & Marcus W. Dickson. (1996). "Teams in Organizations: Recent Research on Performance and Effectiveness". *Annual Review of Psychology*. 47(1):307-338.
- Hair, J. F., Jr.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* 6th ed. Pearson Education, Inc.
- Hair, J. F., Jr.; Black, W. C.; Babin, B. J.; & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Holton, E. F. III (1996). The flawed four level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*. 7(1): 5-21.
- Huang, R.; & Pan, J. (2007), Topological characterization of second phase structures in heterogeneous materials, accepted by *Philosophical Magazine Letters*.
- Kipnis, D.; Schmidt, S.M.; & Wikinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: Exploration in getting one' way. *Journal of Applied Psychology*.65(4): 440-452.
- Klein, K. J.; & Kozlowski, S. WJ. (2000). From micro to meso: critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods*. 3(3): 211-236.
- Kline; Rex B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 2nd ed. New York: Guilford.
- Lambert, T. A.; Eby, L. T.;& Reeves, M. P. (2006). Predictors of networking intensity and network quality among white-collar job seekers. *Journal of Career Development*. 32(4): 351–365.
- Lord, R. G.; Foti, R. J.; & De Vader, C. L. (1984). A test of leadership categorization theory: Internal structure, information processing, and leadership perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*. 34(3): 343-378.

- Mackie, D. M.; & Cooper, J. (1984). Attitude polarization: The effects of group membership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 575-585.
- Manz, C.C; & Sims, H.P. Jr. (1987). Leading Workers to Lead Themselves: The External Leadership of Self-Managing Work Teams. *Administrative Science Quarterly*. 32(1): 106-128.
- Manning, M.R.; Jackson, C.N., & Fusilier, M.R.(1996). Occupational stress, social support, and the costs of health care. In *Academy of Management Journal*. 39(3): 738-750.
- Marquardt, M.; & A. Reynolds. (1994). *The Global Learning Organization*. Burr Ridge: Richard. Irwin, Inc.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achievement Society*. New York. : The Free Press.
- (1975). *Power: The inner experience*. New York: Irvington.
- (1985). *Human motivation*. Glenview, Ill: Scott, Foresman & Co.
- McGuire, W. J. (1985). *Attitudes and Attitude Change*. The Handbook of Social Psychology. 3rd ed. v.2. New York: Random House: 233-346.
- Morrison, E. W.; & Phelps, C. C. (1999). Taking Charge at Work: Extra-role efforts to Initiate Workplace Change. In *Academy of Management Journal*. 42(4): 403-419.
- Muthén, B. O. (1989). Latent Variable Modeling in Heterogeneous Populations. *Psychometrika*. 54(4): 557-585.
- (1994). Multilevel Covariance Structure Analysis. *Sociological Methods and Research*. 22(3): 376-398.
- Muthén, L. K.; & Muthén, B. O. (2004). *Mplus User's Guide*. 3rd ed. Los Angeles, CA. Muthén & Muthén.
- Murphy, K. R.; & Cleveland, J. N. (1991). *Performance Appraisal: An Organizational Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*. 83(6): 835-852.
- Parker, S. K. (2000). From passive to proactive motivation: The importance of flexible role orientations and role breadth self-efficacy. *Applied Psychology: An International Review*. 49(3): 447-469.
- Parker, S. K.; Axtell, C. M.; & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6(3): 211-228.

- Parker, S. K.; & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*. 36 (3): 633-662.
- Parker, S. K.; Bindl, U. K.; & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*. 36(4): 827-856.
- Parker, S. K.; Williams, H. M.; & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3): 636-652.
- Parker, S. K.; & Wu, C. H. (2014). *Leading for proactivity: how leaders cultivate staff who make things happen*. In: Day, D. V., (ed.) Oxford handbook of leadership and organizations. Oxford Library of Psychology.
- Pitt, L. F.; et al. (2002). Proactive Behavior and Industrial Sales force Performance. *Industrial Marketing Management*. 31(8): 639-644.
- Preacher, K. J.; Zhang, Z.; & Zyphur, M. J. (2011). Alternative Methods for Assessing Mediation in Multilevel Data: The Advantages of Multilevel SEM. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. 18(2): 161-182.
- Rotundo, M.; & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global aspects of job performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*. 87(1): 66-80.
- Schemerhorn, J.R. (2002). *Management*. 7th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Schriesheim, C. A.; House, R. J.; & Kerr, S. (1976). Leader initiating structure: a reconciliation of discrepant research results and some empirical tests. *Organizational Behavior and Human Performance*. 15(2): 297-321.
- Searle, T. P.; & Barbuto, J. E. (2011). Servant leadership, hope, and organizational virtuousness: A framework exploring the positive micro and macro behaviors and its performance impact. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 18(1): 107-117.
- Seibert, S. E.; Crant, J. M.; & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*. 84(3): 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.
- Seibert, S. E.; & Silver, S. R.; & Randolph, W. A. (2004). Taking empowerment to the next level: A multiple-level model of empowerment, performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal*. 47 (3): 332-349.

- Seibert, S. E.; & Kraimer, M. L. (2001). The five factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*. 58(1): 1-21.
- Singh, A. P.; & Sudha Shrivastava. (1983). Effect of Achievement motive on the Job Performance-Job Satisfaction Relationship. *Indian Journal of Industrial Relations* . 18: 437-442.
- Snijders, T.; & Bosker, R. (1999). *Multilevel analysis: An introduction to basic and applied multilevel analysis*, Sage.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace Dimension, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal* .38(5): 1442-1465.
- Spybrook, J. (2011). *Optimal Design plus empirical evidence: documentation for the "Optimal Design" software* Western Michigan University.
- Steers, R. M. (1975a). Effects of need for Achievement motive on the job performance job attitude relationship. *Journal of Applied Psychology*. 60(6): 678-682.
- Steers, R. M.; Spencer, Daniel G. (1977). The role of achievement motivation in job design. *Journal of Applied Psychology*. 62(4): 472-479.
- Stogdill, R. (1963) *Manual for the leader behavior description questionnaire-form XII*. Columbus, OH: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Swanson, H. Lee. (1999) Instructional Components That Predict Treatment Outcomes for Students with Learning Disabilities: Support for a Combined Strategy and Direct Instruction model. *Learning Disabilities Research & Practice*. 14(3): 129-140.
- Tabacnick, Barbara G.; & Fidell, Linda, S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. 3 rd ed. New York: Harper Collins.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*. 90(5): 1011-1017.
- Travis,P. S. (2011). *A Multilevel Examination of Proactive Work Behaviors: Contextual and Individual Differences as Antecedents*. *The Graduate College at the University of Nebraska*.
- Van Dyne, L.; & LePine, J. A. (1998). Helping and Voice extra-role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal*. 4(1): 108 -119.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย



**เอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถาม
และการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย
(Information sheet)**

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวพรรณราย อักษรถึง หัวหน้าโครงการวิจัย สังกัด สาขา/ภาควิชา การวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบัน วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มีความประสงค์ทำวิจัย/วิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัย
เชิงสาเหตุพระคัมภีร์และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน” ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ทราบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพระ
คัมภีร์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น
ที่ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตรฝึกอบรมให้กับข้าราชการในสังกัด
รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเกิด
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ต่อไป

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยมี
ความสนใจในการศึกษา ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยเชิง
สาเหตุพระคัมภีร์และผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญที่
ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน” ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน จำนวน 111 ข้อ ใช้เวลาในการตอบ 30-45
นาที ผู้วิจัยจะขอรับแบบสอบถามคืนโดย รับผิดชอบเองโดยกำหนดนัดหมายเพื่อให้ส่งข้อมูลกลับคืน

เนื่องจากแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามหลายส่วน จึงขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตาม
ความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการ
วิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้โดยออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบหรือ
หน่วยงานของผู้ตอบ เนื่องจากไม่สามารถนำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบได้ ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อ
หนึ่ง หากท่านไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถามนั้น หรือไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเลยก็ได้ โดยไม่มี
ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใดๆของท่าน ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล

หากผู้เข้าร่วมวิจัยมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยหรือแบบสอบถาม สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ สถานที่
ติดต่อ กรมทรัพยากรน้ำ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400 ในวันและเวลาราชการ หรือ โทรศัพท์
ที่ติดต่อได้ 081 357 4801

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันยุทธศาสตร์ อาคาร ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 20
โทร 649 - 5000 ต่อ 11015-11018 โทรสาร: (02) 259-1822

หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อประธานกรรมการหรือผู้แทน ได้ตาม
สถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ขอขอบพระคุณที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวพรรณราย อักษรถึง)

ชื่อผู้วิจัย

แบบสอบถามสำหรับข้าราชการ

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดิฉันกำลังอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ประกอบการศึกษาในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้โดยปฏิบัติตามคำชี้แจงในแบบสอบถามแต่ละตอน ซึ่งขอให้ท่านอ่านคำถามแต่ละข้อให้เข้าใจอย่างชัดเจน **ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง และ ขอให้ตอบครบทุกข้อ** โดยไม่ต้องระบุชื่อ สกุล ของท่าน อนึ่ง ดิฉันขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในภาพรวมของกลุ่มผู้ตอบทั้งหมด และการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อท่าน และหน่วยงาน ทั้งนี้ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าแก่การวิจัยครั้งนี้

นางสาวพรรณราย อักษรถึง
นิสิตระดับปริญญาเอก สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวท่าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ปี เดือน
3. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท
4. ตำแหน่ง..... ระดับ.....
5. หน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน กลุ่ม/ส่วนงาน.....
สำนัก/กอง
กรม/สำนักงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

คุณลักษณะของท่าน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / เหนือวลีที่ ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่าน มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

1. ข้าพเจ้ารู้สึกมีพลังในการทำสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งที่เป็นอยู่

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้ามักมองหาสิ่งใหม่ๆ ให้กับชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเสมอ

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้ามักจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้ามองไปข้างหน้าเพื่อทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

5. ข้าพเจ้าชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้าทำได้ดีในการเปลี่ยนปัญหาต่างๆ ให้เป็นโอกาส

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้ามักเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่างๆ ก่อน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

8. หากข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความคิดหนึ่ง จะไม่มีสิ่งใดมาขัดขวางข้าพเจ้าในการทำสิ่งนั้นได้

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

9. ข้าพเจ้าจะเข้าหาและเอาชนะอุปสรรคต่อการทำสิ่งต่างๆ

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

10. ข้าพเจ้าชอบขบคิดแก้ไขเมื่อต้องเผชิญปัญหา

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

11. เมื่อข้าพเจ้าคิดจะทำสิ่งใดแล้ว ข้าพเจ้าจะทำให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรคขัดขวาง

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

12. ข้าพเจ้าแน่วแน่ที่จะมองหาหนทางใหม่ เพื่อส่งเสริมชีวิตให้ดีขึ้น

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

13. ข้าพเจ้ามองหาหนทางที่ดีกว่าในการทำสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

14. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

15. ข้าพเจ้าพึงพอใจเป็นพิเศษในการทำงานที่สำคัญและต้องใช้ความสามารถสูง

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

16. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่มีการแข่งขันกับผู้อื่น

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

17. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูงเพื่อให้การทำงานเดินหน้าต่อไปได้

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

18. ข้าพเจ้าจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

19. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องยาวนานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

20. ข้าพเจ้าทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

21. ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

22. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกในการทำงานที่มีความท้าทาย

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

23. ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานล่วงหน้าเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

24. ข้าพเจ้าทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่เกรงกลัวที่จะล้มเหลว

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

25. ข้าพเจ้ามักตั้งเป้าหมายที่ยากและท้าทายความสามารถในการทำงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

26. ข้าพเจ้านำข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

เจตคติต่อการทำงานของท่าน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / เหนือวลีที่ ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่าน มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

1. ข้าพเจ้าคิดว่าการหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในการทำงานอยู่เสมอจะช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

 ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าคิดว่าการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

 ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการป้องกันปัญหาโดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วจึงแก้ไขเป็นสิ่งจำเป็น

 ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการวางแผนป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน เป็นสิ่งสำคัญ

 ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

5. ข้าพเจ้าพอใจที่จะนำเสนอความคิดใหม่ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน

 ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้ารู้สึกชื่นชอบการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานทราบวิธีการทำงานซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการทำงานของพวกเขา

 ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานในหน่วยงานที่ใช้วิธีการใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

 ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าพึงพอใจการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อลดข้อบกพร่องที่เคยเกิดขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

9. ข้าพเจ้าขอคาดการณ์ปัญหาในการทำงานล่วงหน้า แล้วทำการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

10. ข้าพเจ้าขึ้นชอบการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานโดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วจึงแก้ไข

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

11. ข้าพเจ้าขึ้นชอบการแสวงหาสาเหตุของความผิดพลาด

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

12. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานกับผู้อื่นแม้ความคิดเห็นจะไม่ตรงกัน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

13. เมื่อมีความคิดในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าพร้อมจะลงมือทำตามความคิดนั้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

14. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

15. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในการทำงานที่จะตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน

ผู้บังคับบัญชาของท่าน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / เหนือวลีที่ ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

1. ผู้บังคับบัญชาเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

2. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้สมาชิกกลุ่มตั้งเป้าหมายในการทำงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

3. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่การปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่ม

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่ม

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

5. ผู้บังคับบัญชา ยกย่อง ชมเชย สมาชิกกลุ่มเมื่อปฏิบัติงานได้ดี

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

6. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ หรือทำเป็นแบบอย่างให้เห็นเมื่อต้องปฏิบัติงานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

7. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

8. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลป้อนกลับท่านในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

9. ผู้บังคับบัญชาอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงาน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

10. ผู้บังคับบัญชาจัดหาเครื่องมือในการทำงานให้สมาชิกกลุ่ม

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

11. ผู้บังคับบัญชาจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการสนับสนุนในการทำงาน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

12. ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

13. ผู้บังคับบัญชาใช้ข้อมูล และความรู้เพื่อคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

14. ผู้บังคับบัญชามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

15. ผู้บังคับบัญชามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

16. ผู้บังคับบัญชานำเสนอความคิดใหม่ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

17. ผู้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้อื่น

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

18. ผู้บังคับบัญชาสื่อสารให้เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบความคิดซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการทำงานของกลุ่ม

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

19. ผู้บังคับบัญชาป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานโดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วจึงทำการแก้ไข

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

คำนิยามการทำงานในหน่วยงานของท่าน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / เหนือวลีที่ ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

1. หน่วยงานกำหนดให้ตั้งเป้าหมายหลักและเป้าหมายรองในการปฏิบัติงาน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

2. หน่วยงานจัดประชุมกลุ่มทำงาน เพื่อการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

3. หน่วยงานจัดให้ประชุมปรึกษาหารือระหว่างหน่วยงานเพื่อช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

4. หน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อกำกับให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

5. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

6. หน่วยงานส่งเสริมให้ปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน เพื่อลดข้อบกพร่องที่เคยเกิดขึ้น

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

7. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ปรับปรุงกฎระเบียบที่อาจเป็นอุปสรรคในการทำงาน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

8. หน่วยงานส่งเสริมให้ใช้ และบำรุงรักษาทรัพย์สินของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

9. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการติดตามผลสำเร็จของการปฏิบัติงานต่างๆ

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

10. หน่วยงานไม่สนับสนุนให้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนางาน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------



ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน

พฤติกรรมการทำงานของท่าน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / เหนือวลีที่ ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่าน มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

1. ข้าพเจ้าออกแบบกระบวนการทำงานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน

 ไม่เคยเลย นานๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างน้อย บ่อย บ่อยมาก
2. ข้าพเจ้าคิดค้นหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

 ไม่เคยเลย นานๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างน้อย บ่อย บ่อยมาก
3. ข้าพเจ้าหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในการทำงานที่จะช่วยตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน

 ไม่เคยเลย นานๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างน้อย บ่อย บ่อยมาก
4. ข้าพเจ้าวางแผนปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อผลในระยะยาว

 ไม่เคยเลย นานๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างน้อย บ่อย บ่อยมาก
5. ข้าพเจ้ามักคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน

 ไม่เคยเลย นานๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างน้อย บ่อย บ่อยมาก
6. ข้าพเจ้านำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้อื่นแม้ความคิดเห็นจะไม่ตรงกัน

 ไม่เคยเลย นานๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างน้อย บ่อย บ่อยมาก
7. ข้าพเจ้านำเสนอความคิดใหม่เพื่อเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน

 ไม่เคยเลย นานๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างน้อย บ่อย บ่อยมาก

8. ข้าพเจ้ากระตุ้นหรือเสนอให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อเขา

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก

9. ข้าพเจ้ามักสื่อสารความคิดซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้เพื่อนร่วมงานทราบ

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก

10. ข้าพเจ้าใช้วิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก

11. ข้าพเจ้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก

12. เมื่อมีความคิดในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าจะลงมือทำตามความคิดนั้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก

13. ข้าพเจ้าแก้ไขวิธีการทำงานตามที่ได้วางแผนไว้ เพื่อลดข้อบกพร่องที่เคยเกิดขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก

14. ข้าพเจ้าคาดการณ์ปัญหาในการทำงานล่วงหน้าแล้วหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก

15. ข้าพเจ้าวางแผนป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก

16. ข้าพเจ้าป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานโดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วจึงแก้ไข

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก

17. ข้าพเจ้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน ก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างน้อย	บ่อย	บ่อยมาก

ผลการปฏิบัติงานของท่าน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / เหนือวลีที่ ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่าน มากที่สุดเพียงข้อเดียว และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

1. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ในเวลาที่กำหนด

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้ามีความรู้และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้าแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดในภายหลัง

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

5. การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าน่าเชื่อถือ มีความผิดพลาดน้อย

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อกำหนดของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าสามารถประสานงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าใช้ข้อมูลที่มีอยู่อย่างรอบคอบในการหาข้อยุติของปัญหา

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

9. ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

10. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหา หรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

11. ข้าพเจ้าเคารพกฎระเบียบของหน่วยงาน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

12. ข้าพเจ้าสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลดีต่องาน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

13. ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวกับงานใหม่ได้อย่างรวดเร็วเพื่อช่วยให้การทำงานสำเร็จลุล่วง

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

14. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้ว่าไม่เคยปฏิบัติงานนั้นมาก่อนก็ตาม

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

15. ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

16. ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

17. ข้าพเจ้าสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
---------------	---------	-----------------	--------------	------	------------

18. ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองและสามารถปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

19. ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน เป็นอย่างดี

-----	-----	-----	-----	-----	-----
ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด

*****กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ และทุกหน้า
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามนี้*****



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ กิตติพิชัย | อาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. อาจารย์ ดร.ภาสกร เตวิชพงศ์ | อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 3. อาจารย์ ดร.ทัศนีย์ หอมกลิ่น | อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 4. อาจารย์ อิสระ พัฒนศึกษา | อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 5. อาจารย์ ดร.ไชยันต์ ศรีสกุลประเสริฐ | อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธัญญา วัฒนโธ | อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 7. อาจารย์ ดร.อัจจรา ประเสริฐสิน | อาจารย์สำนักทดสอบทางการศึกษาและ
จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ภาคผนวก ค.
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ
เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยหลังปรับแบบจำลองการวัด

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก

ตัวแปรสังเกต	ค่า น้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นใน การวัดตัวแปรแฝง
		0.84
1.ข้าพเจ้ารู้สึกมีพลังในการทำสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งที่เป็นอยู่	0.59***	
2.ข้าพเจ้ามักมองหาสิ่งใหม่ๆ ให้กับชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น	0.68***	
เสมอ		
4.ข้าพเจ้ามองไปข้างหน้าเพื่อทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น	0.63***	
5.ข้าพเจ้าชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	0.57***	
8.หากข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความคิดหนึ่ง จะไม่มีสิ่งใดมาขัดขวาง ข้าพเจ้าในการทำสิ่งนั้นได้	0.49***	
9.ข้าพเจ้าจะเข้าหาและเอาชนะอุปสรรคต่อการทำสิ่งต่างๆ	0.63***	
10.ข้าพเจ้าชอบขบคิดแก้ไขเมื่อต้องเผชิญปัญหา	0.68***	
13.ข้าพเจ้ามองหาหนทางที่ดีกว่าในการทำสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ	0.71***	

หมายเหตุ *** $p < .001$

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวแปรสังเกต	ค่า น้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นใน การวัดตัวแปรแฝง
		0.80
1.ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ทำทลายความสามารถของตนเอง	0.49***	
4.ข้าพเจ้าพร้อมที่จะตัดสินใจในเรื่องที่มีความเสี่ยงสูงเพื่อให้การทำงานเดินหน้าต่อไปได้	0.41***	
5.ข้าพเจ้าจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้	0.66***	
6.ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องยาวนานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	0.73***	
7.ข้าพเจ้าทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	0.75***	
13.ข้าพเจ้านำข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	0.56***	

หมายเหตุ *** $p < .001$

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรเจตคติของการทำงานเชิงรุก

ตัวแปรสังเกต	ค่า น้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นใน การวัดตัวแปรแฝง
ด้านความรู้เชิงประเมินค่า		0.83
2.ข้าพเจ้าคิดว่าการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นสิ่งที่ควรกระทำ	0.70***	
3.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการป้องกันปัญหาโดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วจึงแก้ไข เป็นสิ่งจำเป็น	0.77***	
4.ข้าพเจ้าเชื่อว่าการวางแผนป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการ เปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน เป็นสิ่งสำคัญ	0.78***	
5.ข้าพเจ้าพอใจที่จะนำเสนอความคิดใหม่ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน	0.68***	
ด้านความรู้สึกพอใจ		0.77
7.ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานในหน่วยงานที่ใช้วิธีการใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	0.63***	
8.ข้าพเจ้าพึงพอใจการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อลดข้อบกพร่องที่เคยเกิดขึ้น	0.64***	
ด้านความพร้อมที่จะกระทำ		0.74
11.ข้าพเจ้าชื่นชอบการแสวงหาสาเหตุของความผิดพลาด	0.70***	
12.ข้าพเจ้าพร้อมที่จะให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานกับผู้อื่นแม้ความ คิดเห็นจะไม่ตรงกัน	0.68***	
13.เมื่อมีความคิดในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าพร้อมจะลง มือทำตามความคิดนั้น	0.72***	

หมายเหตุ *** $p < .001$

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรสังเกต	ค่า น้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นใน การวัดตัวแปรแฝง
การสนับสนุนด้านอารมณ์		0.84
2.ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้สมาชิกกลุ่มตั้งเป้าหมายในการทำงาน	0.85***	
4.ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่ม	0.86***	
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร		0.87
6.ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ หรือทำเป็นแบบอย่างให้เห็นเมื่อต้องปฏิบัติงานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย	0.81***	
7.ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน	0.82***	
8.ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลป้อนกลับท่านในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	0.88***	
การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากร		0.85
9.ผู้บังคับบัญชาอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงาน	0.84***	
10.ผู้บังคับบัญชาจัดหาเครื่องมือในการทำงานให้สมาชิกกลุ่ม	0.90***	

หมายเหตุ *** $p < .001$

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรแบบอย่างการทำงานเชิงรุกของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรสังเกต	ค่า น้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นใน การวัดตัวแปรแฝง
		0.93
2.ผู้บังคับบัญชาใช้ข้อมูล และความรู้เพื่อคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	0.83***	
4.ผู้บังคับบัญชามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน ก่อนที่จะเกิดปัญหาค้น	0.85***	
5.ผู้บังคับบัญชานำเสนอความคิดใหม่ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน	0.81***	
7.ผู้บังคับบัญชาสื่อสารให้เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบความคิดซึ่งอาจเป็นประโยชน์ในการทำงานของกลุ่ม	0.86***	
8.ผู้บังคับบัญชาป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานโดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วจึงทำการแก้ไข	0.91***	

หมายเหตุ *** $p < .001$

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

ตัวแปรสังเกต	ค่า น้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นใน การวัดตัวแปรแฝง
		0.82
2.หน่วยงานจัดประชุมกลุ่มทำงาน เพื่อการวิเคราะห์และแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	0.92***	
3.หน่วยงานจัดให้ประชุมปรึกษาหารือระหว่างหน่วยงานเพื่อช่วย ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน	0.81***	
6.หน่วยงานส่งเสริมให้ปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน เพื่อลด ข้อบกพร่องที่เคยเกิดขึ้น	0.65***	
9.หน่วยงานให้ความสำคัญกับการติดตามผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงานต่างๆ	0.51***	

หมายเหตุ *** $p < .001$

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ตัวแปรสังเกต	ค่า น้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นใน การวัดตัวแปรแฝง
องค์ประกอบการมีนวัตกรรม		0.67
2.ข้าพเจ้าคิดค้นหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	0.62***	
3.ข้าพเจ้าหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในการทำงานที่จะช่วยตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน	0.60***	
4.ข้าพเจ้าวางแผนปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อผลในระยะยาว	0.56***	
องค์ประกอบการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ		0.85
10.ข้าพเจ้าใช้วิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.83***	
11.ข้าพเจ้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0.80***	
12.เมื่อมีความคิดในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าจะลงมือทำตามความคิดนั้น	0.79***	
องค์ประกอบการป้องกันปัญหา		0.82
14.ข้าพเจ้าคาดการณ์ปัญหาในการทำงานล่วงหน้าแล้วหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น	0.75***	
16.ข้าพเจ้าป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานโดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วจึงแก้ไข	0.82***	
17.ข้าพเจ้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน ก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น	0.77***	

หมายเหตุ *** $p < .001$

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรสังเกต	ค่า น้ำหนัก	ค่าความเชื่อมั่นใน การวัดตัวแปรแฝง
		0.87
3.ข้าพเจ้ามีความรู้และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ	0.51***	
5.การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าน่าเชื่อถือ มีความผิดพลาดน้อย	0.65***	
6.ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อกำหนดของหน่วยงานอย่าง เคร่งครัด	0.60***	
7.ข้าพเจ้าสามารถประสานงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงานได้เป็น อย่างดี	0.62***	
8.ข้าพเจ้าใช้ข้อมูลที่มีอยู่อย่างรอบคอบในการหาข้อยุติของปัญหา	0.71***	
10.ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหา หรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ได้	0.62***	
12.ข้าพเจ้าสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อ งาน	0.61***	
15.ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง	0.72***	
16.ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.61***	
18.ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองและสามารถ ปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับงาน	0.61***	

หมายเหตุ *** $p < .001$

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวพรรณราย อักษรถึง
วันเดือนปีเกิด	27 มิถุนายน 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	90/13 หมู่บ้านสมชายพัฒนา ซอย 5 ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำ กรมทรัพยากรน้ำ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	เศรษฐศาสตร์บัณฑิต เอกการคลัง จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2549	พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์- ประยุกต์ จาก สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ