

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมดีก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม  
ในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี

เพ็ญแข บุญสอน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา  
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา  
ธันวาคม 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ เพ็ญแข บุญสอน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและ  
วิทยาการปัญญา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ภัทรราตรี มากมี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี ชัดรัมย์)



.....กรรมการ

(ดร.ภัทรราตรี มากมี)



.....กรรมการ

(ดร.กนก พานทอง)



.....กรรมการ

(ดร.ประวิทย์ ทองไชย)

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญาอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา  
ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานิ) และวิทยาการปัญญา

วันที่ 27 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จากความกรุณาของ ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างจากโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง และสละเวลาให้ข้อมูลที่มีคุณภาพในการสัมภาษณ์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านของผู้วิจัย โดยเฉพาะ นายพงศ์วิชัย คุรุทนอก ซึ่งเป็นกำลังใจสำคัญที่สุด ที่คอยให้การสนับสนุน ดูแลเอาใจใส่ อย่างดีเสมอมา และขอขอบคุณทุกกำลังใจจากกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่แต่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

เพ็ญแข บุญสอน

56910091: สาขาวิชา: การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา;

วท.ม. (การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา)

คำสำคัญ: พฤติกรรมคิดก้าวหน้า/ บุคลิกภาพเชิงรุก/ ความริเริ่มส่วนบุคคล/ ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน/ ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง/ การวิจัยแบบผสมวิธี

เพื่อเผย บุญสอน: การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี (DEVELOPMENT OF GUIDELINES TO PROMOTE PROACTIVE BEHAVIORS IN CHON BURI ALUMINIUM PACKAGING FACTORY EMPLOYEES: MIXED METHOD RESEARCH) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ภัทราวดี มากมี, ค.ด. 230 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 456 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะคำตอบเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้วยโปรแกรม Mplus และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (ค่าไคสแควร์เท่ากับ 634.290 ค่า  $df$  เท่ากับ 589 ค่า  $p$  เท่ากับ .096 ดัชนี  $TLI$  เท่ากับ .993 ดัชนี  $CFI$  เท่ากับ .995 ค่า  $SRMR$  เท่ากับ .032 ค่า  $RMSEA$  เท่ากับ .013 และ  $\chi^2/df$  เท่ากับ 1.077)

2. โมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรีที่พัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ตามลำดับ

3. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ควรดำเนินการ 3 วิธี คือ 1) ปรับเจตคติให้พนักงานเปิดใจและคิดบวก 2) เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการปรับปรุงวิธีการทำงาน และ 3) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ควรให้ความสำคัญกับการปรับเจตคติให้พนักงานเปิดใจและคิดบวกเป็นอันดับแรก

56910091: MAJOR: RESEARCH AND STATISTICS IN COGNITIVE SCIENCE;  
M.Sc. (RESEARCH AND STATISTICS IN COGNITIVE SCIENCE)

KEYWORDS: PROACTIVE BEHAVIORS/ PREEMPTIVE PERSONALITY/ PERSONAL  
INITIATIVE/ ROLE BREADTH SELF-EFFICACY/ TAKING CHARGE/  
MIXED METHOD RESEARCH

PENKHAE BOONSORN: DEVELOPMENT OF GUIDELINES TO PROMOTE  
PROACTIVE BEHAVIORS IN CHON BURI ALUMINIUM PACKAGING FACTORY EMPLOYEES:  
MIXED METHOD RESEARCH. ADVISORY COMMITTEE: PATTRAWADEE MAKMEE, Ph.D.  
230 P. 2016.

The purposes of this research were to develop and validate a proactive behaviors measurement model, and to develop guidelines for promoting proactive behavior in Chon Buri aluminium packaging factory employees using a mixed method research paradigm. The research included 1) Quantitative research: the sample was derived by a proportionate stratified random sampling, consisting of 456 participants from packaging factory employees in Chon Buri. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The consistence of the hypothetical model was validated with second-order confirmatory factor analysis using the Mplus program. 2) Qualitative research: a sample was derived by using purposive selection sampling, and consisted of 12 experts. The research instrument was a semi-structure interview form, was analyzed and concluded with content analysis.

The results were as follows:

1. The developed model was consistent with empirical data. (Goodness of fit statistics were Chi-square test ( $\chi^2$ ) = 634.290,  $df$  = 589,  $p$  = .096,  $TLI$  = .993,  $CFI$  = .995,  $SRMR$  = .032,  $RMSEA$  = .013 and relative chi-square ( $\chi^2/df$ ) = 1.077)

2. The developed proactive behaviors measurement model of Chon Buri aluminium packaging factory employees indicated that the proactive behaviors of employees consisted of four factors: Personal Initiative, Preemptive Personality, Taking Charge, and Role Breadth Self-Efficacy.

3. The guidelines for promoting proactive behavior in Chon Buri aluminium packaging factory employees should proceed in three phases, that is, 1) adjusting the attitude of the employee to be open-minded and positive thinking, 2) allowing employees to express their opinions and to improve the way of work, and 3) motivating them into developing a proactive behavior.

In conclusion, the development of guidelines to promote proactive behaviors in Chon Buri aluminium packaging factory employees should primarily focus on adjustment the attitude of the employee to be open-mined and positive thinking.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวทางในการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับอุปนิสัย 7 ประการ.....	9
ตอนที่ 2 แนวคิดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
1. ความหมายของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า.....	18
2. องค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า.....	22
2.1 บุคลิกภาพเชิงรุก.....	22
2.2 ความริเริ่มส่วนบุคคล.....	29
2.3 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน.....	39
2.4 ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง.....	42
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง.....	45
ตอนที่ 3 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง.....	51
1. ความหมายของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรม คิดก้าวหน้า.....	51
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริม.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิด Competency.....	53
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร.....	59
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่.....	61
ตอนที่ 5 การวิจัยแบบผสมวิธี.....	63
1. แนวคิดปรัชญาพื้นฐาน และคุณลักษณะการวิจัยแบบผสมวิธี.....	63
2. ชนิดและความหมายของการวิจัยแบบผสมวิธี.....	64
3. การออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี.....	69
4. ข้อดีและข้อจำกัดของวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี.....	71
5. แบบแผนการวิจัยแบบผสมวิธี.....	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
ตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า.....	83
ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูล เชิงประจักษ์.....	86
ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงาน บรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี.....	97
4 ผลการวิจัย.....	99
ตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า.....	102
ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูล เชิงประจักษ์.....	112
ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงาน บรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี.....	152
5 สรุปและอภิปรายผล.....	156
สรุปผลการวิจัย.....	156
อภิปรายผลการวิจัย.....	160
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	169
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	169
บรรณานุกรม.....	170
ภาคผนวก.....	177
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	178
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของ เครื่องมือวิจัย.....	180

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า	
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือวิจัย.....	184
ภาคผนวก ง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และดัชนีจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม.....	186
ภาคผนวก จ	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	189
ภาคผนวก ฉ	หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรม.....	198
ภาคผนวก ช	ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย (แบบสอบถาม).....	200
ภาคผนวก ซ	ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย (แบบสัมภาษณ์).....	202
ภาคผนวก ฌ	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหัวหน้างานในระดับบริหาร.....	205
ภาคผนวก ฎ	ตัวอย่างภาพสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	207
ภาคผนวก ฏ	คำสั่งและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดล การวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี.....	211
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	230	



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปลักษณะของการวิจัยแบบผสมวิธี..... 67
2	สรุปข้อจำกัด ข้อพึงระวัง ในการใช้การวิจัยแบบผสมวิธีในแต่ละชนิดของการศึกษา..... 68
3	ลักษณะสำคัญขององค์ประกอบของวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยแบบผสมวิธี..... 70
4	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่สนับสนุนอิทธิพลระหว่างตัวแปร..... 78
5	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม..... 87
6	เกณฑ์การตัดสินใจของคะแนนแปลงเป็นค่าเฉลี่ย และความหมาย..... 87
7	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนกในองค์การของสายปฏิบัติการ..... 90
8	เกณฑ์พิจารณาดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 94
9	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง..... 102
10	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้..... 104
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้..... 111
12	ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก..... 112
13	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก..... 112
14	ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล..... 115
15	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล..... 115
16	ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน..... 118
17	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน..... 118
18	ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง..... 120
19	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง..... 121
20	ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการวัดตัวแปรแฝง..... 123
21	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝง..... 123
22	ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชล..... 130
23	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี..... 130
24	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง..... 138

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25	139
26	141
27	143
28	145
29	147
30	148
31	149
32	152
33	153
34	155

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวทางในการวิจัย.....	6
2 อุปนิสัยที่มีประสิทธิผล หลักการ และโครงสร้างของพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัว.....	9
3 การพัฒนาวุฒิภาวะของอุปนิสัย 7 ประการ.....	11
4 ขอบเขตแห่งอิทธิพลและขอบเขตแห่งความกังวล.....	21
5 ขอบเขตแห่งอิทธิพลและขอบเขตแห่งความกังวลของผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า.....	21
6 กระบวนการกระทำ (Action Process) ตามทฤษฎีการกระทำ.....	30
7 แบบจำลองความริเริ่มส่วนบุคคล.....	35
8 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	56
9 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดต่อเนื่อง.....	65
10 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดดำเนินการไปพร้อมกัน.....	66
11 การออกแบบคู่ขนาน (Parallel-Database Design).....	74
12 การออกแบบการแปลงข้อมูล (Data-Transformation Design).....	74
13 การออกแบบการตรวจสอบความตรงของข้อมูล (Data-Validation Design).....	75
14 การออกแบบพหุระดับ (Multilevel Design).....	75
15 การออกแบบพัฒนาเครื่องมือ (Instrument-Development Design).....	76
16 การออกแบบการพัฒนาทฤษฎี (Theory-Development Design).....	77
17 การออกแบบการพัฒนาวิธีการ (Treatment-Development Design).....	77
18 ลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	83
19 วิธีดำเนินการวิจัยแบบ Parallel-Databases Design.....	84
20 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันส่วนบุคคลภาพเชิงรุก.....	114
21 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันความริเริ่มส่วนบุคคล.....	117
22 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน.....	120
23 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง.....	122
24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝง.....	129
25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี.....	137
26 สรุวิธีกรพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงาน บรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี.....	154
27 แผนภาพการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดพฤติกรรมคิด ก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี.....	229

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งในการทำงาน มีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กร เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตมนุษย์ การประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคม และความพึงพอใจในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งโอกาสความก้าวหน้าในองค์กรยังเป็นปัจจัยจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย และมีกวดความก้าวหน้าของบุคคลจากระดับตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายการบังคับบัญชา หรือเงินเดือน ดังนั้น คนส่วนใหญ่จึงเชื่อว่า ผู้ที่มีตำแหน่งสูงในองค์กร คือ ผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ (ปาริฉัตร ตู่ดำ, 2556, หน้า 26)

ในยุคการทำงานที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของการแข่งขัน การปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาความคิดให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติดังกล่าวก็จะเป็นผู้ได้ใช้พลังอำนาจของตัวเองได้เต็มศักยภาพ เพราะว่าหนทางแก้ปัญหาจะต้องเริ่มที่ตนเอง และมีความสามารถในการที่จะเลือกตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต เพราะฉะนั้นบุคคลสามารถเลือกที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นผลดีต่อองค์กร ต่อผู้อื่น และนำพาชีวิตตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถที่จะเรียนรู้ และมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง Covey (2004, p. 57) ได้นิยามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เขา เรียกว่า สมดุลแห่ง P/PC (P/PC Balance) คือ ความสมดุลของผลผลิตตามที่ต้องการ (Production) และความสามารถในการสร้างผลผลิต (Production Capability) กล่าวคือ เมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องให้การดูแลพนักงานที่ปฏิบัติงานให้ความสำคัญ ใส่ใจ ทราบถึงความต้องการของพนักงาน และพยายามตอบสนองความต้องการนั้นในขอบเขตที่สมเหตุสมผล เพื่อให้พนักงานมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมุ่งเน้นเพียงเพื่อให้พนักงานผลิตผลงานให้กับองค์กร แต่ไม่ได้เห็นถึงความสำคัญของพนักงานในองค์กร พนักงานย่อมจะท้อแท้ และหมดกำลังใจ และท้ายที่สุดย่อมผลิตผลงานออกมาไม่ได้ประสิทธิภาพ ขาดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อองค์กรต้องการให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงต้องพยายามรักษาสมดุลทั้งผลผลิต และพนักงานที่สร้างผลผลิตให้กับองค์กร

ปัจจุบันได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการดำรงชีวิต สามารถมีแนวทางในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผลตลอดจนสามารถที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ แนวคิดหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง คือ แนวคิด 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ตามแนวคิดของ Covey (2004, อ้างถึงใน นพตล เวชสวัสดิ์, 2555, หน้า 80-81) ได้ศึกษาถึงหลักการพื้นฐานในการเป็นคนที่มีประสิทธิผล และเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จและความสุขที่แท้จริงในชีวิต ซึ่งประกอบด้วยอุปนิสัย 7 ประการ คือ 1) ต้องเป็นฝ่ายเริ่มทำก่อน หรือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำตามลำดับความสำคัญ 4) คิดแบบชนะ-ชนะ 5) เข้าใจคนอื่นก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจตน 6) ประสานพลัง และ 7) ลับเหลี่ยมให้คม หากมีอุปนิสัยทั้ง 7 ประการนี้ก็จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากอุปนิสัยทั้ง 7 เป็นอุปนิสัยแห่งประสิทธิผล หากอยู่บนรากฐานของหลักการ จะนำประโยชน์ระยะยาวมาให้ในระดับสูงสุด จะกลายเป็นรากฐานของคุณลักษณะของบุคคลผู้นั้น สร้างแก่นทรงอำนาจของแผนที่ถูกต้อง ให้การเรียนรู้ต่อเนื่อง ฝึกหลักการอื่น ๆ เข้ามาในวงหมุนขึ้นสูงของการเจริญเติบโต

อุปนิสัยเริ่มทำก่อน หรือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า เป็นอุปนิสัยเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดของคนที่จะมีประสิทธิผลในทุกสถานการณ์ และอุปนิสัยที่เหลืออีก 6 ประการ จะพัฒนาได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาอุปนิสัยที่ 1 คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behavior) การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าไม่เพียงแต่จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เท่านั้น หากแต่เป็นการสร้างความหมายและความเชื่อในฐานะที่เป็นมนุษย์ ซึ่งสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง เพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จและรับผิดชอบชีวิตของตัวเองได้ โดยพฤติกรรมของมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งจากการตัดสินใจประพาสสิ่งต่าง ๆ ไม่ได้เกิดจากเงื่อนไขใด ๆ คนที่มีความคิดก้าวหน้าจะเป็นผู้กำหนดเอง บุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการเก็บแรงกระตุ้นจากคุณค่าที่แท้จริง ผลักดันคุณค่าด้วยการคิดทบทวนอย่างรอบคอบและการคัดเลือกคุณค่าที่อยู่ภายในตนเอง นอกจากนี้การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าต้องทำและคิดสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในขอบเขตที่เราสามารถทำได้ควบคุมได้และพยายามขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ให้มากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจะทำให้มีความสามารถทำหรือควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น

ความเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ดังที่กล่าวมาเป็นอุปนิสัยที่ส่งผลให้ผู้ที่นำมาพัฒนาในด้านนี้เป็นผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานและไม่ทำให้เกิดความทุกข์ ขณะเดียวกันผู้ที่มีอุปนิสัยในด้านนี้ ยังเป็นกำลังใจให้ผู้อื่นทำแบบเดียวกับตน คุณลักษณะความเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าเป็นลักษณะของบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรยุคใหม่ หากองค์กรนั้นมีสมาชิกที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า สมาชิกร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ และความฉลาดความเฉลียวมารวมกัน ร่วมกันสร้างบรรยากาศคิดก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งองค์กรใด ๆ ไม่จำเป็นต้องตกอยู่ในอิทธิพลของสภาพแวดล้อม สามารถก้าวล้ำไปในเชิงรุกเพื่อทำให้ค่านิยม และเป้าหมายที่มีร่วมกันของสมาชิกเกิดผลสำเร็จได้ (Covey, 2004, p. 77) หลายสถาบันในองค์กรต่าง ๆ ได้เสนอแนะว่าผู้ปฏิบัติงาน

ควรจะมีความชำนาญในงานนั้น ๆ เนื่องจากว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้านั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญในโครงสร้างของการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยและจากผลลัพธ์ที่ได้ จะพบว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงเรื่องของพฤติกรรม คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Crant, 2000, pp. 435-462) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์, ภัทราวดี มากมี และสุชาดา กรเพชรปानी (2556, หน้า 56-66) ที่ศึกษาพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี พบว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ตามลำดับ

ในกระบวนการทำงาน บุคคลที่ทำงานจะมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งบุคคลที่ทำงานได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะของคนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะทำงานเชิงรุก (Proactive) และลักษณะของคนที่ไม่มีความคิดก้าวหน้าจะทำงานเชิงรับ (Reactive) บุคคลที่ทำงานเชิงรุก หรือผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่ค้นหาปัญหา และหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อปัญหาเกิดขึ้นจะพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตนเอง ก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น การทำงานเชิงรุก มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น จึงมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ และกลุ่มทำงาน องค์กรทุกประเภทสามารถใช้การทำงานเชิงรุกได้ทั้งสิ้น การทำงานเชิงรุกจะช่วยให้สมาชิกร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นมารวมกัน พัฒนาการให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ บุคคลที่ทำงานเชิงรับ หรือผู้ที่ไม่มีความคิดก้าวหน้า จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมเลือกทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามแต่สิ่งแวดล้อมที่มากกระทบ ถ้าได้รับคำสั่งหรือเสริญก็จะเลือกทำกิจกรรมนั้น แต่ถ้าได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์จะไม่กล้าทำ หรือแสดงความคิดเห็นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา แต่จะรอคอยให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนจึงจะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการแก้ปัญหามากกว่าจะเป็นผู้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหา (Covey, 2004, p. 79) พฤติกรรมคิดก้าวหน้าในองค์กรสามารถที่จะยกระดับได้มากกว่าการจัดการ ในส่วนอื่น ๆ และเป็นผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร เนื่องจากว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้ามีกรอบรูปแบบความคิด และการประเมินที่แตกต่างออกไป คำจำกัดความของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า นั้น ถ้าเอาจากหลาย ๆ อย่างมารวมกันก็จะมีความหมายที่ไม่ค่อยแน่ชัด จึงได้จำกัดถึงการเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าโดยดูจากการเพิ่มขึ้นจากสถานะในปัจจุบันหรือการริเริ่มความคิดใหม่ ๆ ซึ่งรวมไปถึงแนวทางเลือกที่เกิดขึ้นมากกว่าการปรับเปลี่ยนสถานะเงื่อนไข

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยต้องการนำมาศึกษา และพัฒนากับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน โดยเลือกศึกษากับพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเชื่อว่าคนทำงานส่วนใหญ่อยากก้าวหน้าในอาชีพ อยากได้รับการเลื่อนขั้น หรืออยากได้รับโอกาสในการทำงานชิ้นสำคัญที่จะสร้างผลงานให้ตัวเองได้ แต่พฤติกรรมตัดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานที่มักทำให้คนทำงานไปไม่ถึงเป้าหมายสามารถตั้งข้อสังเกตได้ ดังนี้ 1) มาทำงานไปวัน ๆ 2) มองเรื่องผลประโยชน์เป็นเหตุผลหลักของการทำงาน 3) เอาแต่นั่งรอคำสั่งจากหัวหน้าว่าต้องทำอะไร 4) ไม่พยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 5) ไม่มีส่วนร่วมกับกระบวนการคิดงาน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมา คือ ลักษณะของพนักงานที่ไม่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ซึ่งการบริหารงานขององค์กรใดนั้น จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ (ณัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง, 2557, หน้า 1)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานในการนำแนวทางดังกล่าวไปพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จะมีศักยภาพในการบริหารจัดการต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง
3. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

### กรอบแนวทางในการวิจัย

Covey (2004, pp. 70-75) กล่าวว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า เป็นอุปนิสัยของบุคคลที่มีอิสระในการเลือกทางของตน เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในชีวิตของตน สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อม และไม่ขึ้นกับเงื่อนไขใด ๆ แสดงออกโดยการเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้กระทำที่มุ่งเน้นในขอบเขตที่สามารถทำได้ ซึ่งการขยายขอบเขตที่สามารถทำได้นี้ครอบคลุมการกระตุ้นผู้อื่นให้เห็นขอบเขต และขยายขอบเขตที่เขาสามารถทำได้

Crant (2000, pp. 435-462) พบว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงเรื่องของพฤติกรรม คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงนำผลสรุปดังกล่าว มาทำการศึกษากับพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี เพราะปัจจุบันในโรงงานประสบปัญหาในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ตัวผู้ปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแสดงบทบาทความมีคุณค่าที่โดดเด่นของตนเอง ประกอบกับขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้เรียนรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความเจริญก้าวหน้าในปัจจุบัน ซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญทำให้เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดโมเดล สมมติฐานการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งเลือกใช้วิธี Parallel-Databases Design ในการดำเนินการวิจัย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ พร้อมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหัวหน้างานในระดับบริหาร ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจะเก็บข้อมูลไปพร้อม ๆ กัน แล้วจึงนำข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยทั้ง 2 วิธี มาวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล เพื่อให้ได้คำตอบวิจัยที่สมบูรณ์ (Edmonds & Kennedy, 2017, p. 183) ดังภาพที่ 1

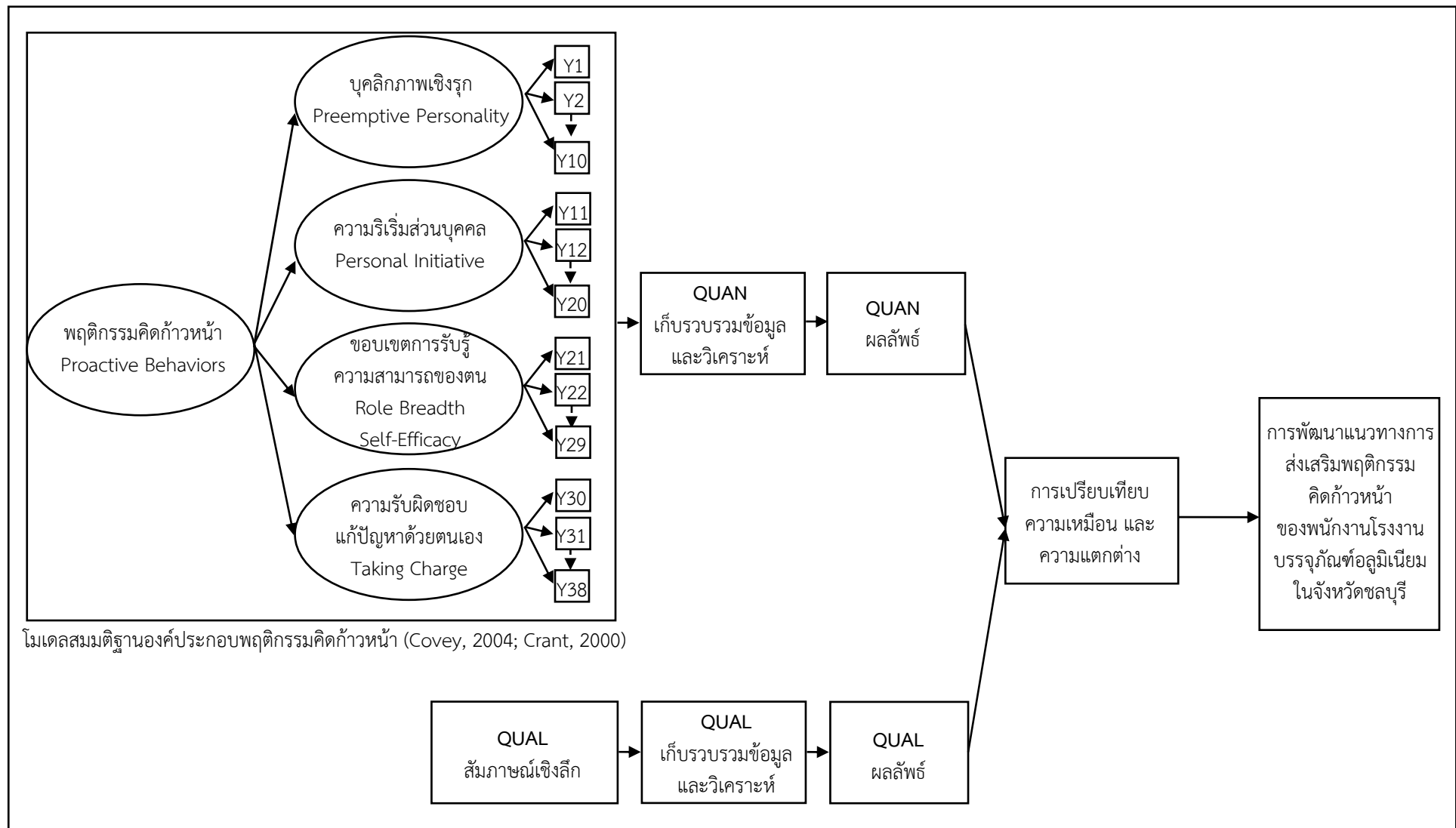
### สมมติฐานในการวิจัย

1. โมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (Role Breadth Self-Efficacy) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge)
2. โมเดลพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปสร้างแบบวัดพฤติกรรมแบบสอบถามความคิดก้าวหน้าสำหรับบุคคลทั่วไป
2. เป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม และบุคคลทั่วไป





วิธีดำเนินการวิจัยแบบ Parallel-Databases Design (Edmonds & Kennedy, 2017)

ภาพที่ 1 กรอบแนวทางในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากร

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ได้แก่ พนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในสายปฏิบัติการจำนวน 1,217 คน (อัตรากำลังคนของโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี, 2559)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากโรงงานต่าง ๆ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างานระดับบริหาร และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการวิจัยในภาคตะวันออก

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และตัวแปรสังเกตได้ 38 ตัวแปร

## นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สามารถคิดสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาเองได้ในเชิงบวก แสวงหาโอกาสที่จะทำให้ตนเองก้าวหน้า มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของตน และคนรอบข้าง รวมถึงมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเสนอความคิด และกระทำลงไปไม่ว่าผลจะออกมาแบบใด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) หมายถึง บุคคลที่มีความคิดในเชิงบวก ความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่น สามารถวางแผนที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ เป็นคนที่มีความตื่นตัว และมีวินัยสูง แสวงหาโอกาสที่จะให้ตัวเองก้าวหน้า พร้อมที่จะปรับปรุง และพัฒนาต่อไปได้

ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) หมายถึง บุคคลที่มีสามารถคิดอะไรขึ้นมาเองได้ในแง่ของการนำไปปรับปรุงและพัฒนา มีทัศนคติที่ดูแตกต่างจากคนอื่นในเชิงบวก โดยไม่จำเป็นต้องให้ใครมาสั่ง มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าแสดงออก

ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (Role Breadth Self-Efficacy) หมายถึง บุคคลที่รู้ศักยภาพของตนเองว่ามีความสามารถมากน้อยเพียงใด ประเมินตนได้ว่ามีความสามารถด้านใดบ้าง ต้องมีความมั่นใจ และต้องเชื่อในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าทำแล้วจะต้องประสบความสำเร็จ

ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge) หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในสิ่งที่ตนเสนอความคิด หรือกระทำลงไป ไม่ว่าผลจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ต้องยอมรับ และสู้กับปัญหาที่

เกิดขึ้นด้วยการหาวิธีต่าง ๆ เพื่อมาแก้ไขให้ได้ รวมถึงไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นต้องพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้

พนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม (Aluminium Packaging Factory Employees) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานที่ผลิตเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งปฏิบัติงานในระดับสายงานปฏิบัติการ

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Development of a Guideline to Promote Proactive Behaviors) หมายถึง วิธีปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น จนเป็นที่น่าพึงพอใจ สำหรับบุคคลที่มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัวในพฤติกรรมเชิงบวก และสามารถเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดได้ดีขึ้น

การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) หมายถึง การใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 456 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะคำตอบเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้วยโปรแกรม Mplus และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และเพื่อหาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ด้วยรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปนิสัย 7 ประการ

ตอนที่ 2 แนวคิดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

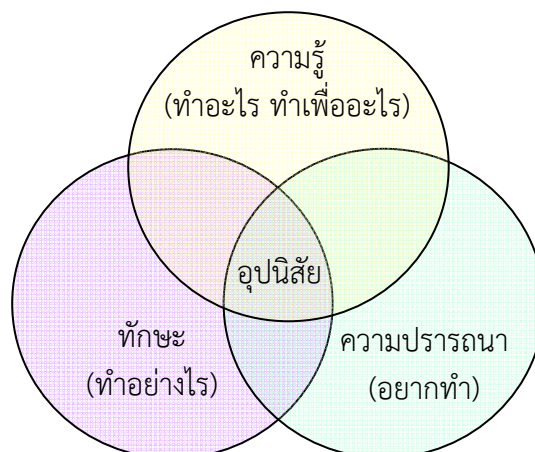
ตอนที่ 3 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 5 การวิจัยแบบผสมวิธี

#### ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปนิสัย 7 ประการ

Covey (2004, p. 47) ได้นิยามว่า อุปนิสัยเป็นส่วนผสมผสานกันของความรู้ ทักษะ และความปรารถนาของบุคคล ดังภาพที่ 2 เมื่อบุคคลมีความรู้ หรือความเข้าใจว่าจะต้องทำอะไร และทำสิ่งนั้นไปเพื่ออะไร มีแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะกระทำสิ่งนั้น มีทักษะสามารถทำสิ่งที่ตนรู้ได้ดี เป็นประจำจึงเกิดเป็นอุปนิสัยของบุคคลนั้น



ภาพที่ 2 อุปนิสัยที่มีประสิทธิผล หลักการ และโครงสร้างของพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัว

(Covey, 2004, p. 48)

อุปนิสัยเป็นปัจจัยสำคัญต่อชีวิตเพราะพฤติกรรมตามอุปนิสัยเกิดขึ้นเกือบตลอดเวลาจนไม่รู้สึกรู้สีกตัว แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพหรือไร้ประสิทธิภาพ ความคิดส่งผลให้เกิดการปฏิบัติ เมื่อกระทำเป็นกิจวัตรก่อให้เกิดเป็นอุปนิสัย แสดงออกมาเป็นคุณลักษณะ และวิถีชีวิต ดังกล่าว ซึ่งได้เขียนหนังสือ “7 Habits of Highly Effective People” โดยกล่าวถึงการสร้างคุณลักษณะซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในชีวิต โดยสิ่งเหล่านี้ได้รวบรวมและสร้างเป็นหลักการเพื่อให้ประพฤติกรรมปฏิบัติจนเป็นนิสัยมีความยั่งยืนถาวร และไม่ทิ้งปัญหาไว้ในภายหลัง โดยได้รวบรวมหลักการพื้นฐานในการเป็นคนมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นหลักการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อนนำไปสู่ความสำเร็จ และความสุขที่แท้จริงได้ นอกจากนี้ได้กล่าวถึงหลักคิดพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนเอง และการสร้างความเป็นผู้นำ คือ ต้องผสมผสานหรือกาย (Body) ซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของเศรษฐกิจ ความคิด (Mind) คือ การรับรู้ เรียนรู้ และการวิเคราะห์ จิตวิญญาณ (Spirit) เป็นเรื่องของจุดมุ่งหมาย และหลักการสำนึกต่าง ๆ ของชีวิต และหัวใจ (Heart) เป็นตัวแทนของความรัก ความสัมพันธ์ ความมุ่งมั่นในใจทั้งหมดให้เป็นหนึ่งเดียว และนอกจาก 4 สิ่งดังกล่าวต้องมี การผสมผสานเรื่องอุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งเข้าไว้อย่างลงตัว กล่าวคือ ใน 3 อุปนิสัยแรกจะเป็นการชนะใจตนเองเป็นการเริ่มจากตนเองและอีก 3 อุปนิสัยจะก้าวสู่การชนะใจผู้อื่น ส่วนอุปนิสัยที่ 7 เป็นการหล่อหลอมให้อุปนิสัยที่ 1 ถึง 6 ยังคงความสมดุลอยู่ต่อไป

### การพัฒนาวุฒิภาวะอย่างต่อเนื่อง (The Maturity Continuum)

อุปนิสัย 7 ประการเป็นการพัฒนาวุฒิภาวะอย่างต่อเนื่อง จากที่เคยพึ่งพาผู้อื่นไปสู่การพึ่งพาตนเองจนกระทั่งสามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้ เช่น การเจริญเติบโตของมนุษย์ ในวัยเด็กไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ต้องอยู่ในความดูแลและช่วยเหลือของผู้อื่น เมื่อเวลาผ่านไปเด็กโตขึ้นมีความรู้ความสามารถและวุฒิภาวะที่จะพึ่งพาและควบคุมตนเองได้ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และการเงิน จนในที่สุดสามารถเป็นที่พึ่งของผู้อื่น และประสานความสัมพันธ์ด้วยการพึ่งพากันและกันได้

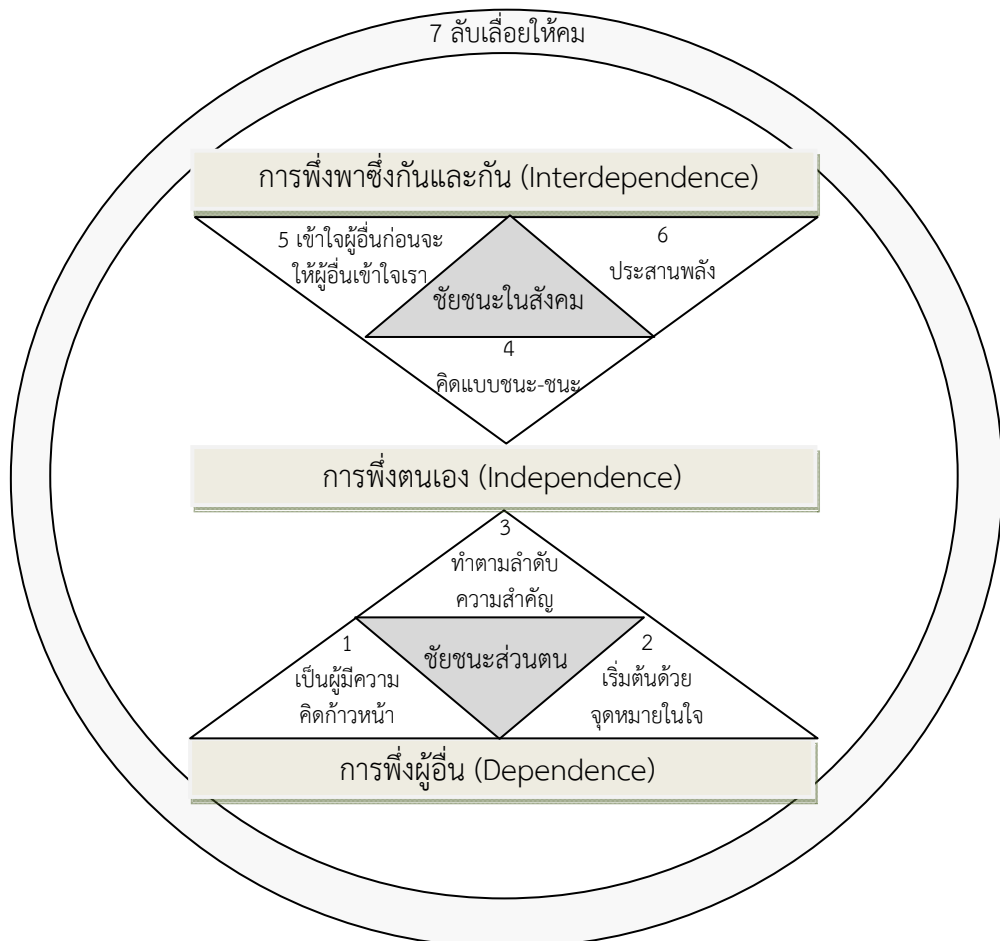
ในกระบวนการพัฒนาวุฒิภาวะอย่างต่อเนื่องนั้น

การพึ่งพาผู้อื่น หมายถึง บุคคลต้องให้ผู้อื่นเป็นคนดูแล ปกป้อง รับผิดชอบ จัดการสิ่งต่าง ๆ ในด้านร่างกาย อารมณ์ และชี้แนะวิธีการ หรือแนวทางในการคิด

การพึ่งพาตนเอง หมายถึง บุคคลมีความสามารถทำตัวเอง เป็นผู้รับผิดชอบตนเอง สามารถเลือกได้ว่าจะกระทำสิ่งใด รู้จักใช้ความคิดในการสร้างสรรค์ วิเคราะห์ แสดงออกทางความคิดให้ผู้อื่นเข้าใจได้

การพึ่งพาซึ่งกันและกัน หมายถึง บุคคลมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่คิดรวมกับผู้อื่น เพื่อสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่กว่าการทำงานคนเดียว

บุคคลต้องมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองก่อนจึงจะสามารถคิดร่วม หรือทำงานพึ่งพาซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังภาพที่ 3 แสดงให้เห็นถึงลำดับและการพึ่งพาซึ่งกันและกันของอุปนิสัย 7 ประการ



ภาพที่ 3 การพัฒนาคุณลักษณะของอุปนิสัย 7 ประการ (Covey, 2004, p. 53)

การพึ่งพาตนเองได้ต้องอาศัยอุปนิสัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ อุปนิสัยที่ 1 การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า อุปนิสัยที่ 2 คือ การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ และอุปนิสัยที่ 3 คือ การทำตามลำดับความสำคัญ ซึ่งอุปนิสัยทั้ง 3 ประการจะเกิดจากการสอน ชี้แนะ ดูแล และช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่น เช่น บิดา มารดา ผู้ปกครอง อาจารย์ หัวหน้างาน เป็นต้น เมื่อบุคคลฝึกพฤติกรรมทั้ง 3 จนเป็นนิสัยแล้ว จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนทำได้ การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ

ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ เป็น “ชัยชนะส่วนตัว” เมื่อเผชิญกับปัญหา หรือทำสิ่งต่าง ๆ จึงสามารถพึ่งพาตนเองได้ การพึ่งพาตนเองสามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในกิจการงานที่ตนทำโดยไม่ต้องยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น แต่เมื่อทำงานใดที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น การพึ่งพาซึ่งกันและกันจะช่วยทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างดีเลิศ อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ-ชนะ อุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะ让别人เข้าใจเรา และอุปนิสัยที่ 6 การประสานพลัง จึงเป็นลักษณะนิสัยที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อผลงานที่ดีเลิศ การฝึกพฤติกรรมทั้ง 3 นี้ให้เป็นนิสัยจะทำให้บุคคลสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็น “ชัยชนะในสังคม”

เนื่องจากในโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในด้านความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา บุคคลต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อุปนิสัยที่ 7 คือ ลับเลื่อยให้คม จะช่วยพัฒนาบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านปัญญา และด้านแรงบันดาลใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคคลพัฒนาตนเองทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งอุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งตามแนวคิดของ Covey (2004) มีดังนี้

#### **อุปนิสัยที่ 1 การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Be Proactive)**

การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าไม่เพียงแต่จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เท่านั้น หากแต่เป็นการสร้างความหมาย และความเชื่อในฐานะที่เป็นมนุษย์ ซึ่งสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง เพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จและรับผิดชอบชีวิตของตนเองได้ โดยพฤติกรรมของมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งจากการตัดสินใจประพจน์สิ่งต่าง ๆ ไม่ได้เกิดจากเงื่อนไขใด ๆ คนที่มีความคิดก้าวหน้าจะเป็นผู้กำหนดเอง บุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการเก็บแรงกระตุ้นจากคุณค่าที่แท้จริง ผลักดันคุณค่าด้วยการคิดทบทวนอย่างรอบคอบและการคัดเลือกคุณค่าที่อยู่ภายในตนเอง นอกจากนี้การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าต้องทำและคิดสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในขอบเขตที่เราสามารถทำได้ ควบคุมได้ และพยายามขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ให้มากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ จะทำให้มีความสามารถทำหรือควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น

#### **อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Being with the End in Mind)**

การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ หมายถึง การเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมาย ไม่ว่าจะ เป็นเป้าหมายเล็กหรือใหญ่ และกำหนดแผนงานก่อนลงมือทำ เพื่อช่วยให้บุคคลรู้ว่าตนเองต้องการทำอะไร ขณะนี้อยู่ตรงจุดไหน และต้องทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจเป็นการเริ่มต้นด้วยความเข้าใจในตัวเองอย่างชัดเจนก่อน ต้องรู้ว่ากำลังจะไปทางไหนเพื่อจะได้เข้าใจว่าเรากำลังอยู่ตรงจุดไหนในขณะนี้ และค่อย ๆ ขยับไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องด้วยการเริ่มต้นมองกรอบความคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายสุดท้ายในชีวิต และกำหนดเป้าหมายในใจอย่างชัดเจน กระทำทุกอย่างไม่ให้ขัดแย้งกับสิ่งที่กำหนดไว้ซึ่งสำคัญที่สุด โดยในทุกวันที่ผ่านไปจะต้องมีส่วนร่วมในการทำให้เข้าใกล้เป้าหมายที่กำหนดไว้ในใจ อุปนิสัยการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจพื้นฐานอยู่บนหลักการของความเป็นผู้นำจินตนาการและจิตสำนึก วิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดใน

การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ คือ การสร้างความรับผิดชอบส่วนตนเริ่มต้นที่ศูนย์รวมของขอบเขตที่สามารถทำได้และสนใจต้องการเป็น หรือทำโดยอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าหลักการที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติ และพยายามใช้ชีวิตให้มีความสอดคล้องกัน ซึ่งถือเป็นศูนย์รวมที่หลักการ โดยจะต้องมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เพราะสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความรับผิดชอบส่วนตนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่จะประกอบไปด้วยกรอบความคิดขั้นพื้นฐาน เครื่องนำทางปัญญาและอำนาจทั้ง 4 ปัจจัยนี้จะต้องรวมกันอย่างสอดคล้องเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้มีประสิทธิภาพที่สุดจะกำหนดอนาคตให้ตนเอง แทนที่จะให้ผู้อื่นหรือสภาวะการณ์เป็นตัวกำหนดเป้าหมายของชีวิต เขาคิดวางแผนอยู่ในใจ และดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้ สิ่งที่อยู่ในใจของเขาเป็นสิ่งที่กำหนดอนาคตของเขา การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุก ๆ ด้านในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในองค์กร หรือการดำเนินชีวิตในครอบครัว

### อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ (Put First Things First)

การทำตามลำดับความสำคัญ คือ การจัดประเภทและลำดับที่ของการทำงานของคุณ บุคคลจะต้องทราบว่าจะงานใดเป็นงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วน หรืองานใดเป็นงานที่มีความสำคัญแต่ไม่เร่งด่วน การลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะต้องทำนั้นต้องอยู่บนรากฐานของหลักการ ความถูกต้อง และความสำคัญที่จะให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ไม่ใช่การทำงานเพราะถูกบีบบังคับ หรือถูกเร่งให้ทำด้วยเหตุฉุกเฉิน

อุปนิสัยนี้ถือเป็นการลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเป็นวัตรปฏิบัติ และสำเร็จลงได้ตามต้องการเป็นผลลัพธ์อันต่อเนื่องมาจากอุปนิสัยที่ 1 และ 2 เป็นการทำงานของความต้องการเป็นอิสระ จึงสามารถทำให้เกิดการตัดสินใจและเลือกทำในสิ่งที่สอดคล้องกัน นำไปสู่การเป็นคนที่มีศูนย์รวมอยู่ที่หลักการ อุปนิสัยนี้จะเป็นเรื่องของการกระทำในชีวิตที่จะต้องเกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทำตามลำดับความสำคัญ การจัดการระเบียบวินัยและดำเนินการตามความสำคัญเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยการจัดการกับตัวเอง และพยายามรักษาความสมดุลของผลลัพธ์กับความสามารถในการบริหารเวลา วิธีที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด คือ จะต้องให้ความสนใจและทำในเรื่องที่มีความสำคัญก่อนมากกว่าเรื่องเร่งด่วนเสมอ โดยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันและเตรียมตัวในกิจกรรมเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ การแสวงหาโอกาสใหม่ และการวางแผนรวมถึงการพักผ่อนซึ่งจะต้องทำให้มีวิสัยทัศน์กว้าง มองการณ์ไกลมีระเบียบวินัยสามารถควบคุมตนเองได้ และมีความสุขในชีวิต

### อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ-ชนะ (Think Win-Win)

การคิดแบบชนะ-ชนะ เป็นแนวคิดที่แสวงหาผลประโยชน์สูงสุด ที่เห็นพ้องต้องกัน และยอมรับผลลัพธ์นั้นด้วยความเต็มใจของทั้งสองฝ่าย ซึ่งเป็นความพยายามที่จะประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายจนเป็นที่พอใจ ผู้มีความคิดแบบชนะ-ชนะจะเชื่อว่าทางเลือกหรือวิธีการแก้ปัญหาที่มีมากมาย



หลายวิธีที่จะทำให้ได้สิ่งที่ต้องการ การเปิดอกพูดคุยปัญหากัน และเปิดใจรับฟังอีกฝ่ายด้วยความจริงใจจะทำให้ได้แนวคิดและวิธีการที่หลากหลาย ดังนั้น การคิดแบบชนะ-ชนะจึงไม่ใช่การคิดที่จะได้ฝ่ายเดียว แต่เป็นการคิดที่รวมกันของทั้งสองฝ่ายที่ได้รับสิ่งที่ต้องการด้วยความพึงพอใจทั้งคู่

การคิดแบบชนะ-ชนะ ถือเป็นอุปนิสัยแรกในการเอาชนะใจผู้อื่น เป็นการคิดที่มีลักษณะของผู้นำ เป็นกรอบความคิดและจิตใจที่แสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน โดยข้อตกลงหรือการแก้ไขปัญหาด้วยชัยชนะทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันจึงไม่ใช่การแข่งขัน รากฐานของการคิดนี้ต้องมีลักษณะของความสัมพันธ์ที่ตรงมองเห็นคุณค่าในตนเอง มีความเป็นผู้ใหญ่กล้าหาญ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบจิตใจเอื้อเฟื้อ มีความไว้วางใจเชื่อใจ ทำให้เราเปิดใจกว้างได้ และการมีมิตรภาพให้กับคนรอบข้างเสมอจากลักษณะของความสัมพันธ์มาสู่ข้อตกลงร่วมกันของทุกฝ่าย ข้อตกลงแบบชนะ-ชนะนี้ครอบคลุมถึงขอบเขตของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยการมองผลตอบแทนที่จะตามมาจึงจะสามารถทำให้การคิดแบบชนะ-ชนะนี้เกิดขึ้นได้จริง

ข้อตกลงแบบชนะ-ชนะสามารถใช้ได้กับทุกความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างกับลูกจ้าง หรือเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน หรือกลุ่มบุคคลกับกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน แนวคิดแบบชนะ-ชนะจะทำให้ทุกฝ่ายร่วมมือกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายง่ายขึ้น

### **อุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand Then to Be Understood)**

การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา หมายถึง การรับฟังปัญหาของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และถามเพื่อความกระจ่างว่าผู้อื่นต้องการอะไร หรือรู้สึกอย่างไรก่อนที่จะพยายามอธิบายเหตุผลต่าง ๆ ของตนเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจตน

ในการสนทนาพูดคุย หรือปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ บุคคลแต่ละคนควรต่างรับฟังกันและกันด้วยความตั้งใจเพื่อที่จะเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการอะไร Covey (2004, pp. 255-257) เสนอว่า การฟังสามารถแบ่งออกได้ 5 ระดับ ดังนี้

1. ไม่ใส่ใจรับฟัง คือ ไม่สนใจและไม่พยายามที่จะฟัง และทำความเข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นกำลังพูดหรืออธิบาย
2. แสร้งรับฟัง คือ แกล้งทำให้อูเหมือนว่ากำลังฟัง
3. เลือกฟัง คือ เลือกฟังเฉพาะบางบทสนทนาที่ตนสนใจ หรือตรงกับความเชื่อของตน
4. ฟังอย่างตั้งอกตั้งใจ คือ ทุ่มเทความสนใจกับเนื้อหาที่ได้ฟัง และเปรียบเทียบกับเนื้อเรื่องต่าง ๆ เข้ากับสถานการณ์ของตน
5. ฟังอย่างเข้าอกเข้าใจ คือ การฟังและร่วมรับรู้ทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้พูด เป็นการรับฟังเพื่อเข้าใจในตัวผู้พูดอย่างแท้จริง

การฟังในระดับ 1-3 เป็นการฟังที่ไม่ทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาของผู้สื่อ จึงไม่ก่อประโยชน์จากการฟังนั้น

โดยปกติคนส่วนใหญ่มักไม่มีเจตนาในการรับฟังเพื่อทำความเข้าใจ แต่มักจะฟังแล้วเปรียบเทียบเนื้อเรื่องต่าง ๆ เข้ากับประสบการณ์ของตน น้อยคนนักที่จะรับฟังอย่างเข้าอกเข้าใจ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจผู้อื่นอย่างแท้จริงว่าเขาต้องการอะไร และรู้สึกอย่างไร

ในวงการธุรกิจ ถ้าผู้นำฝึกการฟังอย่างเข้าอกเข้าใจ เปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดบอกถึงความต้องการ จะทำให้ผู้นำได้ทราบปัญหา ความรู้สึก ความต้องการของพนักงานที่แท้จริง สร้างความร่วมมือ และเป็นพื้นฐานในการฝึกพลังประสานความต่าง ซึ่งเป็นอุปนิสัยที่ 6 ต่อไป

การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้อื่นเข้าใจเราถือเป็นหลักการที่สำคัญมากที่สุด ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการติดต่อสื่อสารถือเป็นทักษะสำคัญที่สุดในชีวิต การสร้างอุปนิสัยนี้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนกรอบแนวคิด โดยการพยายามทำความเข้าใจกับคนอื่น ๆ ก่อนการฟังผู้อื่น เพื่อแสวงหาความเข้าใจและรับรู้อย่างแท้จริง ถือเป็นสิ่งเป็นในการเข้าใจผู้อื่นด้วยการฟังอย่างตั้งใจ ตอบสนองการฟังอย่างเห็นอกเห็นใจ และเปิดใจยอมรับสะท้อนความรู้สึกออกมาจากใจจริงของเรา การฟังเช่นนี้ถือว่าอยู่ในความควบคุมของตัวเองเป็นการให้ความสนใจกับขอบเขตที่สามารถทำได้ และเข้าใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมีข้อมูลที่ถูกต้อง จับหัวใจของเรื่องได้รวดเร็ว สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้น ทำให้ผู้อื่นรู้สึกปลอดภัยและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การให้คนอื่นเข้าใจเรานั้นต้องสร้างให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือในตัวเรา ก่อนเห็นอกเห็นใจและเป็นเรื่องของความรู้สึกที่คล้อยตามไปกับความคิดของคนที่เราเชื่อถือ การจะให้อื่นรู้สึกเช่นนั้นเราต้องพร้อมที่จะเข้าใจอีกฝ่าย แล้วจึงเสนอความคิด ตามความเชื่อของเราตามความจริงด้วยความคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วว่าจะเกิดประโยชน์กับทุกคน เมื่อเราเข้าใจความรู้สึกของแต่ละคนเป็นอย่างดีแล้วจึงถือเป็นการเปิดประตูสู่การแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ และแสวงหาทางเลือกที่สาม ไม่ถือความแตกต่างว่าเป็นอุปสรรคแต่จะกลายเป็นส่วนหนึ่งที่น่าไปสู่การประสานพลัง

### อุปนิสัยที่ 6 การประสานพลัง (Synergize)

การประสานพลัง หมายถึง ความพยายามประสานความแตกต่างในความคิด ข้อมูล และวิธีการต่าง ๆ โดยการชักจูงให้อื่นเสนอแนวทางเลือกในการแก้ปัญหา มีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลของทุกฝ่าย ตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า และได้ผลมากกว่าทางเลือกของสมาชิกทุกคนที่เสนอมา

การประสานพลังเป็นการนำข้อดีของอุปนิสัยทั้งหมดมารวมไว้ด้วยกัน และความสัมพันธ์ที่แต่ละส่วนมีต่อกันต่างก็ก่อประโยชน์ให้กันและกัน เพื่อที่จะทำงานใหญ่ให้สำเร็จโดยประโยชน์สูงสุดของการประสานพลัง คือ การใช้คุณสมบัติที่มนุษย์ได้รับจากธรรมชาติ คือ ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคม แรงจูงใจแบบชนะ-ชนะ และทักษะการติดต่อสื่อสารมาจัดการ

กับเรื่องใหญ่ในชีวิต โดยการประสานพลังถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่มีศูนย์รวมอยู่ที่หลักการ เพราะเป็นทั้งตัวเร่งและปลดปล่อยพลังภายในตัวเราออกมา สิ่งจำเป็นของการประสานพลัง คือ การรู้จักคุณค่าของความแตกต่าง สร้างเสริมส่วนที่แข็งแรง และชดเชยส่วนที่อ่อนแอ นอกจากนี้ ควรเพิ่มระดับการสื่อสารต่อกันให้มากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัยหรือประสานพลังมากขึ้น และหากเกิดการประสานพลังที่สูง ปัญหาจะถูกแก้ไขด้วยความคิดสร้างสรรค์ การประสานพลังสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับครอบครัว โรงเรียน ธุรกิจ การทำงานองค์การสังคม หรือแม้แต่ระบบนิเวศน์ตามธรรมชาติ ล้วนแต่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถือเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดอำนาจและใช้งานได้สูงสุดเปรียบเสมือนการประสานพลังนั่นเอง

### อุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คม (Sharpen the Saw)

การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอเป็นอุปนิสัยที่จะช่วยเพิ่มคุณค่าที่มีอยู่ในตัวเองให้มากขึ้น และปรับเปลี่ยนสิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติให้เราทุกคน 4 ประการ คือ ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคม ด้วยการแสดงให้เห็นถึงพลังขั้นต้นทั้ง 4 อย่าง และเป็นการฝึกหัดใช้พลังทั้ง 4 ดังกล่าวเพื่อนำออกมาใช้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อย่างฉลาด และสมดุล ด้วยการเริ่มลงมือทำก่อนโดยหาเวลาลับเลื่อยจึงจัดเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในตารางบริหารเวลาที่ต้องทำอยู่ตลอดเวลาจนเป็นอุปนิสัยตามธรรมชาติ และอยู่ในขอบเขตที่สามารถทำได้ สิ่งนี้ถือเป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดในชีวิต โดยเครื่องมือคือตัวเราเองเพราะเกี่ยวกับการใช้ชีวิต และการมีส่วนร่วม ซึ่งทั้ง 4 ด้านอธิบายได้ ดังนี้

ร่างกาย เกี่ยวข้องกับบุคคลในเรื่องการดูแลสุขภาพความสมบูรณ์ของร่างกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนให้เพียงพอ และการออกกำลังกายเป็นประจำเพื่อสร้างความทนทาน ความยืดหยุ่นให้กับร่างกาย การหาวิธีผ่อนคลายความเครียดเพื่อไม่ให้ร่างกายทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นยังรวมถึงการฝึกฝนทักษะทางด้านร่างกายต่าง ๆ เช่น การฝึกการใช้มือในการพิมพ์ดีด เป็นต้น

จิตวิญญาณ เกี่ยวข้องกับบุคคลในเรื่องการพัฒนาทางด้านจิตใจ และแรงบันดาลใจ เช่น การสวดมนต์ การฟังธรรม การอ่านวรรณคดี การทำสมาธิ เป็นต้น

สติปัญญา บุคคลควรพัฒนาความรู้ วิชาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ การฝึกคิดในเชิงวิเคราะห์ การฝึกเขียนบันทึก การรวบรวมความคิดประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา และคิดวิเคราะห์ เป็นการกระตุ้นการใช้ความคิดลับคมเลื่อยทางด้านสติปัญญา

ความรู้สึกที่มีต่อสังคม บุคคลจะต้องฝึกสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนใหม่ การเปิดใจรับฟังผู้อื่น การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล การมองความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นโอกาสในการสร้างสรรค์เพิ่มพูน

การลับเลื่อยหรือการปรับตัวใหม่จะต้องทำทั้ง 4 มิติให้เป็นไปอย่างสมดุลกล่าวคือ ร่างกาย ต้องหมั่นออกกำลังกายดูแลโภชนาการและจัดการกับความเครียดในจิตใจ ส่วนด้านจิตวิญญาณเป็น

เรื่องของการเห็นคุณค่ารักษาคำมั่นสัญญาปฏิญญาการศึกษาและสมาธิ ด้านสติปัญญาหมายรวมถึง การอ่านหนังสือมองสู่ความก้าวหน้าการวางแผนและการเขียนแผน สิ่งสุดท้ายคือความรู้สึกที่มีต่อสังคมเป็นจิตใจการให้บริการการแบ่งปันความรู้สึกการรวมพลังและความมั่นคงในจิตใจที่แท้จริง

สรุปได้ว่า อุปนิสัยทั้ง 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง จะสร้างสรรค์ให้เกิดผลรวมที่ดีที่สุดการปรับเปลี่ยน ในเรื่องใดก็ตามจะช่วยเพิ่มความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างน้อย 1 ใน 7 ของอุปนิสัยทั้งหมดการพัฒนาอุปนิสัยหนึ่งให้สำเร็จจะเป็นขั้นตอนสู่การพัฒนาในอุปนิสัยต่อ ๆ ไป และจะช่วยเพิ่มความสามารถในการดำรงชีวิตในส่วนที่เหลือได้

### ขั้นตอนพัฒนาตนสู่การเป็นผู้มีอุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง

อุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง ตั้งอยู่บนรากฐานของหลักการของกรอบความคิดประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลในระยะยาวและเป็นรากฐานของคุณลักษณะของบุคคลขั้นตอนในการพัฒนาตนตามแนวคิดของ Covey (1989, อ้างถึงใน จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์, ภัทราวดี มากมี และ สุชาติ กรเพชรปानी, 2556) มีดังนี้

1. สร้างความเชื่อมั่นในตนเองเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้กำหนดชะตาชีวิตของตนเอง
  2. รับผิดชอบชีวิตของตนเองผลักดันคุณค่าของตนเองด้วยการคิดทบทวนอย่างรอบคอบทำ และคิดสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในขอบเขตที่สามารถทำได้ควบคุมได้และพยายามขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ให้มากขึ้นเรื่อย ๆ
  3. สร้างความรับผิดชอบส่วนตน โดยเริ่มต้นที่ศูนย์รวมของขอบเขตที่สามารถทำได้และสนใจต้องการเป็นหรือทำโดยอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าและหลักการที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติ ใช้ชีวิตให้มีความสอดคล้องโดยปฏิญญาจะต้องมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้
  4. ทำงานตามลำดับความสำคัญจัดระเบียบวินัยเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จและพยายามรักษาความสมดุลของผลลัพธ์
  5. บริหารเวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่าก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยให้ความสนใจและทำในเรื่องสำคัญก่อนมากกว่าเรื่องเร่งด่วนเสมอ แสวงหาโอกาสใหม่ และมีวิสัยทัศน์กว้างมองการณ์ไกล
  6. ทำงานด้วยความรอบคอบซื่อตรงเอื้อเฟื้อมีมิตรภาพให้กับคนรอบข้างเสมอ
  7. พยายามทำความเข้าใจผู้อื่นด้วยการฟังอย่างตั้งใจรับรู้อย่างแท้จริง เปิดใจยอมรับและตอบสนองอย่างเห็นอกเห็นใจ สะท้อนความรู้สึกออกมาจากใจจริง ทำให้ผู้อื่นรู้สึกปลอดภัยและพร้อมจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
  8. รู้จักคุณค่าของความแตกต่าง สร้างเสริมส่วนที่แข็งแกร่งและชัดเจนส่วนที่อ่อนแอ
  9. เริ่มลงมือทำก่อน ทำอยู่ตลอดเวลาจนเป็นอุปนิสัยตามธรรมชาติ
- สรุปได้ว่า ทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ต้องเป็นฝ่ายเริ่มทำก่อนหรือพฤติกรรมคิดก้าวหน้า 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำตามลำดับความสำคัญ 4) คิดแบบชนะ-ชนะ

5) เข้าใจคนอื่นก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจตน 6) ประสานพลัง และ 7) ลับเลื่อยให้คม ซึ่งจากทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพของ Covey (2004) เป็นการเริ่มต้นที่เหมาะสมอย่างยิ่งกับการนำไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถบ่งชี้ความสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้เป็นอย่างดี ทั้งอุปนิสัยการชนะใจตนเองพัฒนาสู่อุปนิสัยเพื่อชนะใจผู้อื่น อีกทั้งการสั่งสมอุปนิสัยแห่งการเป็นผู้ทรงประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยทฤษฎีนี้เป็นการพัฒนาที่อุปนิสัยไม่ใช่เพียงการสร้างภาพลักษณ์ที่ฉาบฉวยเพียงชั่วคราว แต่เป็นการก่อให้เกิดเป็นนิสัยติดตัว และจะทำให้ไม่เป็นการผินผายภาพที่น่าประทับใจต่อผู้อื่น เป็นการสื่อออกมาจากตัวตนจึงเป็นการง่ายต่อการนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต และการทำงานได้อย่างยั่งยืน และมั่นคงด้วยการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัยของตนเอง

## ตอนที่ 2 แนวคิดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. ความหมายของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552, หน้า 88) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ว่าเป็นผู้ที่มุ่งมั่นที่จะให้งานประสบความสำเร็จด้วยการวางแผนงานไว้ล่วงหน้าเสมอ การคิดที่จะพัฒนาระบบงานและความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา ความไม่ย่อท้อหรือหวั่นไหวต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและการแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนมูลค่าหรือค่างาน (Job Values) ให้ขึ้นอยู่กัเวลา

Covey (2004, pp. 70-75) ให้ความหมายของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการเลือกทางของตน เป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนสามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นจากสังคม หรือสิ่งแวดล้อมและไม่ขึ้นกับเงื่อนไขใด ๆ แสดงออกโดยการเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้กระทำที่มุ่งมั่นในขอบเขตที่สามารถทำได้ ซึ่งการขยายขอบเขตที่สามารถทำได้นี้ครอบคลุมการกระตุ้นผู้อื่นให้เห็นขอบเขต และขยายขอบเขตที่เขาสามารถทำได้

Covey (2004, pp. 48-53) กล่าวว่า การพัฒนาอุปนิสัยของบุคคล มี 3 ระดับ คือการพึ่งพาผู้อื่น (Dependence) พึ่งตนเอง (Independence) และพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence) ในการพัฒนาแต่ละระดับแต่ละขั้นตอนต้องอาศัยกระบวนการทางความคิดเป็นแรงผลักดัน การพึ่งตนเอง (Independence) เป็นการประสบความสำเร็จครั้งสำคัญ ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง สืบเนื่องมาจากผ่านวัยที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นตั้งแต่วัยทารก แสดงให้เห็นถึงวุฒิภาวะและสามารถพัฒนาถึงขั้นการพึ่งพาซึ่งกันและกันได้ และได้กล่าวถึงอุปนิสัย 7 ประการ ที่ทำให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องพัฒนาจากตนเองก่อน เน้นการเอาชนะตนเอง การพึ่งตนเองได้ แล้วจะเป็นรากฐานสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน หมายถึงการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือและการสื่อสารในบรรดาอุปนิสัยทั้ง 7 ประการนี้ อุปนิสัยประการแรก คือ การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Proactive) นับเป็นอุปนิสัยพื้นฐานและทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคคลต้องเรียนรู้ที่จะปรับปรุงความรู้และทักษะ โดยปรับปรุงอุปนิสัยให้มี

ความตระหนักในการทำงานที่มีประสิทธิผล และผลการศึกษาของจิตแพทย์ มหาวิทยาลัยวอชิงตัน สหรัฐอเมริกา เป็นผู้สร้างแบบทดสอบเพื่อวัดลักษณะอุปนิสัย (Temperament) ชื่อ Tridimensional Personality Questionnaires (TPQ) ได้กล่าวถึงลักษณะอุปนิสัยของบุคคล คือ พฤติกรรมการตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยอัตโนมัติ ซึ่งมีลักษณะค่อนข้างมั่นคงตลอดชีวิตและอาจถ่ายทอดทางพันธุกรรม 3 ประการ ได้แก่ การแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ (Novelty Seeking) การหลีกเลี่ยงภัยอันตราย (Harmelty Avoidance) และการติดพึงใจในรางวัล (Reward Dependence) ลักษณะเหล่านี้เป็นไปตามการตอบสนองต่อสิ่งเร้าใหม่ ๆ การได้รางวัล และการถูกลงโทษ มีผลก่อให้เกิด หรือยับยั้ง หรือคงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติเป็นปกติ จนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพเชิงรุก มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น จึงมีความสำคัญต่อองค์การธุรกิจ และกลุ่มทำงาน องค์การทุกประเภทสามารถที่จะใช้การทำงานเชิงรุกได้ทั้งสิ้น การทำงานเชิงรุกจะช่วยให้สมาชิกร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นมารวมกัน พัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

#### **ลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า**

พฤติกรรมคิดก้าวหน้าเป็นอุปนิสัยแรกๆ ที่ Covey (2004, pp. 80-81) ได้กล่าวไว้ในอุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ซึ่งประกอบด้วยอุปนิสัยต่าง ๆ ดังนี้

อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน มีความคิดก้าวหน้า (Proactive) บุคคลที่มีอุปนิสัยแบบนี้มีความเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองให้มีความสำเร็จได้ รู้จักควบคุมตนเอง มีเหตุผล ยึดมั่นในหลักธรรมจริยา ทั้งในความคิดและการกระทำ มีความเห็นคุณค่าในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปรารถนาที่อิสระ มองโลกในแง่ดี กระทำตนให้เป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา

อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the End in Mind) บุคคลที่มีอุปนิสัยนี้มีความสามารถในการอธิบาย กำหนดภารกิจ และเป้าหมายของตนได้ตามบทบาทที่ตนมีอยู่ และมีพฤติกรรมที่ถูกทำนองคลองธรรมเหมาะสมกับกาลเทศะ

อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ/ การรู้จักวางแผน (Put First Things First) บุคคลที่มีอุปนิสัยนี้รู้จักจัดลำดับสิ่งที่ทำในแต่ละวัน พร้อมทั้งระยะเวลาที่ใช้

อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ-ชนะ (Think Win-Win) บุคคลที่มีอุปนิสัยนี้มักมีใจเมตตา มีน้ำใจ ใจกว้าง มีความคิดและการกระทำในหนทางที่จะเกิดประโยชน์ร่วมกัน

อุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand Then to be Understood) เป็นการพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น แสดงถึงการให้เกียรติ รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักเสียสละ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจให้ถ่องแท้

อุปนิสัยที่ 6 การประสานพลังงาน/ การทำงานเป็นทีม (Synergize) เป็นลักษณะนิสัยที่แสดงถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักดึงเอาพลังสร้างสรรค์ หรือจุดแข็งของอีกฝ่ายหนึ่งมาผสมผสานกับจุดแข็งของตน เพื่อเพิ่มพูนประโยชน์ต่อทุกคน แสดงถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น

อุปนิสัยที่ 7 การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ/ ลับเลื่อยให้คม (Sharpen the Saw) เป็นอุปนิสัยที่มักจะหมั่นฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ จิตวิญญาณ (Spiritual Dimension) วิชาชีพ วิชาการ และความรู้ต่าง ๆ

ลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะเป็นผู้ที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างรอบคอบ ผ่านการคิดไตร่ตรอง ซึ่งจะถูกลักคั่นด้วยคุณค่า การคิดอย่างรอบคอบ การคัดเลือก และค่านิยมภายในของบุคคลนั้น จึงเปรียบเสมือนกับความสามารถในการเลือกวิธีตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้ โดยให้อำนาจบุคคลเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ตอบสนองต่อสิ่งเร้า จะตอบสนองด้วยทางเลือกที่อยู่บนรากฐานของค่านิยม
2. ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะสร้างสรรค์ผลงาน
3. เป็นผู้ริเริ่มรับผิดชอบในความก้าวหน้า
4. เป็นผู้เสนอหนทางแก้ปัญหา
5. เป็นผู้ลงมือทำเรื่องที่ทำเป็นประจำ สอดคล้องกับหลักการที่ถูกต้อง
6. ใช้ไหวพริบและการริเริ่มในเชิงรุก
7. เลือกลงมือตอบสนองต่อสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นความสนใจไปยังขอบเขตแห่งอิทธิพล
8. สร้างความเปลี่ยนแปลงจากภายในออกสู่ภายนอก เพื่อให้เกิดผลบวก
9. มีการให้และรักษาสัญญา

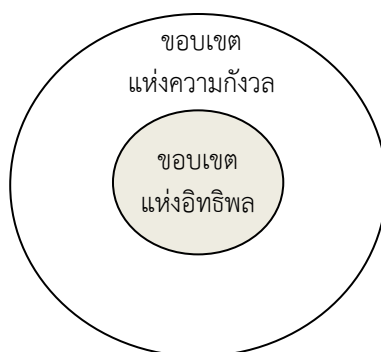
ผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าในระดับสูงจะมีมุมมองต่อการทำงานดังนี้ (ฮาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2552, หน้า 88)

1. แสดงออกถึงความเต็มใจในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น
2. หาวิธีการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานได้
3. กำหนดแผนงานสำรองไว้ล่วงหน้า หากแผนงานหลักไม่ประสบผลสำเร็จ
4. คาดการณ์ถึงปัญหาและคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาก็อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานไว้ล่วงหน้า
5. สร้างบรรยากาศให้สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ
6. แสวงหาโอกาสในการรับผิดชอบงานที่มีความซับซ้อนหรือเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย
7. แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้แนวคิดประสบการณ์และความคิดเห็นใหม่ ๆ จากการเข้ากลุ่มหรือสมาคม
8. กระตุ้น จูงใจให้ผู้อื่นมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะมีความเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองให้มีความสำเร็จได้ รู้จักควบคุมตนเอง มีเหตุผล ยึดมั่นในหลักธรรมจริยธรรมทั้งในความคิดและการกระทำ เป็นผู้ที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างรอบคอบ ซึ่งจะถูกผลักดันด้วยคุณค่า การคิดอย่างรอบคอบ การคัดเลือก และค่านิยมภายในของบุคคลนั้น จึงเปรียบเสมือนกับความสามารถในการเลือกวิธีตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้ โดยให้อำนาจบุคคลเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น

#### วิถีทางสู่การมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

บุคคลที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะเป็นผู้ที่มีการตระหนักรู้ในตัวเอง รู้ว่าตนทุ่มเทเวลาและพลังงานกับเรื่องอะไร รู้ว่าวิตกกังวลกับเรื่องอะไร และสามารถแยกกับสิ่งที่เราไม่มีส่วนเกี่ยวข้องออกจากกันได้ สามารถระบุขอบเขตแห่งความกังวลได้ (Circle of Concern) และแยกส่วนที่ตนไม่สามารถมีอำนาจควบคุมบังคับ ออกจากส่วนที่ตนสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้เรียกว่า ขอบเขตแห่งอิทธิพล (Circle of Influence) (Covey, 2004, p. 83) ตามภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ขอบเขตแห่งอิทธิพลและขอบเขตแห่งความกังวล (Covey, 2004, p. 83)

คนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะให้ความสำคัญกับขอบเขตแห่งอิทธิพลและจะทุ่มเทกับเรื่องที่สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ เรื่องที่ตนเองสามารถควบคุมได้ ทำให้ขอบเขตแห่งอิทธิพลขยายกว้างขึ้นตามภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ขอบเขตแห่งอิทธิพลและขอบเขตแห่งความกังวลของผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Covey, 2004, p. 84)



ดังนั้น ปัญหาต่าง ๆ จะได้รับการแก้ไขตามการรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหานั้นที่เราสามารถแก้ไขได้ คนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะทุ่มเทเวลา และพลังงานในขอบเขตแห่งอิทธิพลในการแก้ปัญหา และเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองก่อนที่จะแผ่อิทธิพลไปสู่ผู้อื่น ปัญหาที่ประสบแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้ ปัญหาจากพฤติกรรมของตน (Direct Control) ปัญหาจากพฤติกรรมของผู้อื่น (Indirect Control) ปัญหาที่ตนทำอะไรไม่ได้ (No Control) คนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะแก้ปัญหาทั้ง 3 ประเภทนี้ ภายในขอบเขตแห่งอิทธิพลของเขา ดังนี้

ปัญหาจากพฤติกรรมของตน แก้ไขโดยปรับอุปนิสัยซึ่งอยู่ในขอบเขตอิทธิพลถือเป็นชัยชนะส่วนตัว (Private Victories) ของอุปนิสัยที่ 1 2 และ 3 ปัญหาจากพฤติกรรมของผู้อื่น แก้ไขโดยเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตในสังคม เรียกว่าชัยชนะในสังคม (Private Victories) ของอุปนิสัยซึ่งมีหลากหลายวิธีที่บุคคลสามารถนำมาใช้ในการปรับแก้ปัญหา แต่ในทางปฏิบัติจริงบุคคลจะใช้รูปแบบการดำเนินชีวิตในสังคมประมาณ 3-4 รูปแบบเท่านั้น เช่น เริ่มด้วยการพูดคุยโดยใช้เหตุผล หากไม่ได้ผลจะเปลี่ยนเป็นการต่อสู้ต่อไปหรือไม่ก็หลบหนีปัญหานั้นเสีย หากบุคคลได้เรียนรู้ถึงวิธีการที่หลากหลายแทนวิธีที่ใช้อยู่เดิม ๆ ก็จะสามารถแก้ปัญหาที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า วิธีทางสู่การเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะต้องเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้ ยอมรับปัญหาและเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับปัญหานั้น คนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะมีลักษณะที่สามารถมีอิสระในการเลือกการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และตระหนักถึงความรับผิดชอบ และพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออก

## 2. องค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

แก่นแท้ของความเป็นมนุษย์ คือ ความสามารถที่จะกำหนดทิศทางชีวิตของตนเอง มนุษย์เป็นผู้กระทำสามารถเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามคุณค่าของตน เป็นพฤติกรรมการกระทำความคิดการตัดสินใจที่เป็นพื้นฐานอยู่บนหลักการ ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของอารมณ์ ความรู้สึก และสถานการณ์ที่แวดล้อมตนเอง โดยจะมีอิสระและหลักการในการเลือกตัดสินใจด้วยตนเองเป็นการเลือกตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอกอย่างมีสติ รู้ตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งบุคคลจะมีสิ่งเหล่านี้ในตัวตนทุกคนเพียงแต่รอการนำมาใช้เท่านั้น

องค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าได้ทำการหาข้อสรุปของทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยทั่วไปเพื่อที่จะเน้นถึงส่วนที่เกี่ยวข้องที่เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมความคิดก้าวหน้าซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Crant, 2000, pp. 435-462)

### 2.1 บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality)

บุคลิกภาพ (Personality) มีรากศัพท์จากภาษาละตินว่า “Persona” ซึ่งหมายถึง หน้ากากที่ตัวละครสวมเล่นละครหรือแสดงบนเวทีในสมัยกรีกโบราณ เมื่อสวมหน้ากากเป็นอะไร

ก็ต้องแสดงไปตามบทนั้น หรือสภาวะของคนที่ต้องแสดงบทบาทความคาดหวังของสังคม เป็นไปตามขนบธรรมเนียมประเพณี ตามที่สังคมกำหนด หรือเป็นการแสดงออกเพื่อให้ได้รับการยอมรับ และสร้างความประทับใจแก่บุคคลอื่น ๆ บุคลิกภาพ คือ ลักษณะการแสดงออกของบุคคลทั้งในด้านสรีระและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ หรือลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมและการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลหนึ่ง หรือท่าทางอากัปกริยาในการแสดงออกของบุคคลมีความซับซ้อนแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล จึงมีนักจิตวิทยาให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพในทัศนะและมิติที่ต่างกัน อาทิ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2551, หน้า 8) อาจารย์ และผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาด้าน

บุคลิกภาพ สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายในโดยส่วนภายนอก คือส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น ลักษณะหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งกายวิธีการพูดจา การเจรจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการพิจารณาด้วยจิตวิทยา เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันความปรารถนา ความคาดหวัง ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ ลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกออกเป็นส่วน ๆ จากกันได้โดยเด็ดขาด ทุกลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและมีผลกระทบต่อกันเป็นลูกโซ่ บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอมด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรม และวัตถุธรรม บุคลิกภาพของมนุษย์ไม่ว่าด้านใด ๆ เป็นสิ่งที่ไม่ตายเปลี่ยนแปลงไปตามการเรียนรู้วิธีปรับตัวของบุคคล บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผินและส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง บางส่วนของบุคลิกภาพจะถูกซ่อนเร้นหรือถูกปิดบังอำพรางทั้งโดยจงใจและไม่จงใจ บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนร่วมซึ่งเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติทุกภาษา และมีส่วนซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกกันว่า "เฉพาะตัว"

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2550, หน้า 180) สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะรวมอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างไปจากผู้อื่น เพราะได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมมาต่างกัน

Eysenck (1987, อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2551, หน้า 254-255) ให้คำจำกัดความบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพ คือ องค์ประกอบรวมที่ค่อนข้างถาวรของลักษณะนิสัย อารมณ์ ความเฉลียวฉลาด ลักษณะทางร่างกาย ซึ่งเมื่อรวม ๆ กันแล้ว จะเป็นตัวกำหนดวิธีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล

Cattell (1974, อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2551, หน้า 229) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษกล่าวว่าบุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ เช่น เป็นมิตรใจดี ซึ่งดูจากชีวประวัติ การสังเกตพฤติกรรมการสอบถามและการทดสอบต่าง ๆ

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีการแสดงออกทั้งในด้านสรีระและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ เป็นรูปแบบต่าง ๆ ของการกระทำรวมทั้งวิถีคิด

โดยจะทำหน้าที่กำหนดวางแผนทางในการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม

ในงานวิจัยนี้ จะศึกษาบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะเฉพาะ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มแนวคิดทฤษฎีลักษณะนิสัย (Traits Theories) จำแนกบุคคลตามแนวโน้มลักษณะนิสัย ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

สาเหตุที่ทำให้บุคลิกภาพของแต่ละคนแตกต่างกันนั้นเนื่องมาจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ

1. อิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของบุคคล (Heredity) ส่วนใหญ่แล้วจะพบว่าบุคลิกภาพในส่วนของคุณลักษณะภายนอกหรือทางร่างกายนั้น จะได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรมเป็นส่วนใหญ่ เช่น บุคลิกลักษณะด้านรูปร่างหน้าตา เส้นผม สีผิว กลไกการทำงานของร่างกายบางอย่างรวมถึงบุคลิกภาพในส่วนที่เป็นลักษณะภายในบางอย่างที่เชื่อว่าได้รับการถ่ายทอดจากพันธุกรรมด้วย เช่น ด้านสติปัญญา เป็นต้น

2. อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคลิกภาพของบุคคล (Environment) สำหรับสิ่งแวดล้อมนั้นนักจิตวิทยาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลมากกว่าพันธุกรรม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางสังคมซึ่งประกอบไปด้วย ครอบครัว สถานศึกษา ศาสนา สื่อมวลชน รวมไปถึงสังคมทุกระดับที่บุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หรือเกี่ยวข้องด้วย โดยสิ่งแวดล้อมทางสังคมเหล่านี้จะให้ประสบการณ์ต่าง ๆ แก่บุคคลจนสั่งสมขึ้นเป็นบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลนั้น

### ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Theories of Personality)

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นแนวทางที่นักจิตวิทยาใช้ในการอธิบายธรรมชาติของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง (Structure) กระบวนการ (Process) และสาระสำคัญ (Content) เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างด้านบุคลิกภาพที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล สามารถจำแนกทฤษฎีบุคลิกภาพออกเป็น 5 กลุ่มได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเคลื่อนไหวทางจิต (Psychodynamic Theories) เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของพลังงานทางจิต เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) ของ Sigmund Freud และทฤษฎีจิตวิทยาวิเคราะห์ (Analytical Psychology Theory) ของ Carl Gustav Jung

2. ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic Theories) เป็นกลุ่มที่เชื่อว่าบุคลิกภาพเกิดจากความต้องการจะพัฒนาตัวเองของมนุษย์ เช่น ทฤษฎีตัวตน (Self Theory) ของ Carl Roger

3. ทฤษฎีบุคลิกภาพโดยแบ่งตามประเภท (Type Theories) ที่เชื่อว่าบุคลิกภาพจะเป็นไปตามโครงสร้างทางร่างกายที่แตกต่างกัน เช่น ทฤษฎีของ Sheldon (Sheldon Theory)

4. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theories) ที่เชื่อว่าบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะเกิดจากการวางเงื่อนไขและตัวแบบทางสังคม เช่น ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบจงใจกระทำ (Operant Conditioning Theory) ของ B.F. Skinner และทฤษฎีการเรียนรู้จากตัวแบบ (Modeling Learning Theory) ของ Albert Bandura

5. ทฤษฎีลักษณะนิสัย (Traits Theories) เน้นถึงอุปนิสัยในตัวบุคคลโดยมุ่งทำนายพฤติกรรมของมนุษย์จากลักษณะนิสัยที่แสดงออก เช่น ทฤษฎีอุปนิสัย ของ Gordon M. Allport (Allport's Trait Theory)

ทฤษฎีลักษณะนิสัยมุ่งทำนายพฤติกรรมของมนุษย์จากลักษณะนิสัยที่แสดงออกซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ คือ

1. ความคงที่ (Consistency) โดยที่แต่ละบุคคลมีลักษณะที่โดดเด่นหลายอย่างภายในตัว และจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน หากเรารู้จักลักษณะนิสัยของบุคคลใด จะสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้นจากสถานการณ์ต่าง ๆ คือ เราจะสามารถคาดการณ์ว่าเขามีบุคลิกภาพอย่างไร

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) โดยที่แต่ละบุคคลประกอบด้วยกลุ่มลักษณะนิสัยหลายอย่าง ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยเฉพาะตัวโดยไม่มีใครเหมือน ทฤษฎีลักษณะนิสัยมีหลายกลุ่มและทุก ๆ กลุ่มก็มีแนวคิดร่วมกัน คือค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้น

แนวคิดทฤษฎีลักษณะนิสัย เน้นการวัดลักษณะนิสัยและการทำนายพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้มีการนำหลักการของทฤษฎีนี้มาประยุกต์ใช้ในการวัดลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งเกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ในแง่ของตัวบุคคล การวัดพฤติกรรมจะทำให้บุคคลทราบว่า ตัวเขาเองเป็นอย่างไร มีความชอบความถนัดความสนใจในด้านใด ทำให้บุคคลสามารถเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของตนได้ ซึ่งการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเองจะทำให้มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงความสุขและความพอใจในชีวิต

2. ในแง่ขององค์กร การทำนายพฤติกรรมทำให้ทราบว่า บุคคลนั้นมีความเหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่ ถ้าบุคลิกของบุคคลไม่เหมาะสมกับงานจะเป็นการเพิ่มความเสี่ยงให้กับองค์กร เนื่องจากบุคคลผู้นั้นอาจจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่ากับบุคคลที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานนั้น ๆ การทำนายพฤติกรรมจะเป็นการลดความเสี่ยง และเพิ่มประโยชน์ให้กับองค์กร ในแง่ของการคัดเลือกบุคลากร และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

#### **ความหมายและแนวคิดของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก**

Covey (2004, pp. 66-93) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก ดังนี้

1. แรงกระตุ้นของพฤติกรรมเกิดจากการคิดอย่างรอบคอบและการคัดเลือกคุณค่าที่อยู่ภายใน  
2. ถึงแม้จะได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจภายนอกการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นจะเป็นไปอย่างรอบคอบและผ่านการยับยั้งชั่งใจมาเป็นอย่างดี เพื่อเพิ่มอำนาจในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองมากยิ่งขึ้น

3. การกระทำของบุคคลเกิดจากการเลือกของเขาเอง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่า

มากกว่าเกิดจากเงื่อนไขความรู้สึกและยอมรับว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นเพราะว่าตนเป็นคนทำให้เกิดขึ้นมา

4. คิดแต่สิ่งที่ทำได้ สนใจแต่สิ่งที่ตนสามารถทำได้ และทุ่มเทความพยายามไปในส่วนที่สามารถทำได้ โดยพยายามใช้อำนาจที่ตนมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ไม่ตำหนิสภาพแวดล้อมเงื่อนไขต่าง ๆ หรือข้อจำกัดของพฤติกรรม โดยจะเรียนรู้จากความผิดพลาดและแก้ไขโดยทันทีและจะไม่ยอมให้เกิดเหตุการณ์นั้นขึ้นอีก

6. เป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำความคิดนั้นให้เกิดขึ้นจริง

7. กล้าเผชิญหน้ากับความจริงและสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต

8. เป็นผู้ที่รักษาและเชื่อตรงต่อสัญญาที่ให้ไว้

9. ภาษาหรือความคิดเห็นที่ใช้แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเอง เช่น ลองมองทางเลือกที่เรามีอยู่ ฉันสามารถเลือกวิธีปฏิบัติที่แตกต่างไปได้ ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ฉันจะเลือกวิธีตอบสนองที่เหมาะสม

Covey (2004, pp. 66-93) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรับ (Reactive) ดังนี้

1. ได้รับความกระทบจากเงื่อนไขทางสภาพแวดล้อม เช่น สภาพสังคมสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดีจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ และการทำงานของเขา

2. มีลักษณะอารมณ์ที่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของคนอื่นทำให้กลายเป็นคนอ่อนแอและปล่อยให้ตนเองถูกควบคุมได้โดยง่าย

3. การกระทำถูกผลักดันด้วยความรู้สึกสภาพแวดล้อมจากภายนอกและมักโยนความผิดไปให้แก่บุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอก

4. สนใจแต่ปัญหาสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่นอกเหนืออำนาจควบคุม รู้สึกว่าตนเองเป็นเหยื่อ เกิดความรู้สึกทางลบ และละเลยไม่สนใจในสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้

5. ไม่ยอมรับหรือแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้น รวมถึงพยายามเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมานั้น

6. ภาษาหรือความคิดเห็นแสดงถึงการผลักความรับผิดชอบไปที่อื่น เช่น ฉันทำอะไรไม่ได้ ฉันเป็นของฉันอย่างนี้ เขาทำให้ฉันหัวเสีย พวกเขาไม่อนุญาตให้ฉันทำแบบนี้ ฉันจำเป็นต้องทำอย่างนี้

Covey (2004, pp. 70-80) อธิบายความหมายของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกตามแนวทางด้านการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) จะกล้าเผชิญกับความเป็นจริงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและรู้สึกว่ามีอำนาจที่จะเลือกตอบสนองให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรตนเป็นผู้กำหนด จะรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ความรู้ความสามารถที่มี

อยู่สร้างผลงานให้เกิดขึ้น โดยองค์การไม่จำเป็นต้องสั่งการหรือออกฎระเบียบ บุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกที่ว่า "ต้องลองหาทางเลือกที่ดีที่สุดที่เราสามารถทำได้ ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีกว่านี้ได้ หรือฉันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น" นอกจากนี้บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะทุ่มเทความพยายามทำในสิ่งที่เขาทำได้ ธรรมชาติของพลังงานหรือเจตคติในทางบวกจะขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ให้ใหญ่ขึ้นและมีขอบเขตกว้างขึ้น ดังนั้นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะทำงานกับผู้บังคับบัญชาแบบใดก็ได้ เพราะเขาจะทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการโดยไม่มองจุดอ่อนปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในที่สุด

2. บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรับ (Reactive Personality) จะเป็นคนที่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ และเป็นฝ่ายถูกกระทำตามเงื่อนไขของสภาวะแวดล้อม ถ้าถูกผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด จะเริ่มมีความกังวลใจคับข้องใจ รู้สึกเครียด หาทางออกไม่ได้ พยายามปล่อยให้เลยตามเลย โดยคิดว่าเวลาสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นได้ ในความรู้สึกของบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกที่ว่า "ฉันทำอะไรไม่ได้ฉันเป็นของฉันอย่างนี้ ฉันจำเป็นต้องทำ... ถ้าเพียงแต่"

Seibert, Kraimer, and Crant (2001, pp. 845-874) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกันและคณะ กล่าวว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะพยายามหาโอกาสใหม่ ๆ เสมอ มีการตัดสินใจด้วยตนเองมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดสร้างสรรค์และมีความพยายาม จนกระทั่งนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความหมาย บุคคลนั้นจะพยายามค้นหาปัญหาแก้ไขปัญหาซึ่งจะทำให้มีผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวและมักชอบที่จะมองหาโอกาสต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง เช่น ทำการศึกษาเพิ่มเติมหรือเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนไปจากที่ได้ระบุไว้ข้างต้นกล่าว คือ คนเหล่านี้จะไม่มีวี่แวงหรือมองหาโอกาสแก้ไขปัญหาก็หลัง และพยายามที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

Bateman and Crant (1999, pp. 28-36) นักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกันศึกษาวิจัยลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และความสัมพันธ์กับด้านต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จภาวะผู้นำ ผลการปฏิบัติงานความสำเร็จในอาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น พนักงานธนาคาร พนักงานขายอาชีพ นักศึกษาบริหารธุรกิจ และได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ผู้ก่อตั้งบริษัท ประธานกรรมการบริษัทในหลายธุรกิจ และในหลายประเทศ พบว่าการกระทำเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ของบุคคลและองค์การในประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น และในการสำรวจและสัมภาษณ์กลุ่มนักธุรกิจผู้ประกอบการและผู้บริหารระดับสูงในประเทศแถบอเมริกาเหนือ ยุโรปกลาง และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อประเมินลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก เพื่อจะให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงรุกพบว่า ทุกคนที่ให้สัมภาษณ์จะเป็นผู้ที่ลักษณะของการเป็นคนที่มีลักษณะเชิงรุก ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมต่อไปนี้ 1) มองหาโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลง (Scan for Change Opportunities) 2) กำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะทำให้สำเร็จ (Goal and Fix Method for Success) 3) เข้าถึง

ปัญหาและพยายามหาวิธีป้องกัน (Anticipate and Prevent Problems) 4) ทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น (Do Different Things, or Do Things Differently) 5) ลงมือปฏิบัติ (Take Action) แม้จะต้องทำสิ่งนั้นเป็นคนแรกหรือเป็นผู้บุกเบิก 6) มีความมานะอดทน (Persever) ไม่ยอมแพ้แม้ต้องเผชิญอุปสรรค และ 7) ต้องการความสำเร็จ (Achieve Results) โดยที่สิ่งนั้นต้องมีผลต่อองค์การบุคคล หรือสถานการณ์ไม่ใช่ตัวเลขที่เปลี่ยนแปลงเท่านั้น

Crant (1995, p. 532) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกัน อภิปรายว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวด้วยตัวของเขาเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรมองค์การที่พบว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกมา ล้วนได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งปัจจัยภายนอกตัวบุคคลนั้น ก็คือ สภาพแวดล้อมรอบตัว จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการกระทำของบุคคลในขณะเดียวกัน การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลก็ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมด้วยเช่นเดียวกัน การที่พฤติกรรมของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมให้เป็นไปตามที่เราต้องการได้นั้น นำไปสู่ความคาดหวังที่ว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมากจะสามารถสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

Bateman and Crant (1993, pp. 103-118) นักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกันได้อภิปรายถึงลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งเป็นส่วนประกอบของพฤติกรรมองค์การที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีลักษณะนิสัย โดยให้คำนิยามดังนี้ คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) จะไม่ถูกกักขังโดยแรงบังคับของสถานการณ์ (Situation Force) และเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวให้เหมาะสมด้วยความสามารถของตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ก่อนแสวงหาโอกาส (Identify Opportunity) และใช้โอกาสที่เกิดขึ้นโดยทันที ตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง พึ่งพาตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำให้ความคิดนั้นกลายเป็นความจริง และมีความมุ่งมั่นบากบั่นจนกว่าจะได้รับผลของความพยายามนั้น ๆ เป็นผู้แสวงหาแนวทางของตนเองเมื่อทำงานอยู่ในองค์การใดคนกลุ่มนี้จะเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงพันธกิจขององค์การ หาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มักเป็นผู้ที่ชอบมองหาโอกาสปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาเพิ่มเติมหรือเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ในอนาคตในทางตรงข้ามคนที่ไม่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Not Active) จะมีรูปแบบที่แตกต่างจากที่กล่าวข้างต้น คือ คนพวกนี้จะไม่แสวงหาโอกาส (Fail to Identify) ปล่อยให้ผ่านไป และไม่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) เป็นลักษณะของบุคคลที่ไม่ถูกจำกัดโดยแรงบังคับของสภาวะแวดล้อม พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและหาโอกาสใหม่ ๆ

อยู่เสมอ มีการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความมานะพยายามจนกระทั่งทำให้ความคิดของตนออกมาเป็นความจริงได้

## 2.2 ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative)

### ความหมายของความริเริ่มส่วนบุคคล

Frese and Fay (2001, pp. 307-324) ให้ความหมายของความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ว่าหมายถึง พฤติกรรมการทำงานอย่างหนึ่งที่ประกอบด้วยพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง พิจารณาด้วยความคิดทางบวกหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุกตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

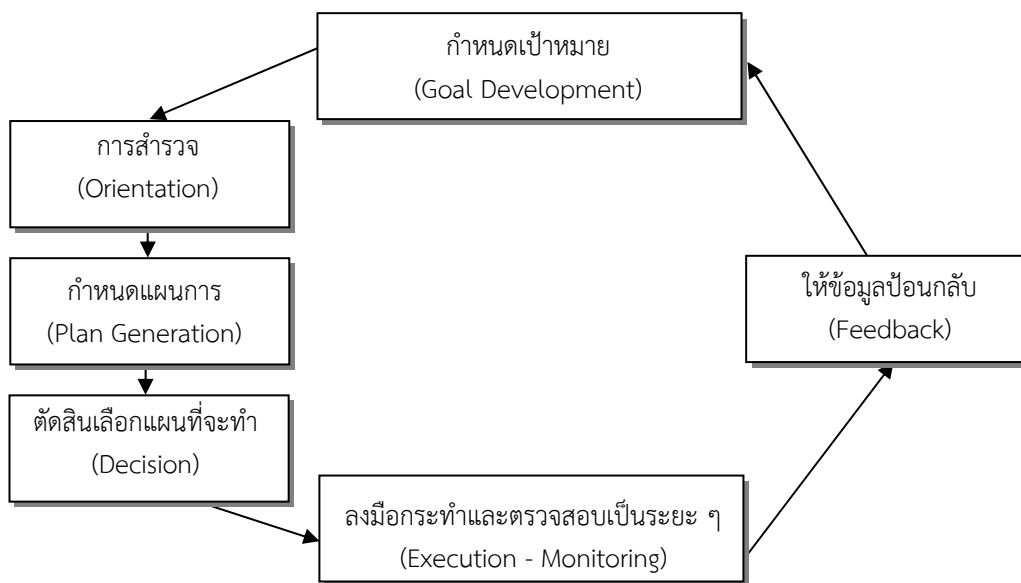
สรุปได้ว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ประกอบด้วย พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง พิจารณาด้วยความคิดทางบวกหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุกตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

### แนวคิดทฤษฎีความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative Theory)

แนวคิดเกี่ยวกับความริเริ่มส่วนบุคคลถูกพัฒนาโดย Frese (2001) นักจิตวิทยาและองค์การประยุกต์ชาวเยอรมันซึ่งอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการกระทำ (Action Theory) ที่เสนอว่าการกระทำ (Action) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นที่เป้าหมายซึ่งประกอบด้วยวิธีการเฉพาะของการกำหนดเป้าหมายการรวบรวมข้อมูลการวางแผน และการตอบกลับหรือให้ผลสะท้อนกลับ ซึ่งเกิดขึ้นเองเป็นประจำหรือเกิดจากจิตสำนึก

Frese and Zapf (1994, pp. 271-340) นักจิตวิทยาและองค์การประยุกต์ชาวเยอรมันได้อธิบายถึงความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยทฤษฎีการกระทำ (Action Theory) ตามกรอบแนวความคิดแบบเยอรมันไว้ว่า เป็นทฤษฎีที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎีการรู้คิดทางปัญญา (Cognitive Theory) ซึ่งโยงกับพฤติกรรม โยงกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โยงกับผลการปฏิบัติงาน เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเชื่อมโยงของสิ่งแวดล้อมที่นำเข้าสู่และพฤติกรรม ดังนั้นการกระทำจึงสามารถอธิบายจากจุดสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การกระทำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการเริ่มต้นจากเป้าหมายมีการวางแผนดำเนินการทำให้สำเร็จและการประเมินค่า 2) การกระทำถูกควบคุมจากการรู้คิด (Cognition) จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ซึ่งแสดงในภาพที่ 6





ภาพที่ 6 กระบวนการกระทำ (Action Process) ตามทฤษฎีการกระทำ (Frese & Zapf, 1994)

จากภาพที่ 6 กระบวนการของการกระทำ (Action Process) ประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจที่จะกระทำให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Development)
2. การสำรวจซึ่งจะรวมถึงการทำให้ถึงจุดหมายในอนาคต (Orientation)
3. กำหนดแผนการกระทำต่าง ๆ (Plan Generation)
4. ตัดสินเลือกขึ้นมาหนึ่งแผนที่จะทำ (Decision)
5. ลงมือทำให้สำเร็จพร้อมทั้งหมั่นตรวจสอบแผนเป็นระยะ ๆ (Execution-Monitoring)
6. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

Frese et al. (1996) ใช้กระบวนการกระทำ (Action Process) ตามทฤษฎีการกระทำ (Action Theory) ในการอธิบายกระบวนการความริเริ่มส่วนบุคคลไว้ดังนี้ (Frese, Kring, Soose, & Zampel, 1996, pp. 38-39) บุคคลจะวางแผนที่จะลงมือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ แม้ว่ากรวางแผน อาจเกิดขึ้นขณะที่กำลังปฏิบัติอยู่และการกระทำนั้นถูกชักนำด้วยเป้าหมายในการทำงาน งานจะ กำหนดกรอบการทำงาน ซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งนั้นจะพัฒนาเป้าหมายของตัวเอง จากนั้น พนักงานจะแปลงงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปเป็นงานย่อยที่ตนเองจะทำ เช่น พนักงานระดับแรงงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานให้ผลิตสินค้าที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งสิ่งนี้ไม่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างงานหรือในใบ พรรณนาลักษณะงาน แต่พนักงานจะทำการแปลงเป้าหมายที่ระบุจะให้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพไปเป็น เป้าหมายย่อยใหม่ที่ตนจะกระทำ เป้าหมายการปฏิบัติงานมีช่วงระยะเวลาที่จะทำให้บรรลุได้แตกต่าง

กัน เช่น พนักงานในสายการผลิตคนหนึ่งต้องเผชิญกับปัญหาเครื่องจักรหยุดทำงาน การแก้ปัญหาแบบมองระยะสั้นเขาอาจจะเรียกช่างให้มาซ่อมเครื่องจักรทันที แต่ถ้าพนักงานจะแก้ปัญหาแบบมองระยะยาวเขาจำได้ว่าปัญหาเครื่องจักรหยุดทำงานแบบนี้ชอบเกิดขึ้นเป็นประจำ เขาจะพยายามหาวิธีป้องกันหรือเรียนรู้วิธีที่จะซ่อมเครื่องจักรนี้ด้วยตนเอง ซึ่งการทำเช่นนี้เป็นสิ่งสะท้อนวิธีการจัดการปัญหาในระยะยาวการประเมินผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวนี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญของการมีความริเริ่มส่วนบุคคลในการที่จะเอาชนะปัญหาหรือจัดการกับความยากโดยการคิดหาวิธีการหลาย ๆ ด้านที่จะทำงานชิ้นหนึ่ง ซึ่งเป็นการทำงานเชิงรุกแทนการรอคอยจนกว่าปัญหาจะเกิดขึ้น เป้าหมายระยะยาวจะเกิดประโยชน์ก็ต่อเมื่อมันถูกนำไปปฏิบัติ แต่ละคนจะเปลี่ยนเป้าหมายหรือความสนใจไปสู่การลงมือปฏิบัติได้รวดเร็วแตกต่างกัน เรียกคนที่สามารถเปลี่ยนแปลงเป้าหมายไปเป็นการกระทำได้อย่างรวดเร็วว่า "Action-Oriented" คนกลุ่มนี้ตระหนักถึงวิธีการเปลี่ยนเป้าหมายให้เป็นการกระทำที่เร็วที่สุดโดยไม่สนใจว่าวิธีการนั้นจะเป็นปัญหาหรือมีประโยชน์ต่อเป้าหมายของเขา ดังนั้นความริเริ่มจึงเปรียบได้กับการกระทำที่มีเป้าหมายและเป็นการแปลงเป้าหมายให้เป็นการกระทำได้อย่างรวดเร็ว (Goal-Directness and Action Orientation)

ในการทำโครงการใหม่หรือเป้าหมายใหม่พนักงานมักจะเผชิญปัญหาอุปสรรคและความผิดหวัง และหัวหน้างานบางคนอาจจะไม่ชอบความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เช่น พนักงานที่ต้องไปทำงานซึ่งตนยังไม่เคยได้รับการฝึกปฏิบัติมาก่อนอาจจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ยากในตอนเริ่มลงมือทำ ถ้าพนักงานคนนั้นเลิกกระทำทันทีเมื่อเผชิญกับอุปสรรค แสดงว่าพนักงานคนนั้นไม่มีความริเริ่มส่วนบุคคล การพัฒนาเป้าหมายจากการมองการณ์ไกล หรือมองแบบระยะยาว ทำเกินกว่าบทบาทหน้าที่ การลงมือทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความอดทนระหว่างลงมือปฏิบัติ การทำเช่นนี้ช่วยให้คนนั้นได้มีการพัฒนาการเริ่มต้นกระทำด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการกระทำเชิงรุก และสะท้อนถึงการแสดงออกของความริเริ่มส่วนบุคคล

ความจริงที่พบได้จากชีวิตการทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ก็คือไม่มีระบบการผลิตหรือการบริการใด ๆ ก็ตามที่มีความสมบูรณ์แบบในตัวเองและมักก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อนเสมอ ดังนั้นพฤติกรรมที่เกินกว่าหน้าที่จึงเป็นสิ่งจำเป็นในทุกองค์กรที่จะช่วยให้ปฏิบัติงานในเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน หรืองานที่เกินกว่าที่ระบุในใบพรรณนาลักษณะงานผ่านพ้นไปได้ และความริเริ่มส่วนบุคคลก็เป็นหนึ่งในพฤติกรรมเหล่านั้นด้วยเช่นกัน Frese and Zapf (1994, pp. 271-340) เสนอว่าพนักงานกลุ่มที่ถูกเรียกว่า "Super-Workers" คือผู้ที่ทำงานได้อย่างยอดเยี่ยมในแผนกนั้นมักจะมีลักษณะต่อไปนี้ คือ เป็นผู้ที่มีมองวิธีการทำงานของตนเองแบบระยะยาวปรับปรุงวิธีการในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ และใช้วิธีการเชิงรุกมากกว่าพนักงานคนอื่น ๆ ในแผนกเดียวกัน ซึ่งคนกลุ่มนี้ก็ได้เป็นผู้ที่ทำงานได้เร็วกว่าคนอื่นมากนัก แต่กลยุทธ์ที่เขาใช้จะเป็นเชิงรุกและน่าสนใจมากกว่าคนอื่น ๆ แนวความคิดความริเริ่มส่วนบุคคลจึงรวมถึงการทำงานโดยวิธีเชิงรุกและการมอง

แบบระยะยาว ผู้จัดการที่ยอดเยี่ยมเป็นผู้ที่มีลักษณะของความริเริ่มด้วยตนเองในระดับที่สูงกว่าผู้จัดการคนอื่น

### องค์ประกอบของความริเริ่มส่วนบุคคล

ความริเริ่มส่วนบุคคลเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งแสดงถึงความกระตือรือร้น การแสดงว่ามีความริเริ่มส่วนบุคคลนั้น จะประกอบด้วยการเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองการทำงานในเชิงรุกและมีความมานะพยายาม (Fay & Frese, 2000, pp. 307-324) ดังจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

1. พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง (Self-Starting Behavior) หมายถึง บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยที่ไม่ต้องมีใครมาบอกหรือแนะนำให้ทำ และเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่ต้องทำในงาน (Role Requirement) ดังนั้น ความริเริ่มส่วนบุคคลจึงเป็นการดำเนินตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยตนเอง (Self-Set Goals) ไม่ใช่เป้าหมายที่ได้รับมา (Assign Goal) ตัวอย่างเช่น คนงานในโรงงานที่พยายามจะซ่อมเครื่องจักรที่เสียอยู่ทั้ง ๆ ที่ไม่ใช่ช่างที่เขาต้องทำตามใบพรรณาลักษณะงาน ความริเริ่มส่วนบุคคลอาจมีปัญหาในการตีความเนื่องจากเป็นปัญหาที่พบในงานที่ไม่ได้รับมอบหมาย หรือเป็นสิ่งที่ไม่เกี่ยวกับงานจึงอาจต้องพิจารณาระดับของงาน เนื่องจากความริเริ่มส่วนบุคคลในงานระดับบริหาร (High-Level Jobs) ยากที่จะระบุให้ชัดเจนได้ โดยเฉพาะผู้จัดการระดับสูงในองค์กรมักจะเป็นผู้ที่ต้องแสดงความริเริ่มส่วนบุคคลอยู่แล้ว ดังนั้นความริเริ่มส่วนบุคคลจึงดูเหมือนว่าเป็นส่วนหนึ่งในใบพรรณาลักษณะงานอยู่แล้ว เช่น CEO ขององค์กรมักจะต้องแสดงความริเริ่มด้วยตนเองถ้าเขาได้แสดงพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง ในการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในองค์กร เป็นต้น แต่ในงานระดับปฏิบัติการ (Low-Level Jobs) การแสดงออกถึงความริเริ่มส่วนบุคคลอาจถูกปฏิเสธได้ เช่น ในลักษณะงานทำบนสายพานการผลิตการทำงานต้องทำตามมาตรฐาน (Standardization) พนักงานไม่ค่อยมีอิสระ และอาจถูกควบคุมการแสดงออกถึงความริเริ่มส่วนบุคคลมักเป็นการทำงานนอกนอกรมาตรฐาน ดังนั้นความริเริ่มส่วนบุคคลในงานแบบนี้จึงมีให้เห็นไม่มากนักแต่ก็ยังมีอยู่ให้เห็นบ้าง เช่น ในการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพพนักงานในสายการผลิตสามารถนำเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้น แม้ว่าอาจจะยังไม่ได้นำความคิดเห็นนั้นไปปฏิบัติทันทีก็ตาม ตัวอย่างเช่น ในการตัดเจาะชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งมักพบว่าการเจาะตัวถังจะมีโอกาสทำให้สายไฟที่อยู่ข้างหลังถูกทำให้เสียหายได้จากการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ พนักงานอาจจะคิดหาวิธีแก้ไขแล้วแจ้งให้ผู้อื่นรับทราบ การทำเช่นนี้ก็ถือได้ว่าเป็นการแสดงออกถึงความริเริ่มด้วยตนเอง

การแสดงความริเริ่มส่วนบุคคลต้องการการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง (Self - Setting a Goal) เป้าหมายนี้อาจจะมาจากความคิดส่วนบุคคลแต่ในการพิจารณาว่าบุคคลใดมีความริเริ่มส่วนบุคคลเมื่อเขาได้นำเอาความคิดหรือโครงการอย่างหนึ่งที่คนอื่นอาจจะรู้แต่ยังไม่เคยถูกทำให้สำเร็จมาก่อนการแสดงความริเริ่มด้วยตนเองมีได้ทั้งเรื่องเล็ก ๆ เช่น เลขาคนหนึ่งแสดงความริเริ่มส่วนบุคคลในการซื้อน้ำแร่ให้วิทยากรที่มาบรรยาย เป็นต้น

2. การทำงานในเชิงรุก (Proactive Working) หมายถึง การแสดงถึงวิธีการทำงานที่ต้องพิจารณาด้วยการมองในระยะยาวไม่รอจนกระทั่งมีใครมาเรียกร้องให้ทำ ซึ่งเป็นการช่วยให้เขาคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง เช่น ความต้องการใหม่ ปัญหาใหม่ หรือแม้แต่โอกาส เป็นต้น แล้วเข้าไปรวมกับสิ่งนั้นโดยทันที ตัวอย่างเช่น เลขาคนหนึ่งในมหาวิทยาลัยกำลังจะจองตั๋วเครื่องบินให้หัวหน้าของเธอถ้าเป็นการทำงานปกติเธอจะโทรหาตัวแทนจำหน่ายที่มหาวิทยาลัยเคยติดต่อมาก่อน แต่ถ้าเธอรู้สึกไม่พอใจในบริการของบริษัทนั้น และต้องการได้รับส่วนลดเพิ่มจากเดิม เธอตัดสินใจค้นหารายชื่อใหม่ที่คิดว่าจะได้รับส่วนลดเพิ่มและบริการที่ดีกว่ารายเดิมเธอจึงโทรหาตัวแทนจำหน่ายบริษัทอื่น ๆ รวมถึงค้นหาทางอินเทอร์เน็ตต่อรองราคาจนได้ในที่สุด การกระทำของเลขาคณนี้ถือว่าเธอมีความริเริ่มส่วนบุคคล เนื่องจากเธอเริ่มต้นกิจกรรมนี้ด้วยตนเองเพราะเป็นการกระทำที่มากกว่าความต้องการตามปกติ ในงานที่เธอทำเธอใช้วิธีการทำงานเชิงรุกเพราะเธอมีส่วนร่วมในการจัดการการเดินทางในอนาคต ตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่าความริเริ่มด้วยตนเองเป็นตัวเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือวิธีการในการทำงาน

3. ความมานะพยายาม (Persistent) เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการดำเนินตามเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ เมื่อมีการแสดงถึงความริเริ่มส่วนบุคคล โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเสมอไม่ว่าจะเป็นกระบวนการขั้นตอนหรือแม้แต่ตัวงานก็อาจจะถูกปรับปรุง หรือทำให้เพิ่มขึ้นในการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ย่อมมีความไม่สมบูรณ์ตั้งแต่เริ่มจึงอาจจะพบกับอุปสรรคและความล้มเหลวเสมอ บุคคลที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลจึงต้องมีความมานะพยายาม เพื่อที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในทางเทคนิค และเอาชนะคนรอบข้างที่เมินเฉยหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นให้ได้

องค์ประกอบทั้ง 3 ของความริเริ่มส่วนบุคคล ส่งเสริมซึ่งกันและกัน การทำงานในเชิงรุกทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายด้วยตัวเอง เพราะการใช้วิธีการทำงานเชิงรุกมองไปยังเหตุการณ์อนาคต ซึ่งเปรียบเสมือนกับการพัฒนาเป้าหมายเพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องทำนั่นเอง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองทำให้เกิดความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น ขณะที่ดำเนินการตามเป้าหมาย ส่วนการเอาชนะอุปสรรคก็ทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เนื่องจากในการแก้ไขปัญหาต้องเริ่มต้นจากตัวเองก่อนนั่นเอง ดังนั้นองค์ประกอบทั้ง 3 ของความริเริ่มส่วนบุคคลจึงมีแนวโน้มที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน

จากภาพที่ 7 แสดงแบบจำลองความริเริ่มส่วนบุคคล (Frese & Fay, 2001, pp. 133-187) จะเห็นได้ว่ามีปัจจัย 2 ส่วนหลักที่นำไปเกิดความริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ สาเหตุสนับสนุน (Distal Causes) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม 2) ความรู้ทักษะและความสามารถ และ 3) บุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม (Environmental Support) ที่มีส่วนช่วยพัฒนาความริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ความสามารถในการควบคุมงาน (Control at Work) คือ ความมีอิสระในการที่จะ

ทำงานตามความสามารถของตนไม่ถูกบังคับให้กระทำจะนำไปสู่บุคคลเกิดพฤติกรรมกรรมการเริ่มต้นด้วยตนเองและการทำงานเชิงรุก

1.2 ความซับซ้อนของงาน (Complexity of Work) คือ หากงานที่ทำมีความซับซ้อนจะเอื้อให้บุคคลรู้จักที่จะแสดงพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองมองไปข้างหน้าเพื่อหาวิธีการแก้ไข

1.3 ตัวก่อความเครียด (Stressors) คือ ความกดดันจากการทำงานทำให้บุคคลอยู่ในสภาพกดดันต้องเลือกที่จะกระทำบางสิ่งเพื่อที่จะแก้ปัญหาอันนำไปสู่การมองไประยะยาวซึ่งแสดงถึงการทำงานเชิงรุก

1.4 การสนับสนุนให้เกิดการริเริ่มด้วยตนเอง (Support for Personal initiative) เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างานการมีบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยมีทีมงานที่ไว้วางใจซึ่งกันและกันเหล่านี้ก็จะช่วยเสริมให้บุคคลกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมกรรมการเริ่มต้นด้วยตนเองในการที่จะกระทำสิ่งใหม่ที่แตกต่าง

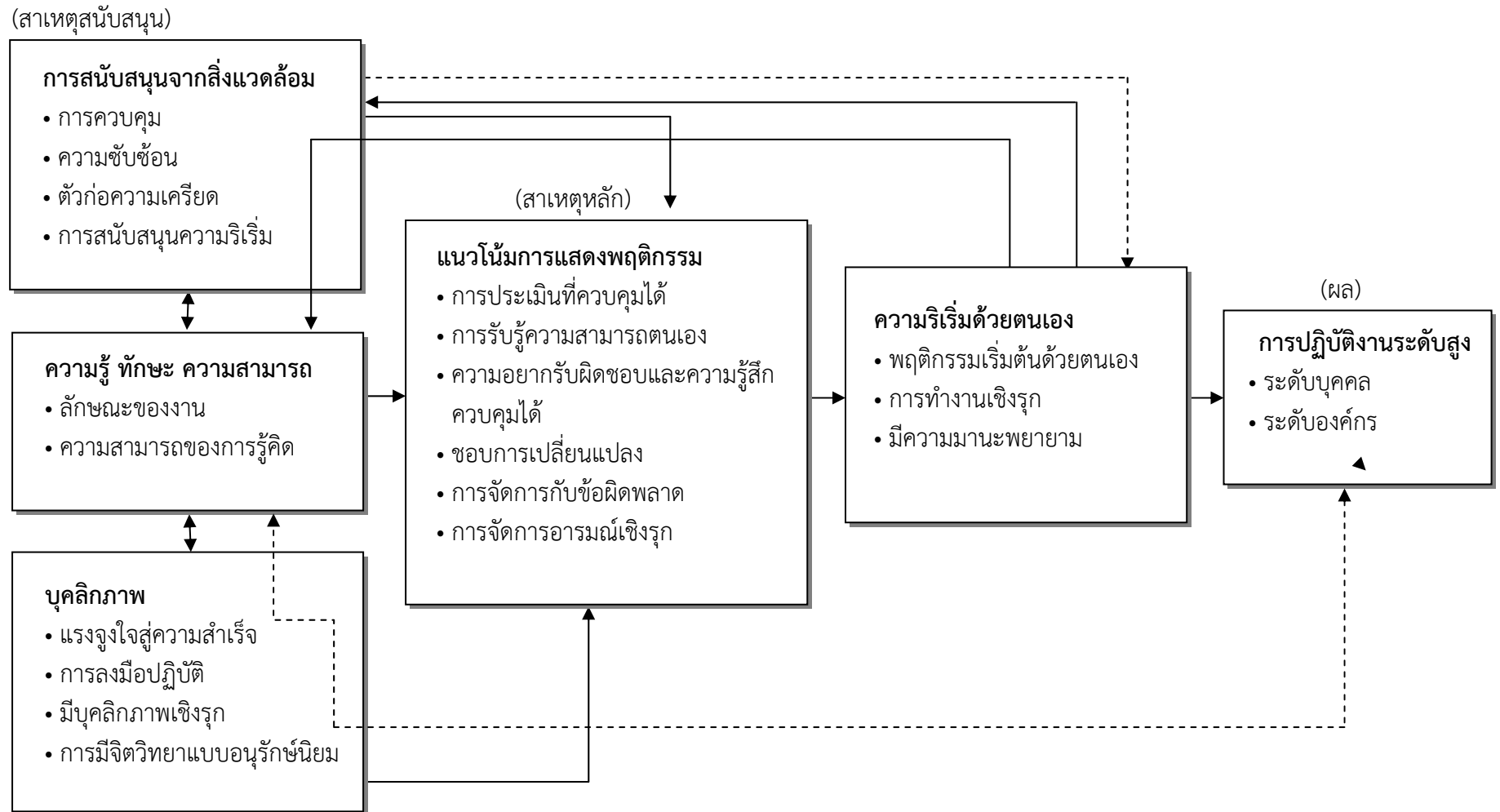
2. ความรู้ทักษะและความสามารถ (Knowledge, Skills and Abilities) ได้แก่

2.1 คุณลักษณะของงาน (Job Qualification) คือ มีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้น และหาวิธีการป้องกันอันสะท้อนถึงการมีการทำงานเชิงรุก

2.2 ความสามารถทางการรู้คิด (Cognitive Ability) คือ ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ นำไปสู่การมีพฤติกรรมกรรมการเริ่มต้นด้วยตนเองการทำงานเชิงรุกการตั้งเป้าหมายและความมานะพยายาม หากบุคคลมีปัจจัยทั้งสองอย่างนี้จะช่วยให้มีการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการเริ่มต้นด้วยตนเองการทำงานเชิงรุก และแนวโน้มการแสดงผลพฤติกรรมอันนำไปสู่การมีความริเริ่มส่วนบุคคลในที่สุด

ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จส่วนบุคคล คือ การนับถือตนเอง (Self-Esteem) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ไม่เป็นพวกอนุรักษนิยมมีบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) และวิธีการแสดงออก (Action Style) แบบที่มีเป้าหมายเป็นตัวนำทางหรือเปลี่ยนจากเป้าหมาย มาเป็นวิธีปฏิบัติลักษณะดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จด้วยตนเองได้บ้างและในบางครั้งอาจพบตัวแปรบางตัวเป็นได้ทั้งปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านแนวทางการกระทำ

ด้านทักษะและการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม (Skills & Environmental Supports) จะช่วยพัฒนาความสำเร็จส่วนบุคคลได้มี 3 ตัวแปร คือ การควบคุมของงาน (Control at Work) ความซับซ้อนของงาน (Complexity of Work) และการสนับสนุนจากบุคคล และองค์กร ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ ช่วยกระตุ้นให้พนักงานสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคไปได้ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม และทักษะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จส่วนบุคคลโดยผ่านสื่อกลาง คือ แนวทางการกระทำ



ภาพที่ 7 แบบจำลองความริเริ่มส่วนบุคคล (Frese & Fay, 2001, pp. 133-187)

### การวัดความริเริ่มส่วนบุคคล

การวัดความริเริ่มส่วนบุคคลทำได้ 2 วิธี คือ การสัมภาษณ์ และการให้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือใช้ร่วมกันทั้ง 2 วิธีก็ได้ เช่น ในช่วงแรกของการศึกษาแนวคิดความริเริ่มส่วนบุคคล Michael and Sholda (1995) ใช้วิธีการวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงสถานการณ์ (Situational Interview) ร่วมกับการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire)

วิธีการสัมภาษณ์เชิงสถานการณ์ (Situational Interview) ในการสัมภาษณ์นั้นจะวัดถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงความริเริ่มส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- การถามถึงประสบการณ์ในอดีต (Past initiative at work) เพื่อสะท้อนถึงพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองที่เกี่ยวกับงานด้วยข้อความถึงประสบการณ์ของความริเริ่มในการทำงานในอดีต เช่น ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าถึงปัญหาในการทำงานในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาที่เขาประสบ และได้มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหานั้น จากนั้นผู้สัมภาษณ์จะถามต่อเพื่อเป็นการยืนยันว่าเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมริเริ่มด้วยตนเองจริง ๆ ไม่ใช่ทำเพราะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายมา

- การถามถึงความริเริ่มทางการศึกษา (Education Initiative) เพื่อสะท้อนถึงพฤติกรรมริเริ่มด้วยตนเองหรือเป็นข้อเรียกร้องของบริษัทที่ทำงานและยังเป็นสิ่งสะท้อนถึงความมานะพยายามและการมองการณ์ไกล (Long-term Focus) ของผู้ถูกสัมภาษณ์

- การเอาชนะปัญหาอุปสรรค โดยกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์แล้วพิจารณาคำตอบในการแก้ปัญหา เช่น คุณจะอย่างไรถ้าเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งของคุณชอบทำงานที่ไม่ได้คุณภาพออกมา ซึ่งส่งผลให้คุณต้องทำงานหนักขึ้นกว่าเดิม เมื่อได้รับคำตอบแล้ว ผู้สัมภาษณ์จะถามซ้ำว่าคำตอบที่ได้ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ค้นหาคำตอบมาตอบใหม่ที่เป็นการเอาชนะปัญหาเดิม การทำเช่นนี้เสมือนเป็นการเพิ่มอุปสรรคระหว่างการดำเนินการแก้ปัญหาเป็นการวัดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาได้ และยังเป็น การดูถึงอารมณ์ร่วมของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ด้วยเพราะผู้ที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลต่ำจะยอมแพ้ได้ง่ายเมื่อเผชิญกับอุปสรรคเพิ่มขึ้น ผู้สัมภาษณ์จะให้คะแนนจากจำนวนวิธีการเอาชนะอุปสรรคที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบ พิจารณาความกระตือรือร้นของผู้ถูกสัมภาษณ์ ขณะที่เขาตอบคำถามเพื่อเอาชนะอุปสรรคให้ผู้สัมภาษณ์ประเมินความริเริ่มส่วนบุคคลในภาพรวมของผู้ถูกสัมภาษณ์ 2 วิธี วัดโดยใช้แบบสอบถามหรือแบบสอบถามซึ่งมีใช้กันอยู่ 2 แบบ คือ

1. มาตรการประเมินค่าแบบ Likert โดยให้ผู้ตอบประเมินความริเริ่มส่วนบุคคลที่ตนเองคิดว่ามีหรือเป็นอยู่ในระดับใด

2. มาตรการประเมินตามสถานการณ์ (Situation Judgment Test of Personal Initiative: SJT-PI)

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยมาตรการประเมินตามสถานการณ์ซึ่งมาตรวัดฉบับนี้สร้างขึ้นโดย Bledow and Frese (2009) โดยมีรายละเอียดการสร้างมาตรวัด ดังนี้

Bledow and Frese (2009, pp. 229-258) สร้างมาตรการประเมินตามสถานการณ์ เพื่อวัดความริเริ่มด้วยตนเองจากความตั้งใจที่จะเอาชนะข้อจำกัดบางประการของการวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยมาตรการประมาณค่าแบบ Likert ซึ่งเป็นการให้คะแนนจากการตอบตามความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม Mc Clelland (1987) and Spencer (1993) เสนอว่า แบบสอบถามที่ใช้ผู้ตอบตามความคิดของตนเองนั้นมักจะไม่ใช่ข้อจำกัดพฤติกรรมกรรมที่แท้จริงแต่ Frese และคณะ (1997, pp. 139-161) เสนอว่าแบบสอบถามทั่วไปที่วัดความคิดของผู้ตอบนั้นสามารถวัดความริเริ่มส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลได้แต่มักจะเป็นการกำหนดความริเริ่มส่วนบุคคลให้ แต่ไม่สามารถวัดความริเริ่มด้วยตนเองที่แท้จริงในการทำงานได้ ข้อคำถามของแบบสอบถามความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยมาตรการประมาณค่าแบบ Likert จะเป็นคำพูดทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการทำงานของแต่ละคน เช่น ฉันทแก้ปัญหาในการทำงานด้วยวิธีเชิงรุก เป็นต้น ข้อคำถามเหล่านี้ไม่เชื่อมโยงถึงสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงในการทำงานและอาจไม่สะท้อนถึงพฤติกรรมนั้น ซึ่งต่างจากการวัดด้วยมาตรการประเมินตามสถานการณ์ที่แบบสอบถามจะเป็นการอุปมาอุปไมยโดยผู้ตอบแบบสอบถามจะสมมติว่า ตนเองตกอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องแสดงความริเริ่มส่วนบุคคล จากพฤติกรรมที่ตนเองเคยทำในที่ทำงานมาก่อนหรือบางข้อความอาจถามถึงความคิดของผู้ตอบโดยตรงเกี่ยวกับความริเริ่มส่วนบุคคล ถ้าผู้ตอบพยายามยึดติดกับวิธีปฏิบัติในอดีต ตัวอย่างพฤติกรรมก็จะสะท้อนออกมาแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของตนในอดีต อีกทั้งผู้ตอบอาจมีความนึกคิดที่แตกต่างเกี่ยวกับความริเริ่มส่วนบุคคลสูงหรือต่ำ ซึ่งจะสัมพันธ์กับการเลือกให้คะแนนในมาตรวัดการประมาณค่าแบบมาตร Likert เช่นเดียวกับแบบสอบถามอื่น ๆ สิ่งที่ต้องพิจารณาเมื่อจะใช้มาตรวัดการประมาณค่าแบบ Likert หรือมาตรวัดประเมินตามสถานการณ์ก็คือ วัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง (Konig, Steinmetz, Frese, Rauch, & Wanag, 2007, pp. 211-239)

โดยการสร้างสถานการณ์ในแบบสอบถาม มีวิธีการดังนี้ (Bledow & Frese, 2009, pp. 229-258)

1. ใช้แบบสำรวจปลายเปิดในการรวบรวมเหตุการณ์ที่เป็นความริเริ่มส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นจริง ๆ โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 30 คนในอาชีพต่าง ๆ เช่น ครูพนักงานขายนักบัญชีธนาคาร เป็นต้น ผู้ตอบจะถูกถามให้คิดถึงสถานการณ์หนึ่งที่เพื่อนร่วมงานของเขาพยายามที่จะทำการปรับปรุงเหตุการณ์ ซึ่งก็คือการพรรณนาถึงสถานการณ์ความริเริ่มส่วนบุคคลและพฤติกรรมที่กระทำเพื่อปรับปรุง นอกจากนั้นเขาจะถูกถามถึงอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในระหว่างที่ทำการแก้ปัญหา รวมถึงวิธีการเอาชนะอุปสรรคเหล่านั้นด้วย ยิ่งกว่านั้นเขาจะต้องระบุด้วยว่าการกระทำใดที่ถือว่าเป็นสิ่งปกติที่คนส่วนใหญ่กระทำเพื่อให้แน่ใจว่าพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองไม่ใช่การกระทำโดยทั่วไปในสถานการณ์นั้น

2. สร้างข้อคำถามและคำตอบจากตัวอย่างที่รวบรวมมาซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎี



ความริเริ่มส่วนบุคคล จากขั้นตอนที่ 1 จะได้สถานการณ์มาทั้งสิ้น 25 สถานการณ์ ซึ่ง Bledow and Frese (2009) ได้ปรับให้เหมาะสมขึ้นโดยอ้างอิงถึงความสามารถ (Competency) ตามที่ Mischel and Sholda (1995, pp. 246-268) กล่าวว่าแต่ละบุคคลมีนิสัยหรือวิธีการจัดการแตกต่างกันในสถานการณ์เดียวกันซึ่งจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันในสถานการณ์ที่ต้องการความสามารถมาก ๆ คนที่มีนิสัยต่างกันจะมีวิธีการจัดการที่ต่างกัน ดังนั้นในการถามถึงอุปสรรค และวิธีการในขั้นตอนที่หนึ่ง เป็นการกำหนดให้สถานการณ์นั้นต้องการความสามารถมาก ซึ่งเป็นเสมือนต้องการให้แสดงความริเริ่มส่วนบุคคลที่สูงด้วยเช่นกัน ส่วนการให้ระบุถึงกระทำที่เป็นปกติก็ถือเสมือนเป็นการแสดงความริเริ่มส่วนบุคคลในระดับต่ำนั่นเอง

นอกจากนั้นในคำตอบใดที่เป็นการแสดงถึงความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขสถานการณ์ในเชิงรุก คำตอบนั้นจะสะท้อนถึงการมีความริเริ่มส่วนบุคคลระดับสูง ส่วนคำตอบที่สะท้อนถึงการมีความริเริ่มส่วนบุคคลระดับต่ำนั้น วิธีการจัดการกับสถานการณ์นั้นจะเป็นไปในลักษณะของการปรับตัว และโดยเฉพาะการทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมมาก ๆ การมีความริเริ่มในระดับปานกลางมักจะสะท้อนวิธีรับมือต่อสถานการณ์นั้นออกมาในลักษณะของการรับรู้ถึงปัญหาแต่ไม่แก้ไขมัน จากวิธีการดังกล่าว ทำให้ได้ข้อคำถามและคำตอบเหลือเพียง 13 ข้อ ซึ่งเพียงพอที่จะใช้เก็บข้อมูลจากหลายสาขาอาชีพได้

3. ให้ผู้เชี่ยวชาญกำหนดคะแนนสำหรับคำตอบในแต่ละสถานการณ์พร้อมกับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการเปรียบเทียบคะแนนของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามที่สร้างมีความเที่ยงตรงทางเนื้อหา ผู้วิจัยใช้กลุ่มนักศึกษาที่คุ้นเคยกับแนวคิดทางจิตวิทยาเรื่องของความริเริ่มส่วนบุคคลจำนวน 25 คน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการสร้างข้อคำถามและคำตอบเป็นผู้ให้ระดับคะแนนของความริเริ่มส่วนบุคคลของแต่ละคำตอบในแต่ละสถานการณ์ที่สร้างขึ้น แล้วนำมาเปรียบเทียบกันด้วยวิธีการนี้ทำให้คงเหลือข้อคำถามสำหรับใช้งานเพียง 12 ข้อ

ในแต่ละสถานการณ์ของแบบสอบถามจะวัดเพียงหนึ่งเหตุการณ์ที่เฉพาะคำตอบสำหรับความริเริ่มระดับสูงหรือต่ำจึงจำกัดเพียง 1 สถานการณ์นั้นเท่านั้น ฉะนั้นผู้ที่มีคำตอบสะท้อนว่ามี ความริเริ่มด้วยตนเองมากในหลายสถานการณ์นั้นบางสถานการณ์อาจมีความริเริ่มส่วนบุคคลต่ำก็ได้ เนื่องจากเขาอาจขาดทักษะเฉพาะซึ่งใช้ในการแสดงความสามารถหรือเขาอาจจะมีประสบการณ์ไม่ดีในอดีตที่ต้องแสดงความสามารถด้วยตนเองต่อสถานการณ์นั้นก็มีความแตกต่างของคำตอบจากสถานการณ์ที่แตกต่างกันจึงเป็นสิ่งที่คาดหวังในการใช้แบบสอบถามนี้ ดังนั้น คะแนนรวมจากแบบสอบถามนี้เป็นรวมคะแนนจากความถี่ในการเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลสูง คะแนนรวมจึงไม่ใช่ตัวแทนของบุคลิกภายในที่แฝงของผู้ตอบ ซึ่งใช้ในการคิดเป็นประจำ

สรุปได้ว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ประกอบด้วยพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองพิจารณาด้วยความคิดทางบวก หรือใช้วิธีทำงานเชิงรุกตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

## 2.3 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (Role Breadth Self - Efficacy)

### ความหมายของขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรทางด้านจิต ที่มีผลต่อความพยายามในการกระทำให้ตนเองประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่ง Pajares and Miller (1994, p. 194) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถแห่งตนเองว่า เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละสถานการณ์ นอกจากนี้ Bandura (1997) ที่เป็นเจ้าของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถแห่งตน หมายถึง ความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ หากบุคคลมีความคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติพฤติกรรมแล้ว จะเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการและมีความเชื่อมั่นว่ามีความสามารถก็จะสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นสำเร็จ แต่หากบุคคลเรียนรู้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองแต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น ความสามารถของตนเองมีหลักการจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด 3 ประการ คือ แนวคิดการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observation Learning) แนวคิดการกำกับตนเอง (Self-Regulatory) และแนวคิดของความสามารถหรือสมรรถนะของตนเอง (Self-Efficacy) Bandura (1986) ให้ความหมายของสมรรถนะแห่งตนว่า เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือตัดสินใจความสามารถส่วนบุคคลในการกระทำพฤติกรรมและดำเนินพฤติกรรมนั้นให้สำเร็จ โดยที่การรับรู้ทักษะและความสามารถในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมนั้นขึ้น ถือเป็น การช่วยสร้างพลังให้กับตนเองและมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางของจิตใจความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและมีความชำนาญจะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้มากกว่าความรู้สึกขาดทักษะความชำนาญคนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถมักจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายกระตือรือร้นมีความอดทน บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่ต่างกันแต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันถ้า 2 คนนี้มีการรับรู้สมรรถนะของตนเองแตกต่างกัน Bandura ยังเชื่อว่าขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความคาดหวังผลที่เกิดขึ้นซึ่งเขาได้กล่าวว่า การกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้นเกิดมาจากแนวคิด 2 ประการ คือ การรับรู้สมรรถนะแห่งตนและการคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิด (Outcome Expectation) นอกจากนี้ Bandura (1997) ได้แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมโดยปัจจัยทั้ง 3 ส่วนนี้ ยังทำหน้าที่ในการกำหนดซึ่งกันและกัน โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมจะกำหนดการแสดงพฤติกรรมโดยกระบวนการของความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความเชื่อการรับรู้ตนเองเงื่อนไขเชิง

พฤติกรรมและเงื่อนไขเชิงสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการรับรู้สมรรถนะตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กันมาก และมีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลสามารถประเมินความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคลว่า ตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการแต่ถ้าเหตุการณ์นั้นบุคคลสามารถประเมินแล้วแต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ก็มีแนวโน้มที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการเลือกกระทำและความพยายามในการกระทำ

### แหล่งสนับสนุนขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

การที่บุคคลจะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ต้องได้รับการสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสบการณ์ของความสำเร็จจากการลงมือกระทำ (Enactive Mastery Experience) เนื่องจากบุคคลหากมีประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองโดยตรง ว่าตนสามารถกระทำสำเร็จและเกิดขึ้นบ่อยครั้งจะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง รับรู้ว่าตนมีความสามารถในการที่จะเผชิญกับสถานการณ์แบบเดียวกับที่เคยประสบมาก่อน และมีความคาดหวังในความสามารถของตน หรือมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในระดับสูงแม้ว่าบางครั้งในสถานการณ์นั้นจะเกิดความล้มเหลวบ้างก็ตามแต่จะไม่มีผลกระทบมากนักเพราะบุคคลจะประเมินว่าความล้มเหลวนั้นอาจมาจากปัจจัยอื่น ๆ ดังนั้น หากบุคคลมีการฝึกทักษะอย่างเพียงพอที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้พร้อม ๆ ก็รับรู้ว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ก็จะสามารถปฏิบัติกิจกรรมตามที่คาดหวังไว้ได้

2. การได้เห็นตัวแบบหรือประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) โดยเห็นจากตัวแบบที่มีชีวิต (Self-Modelling) และ/ หรือตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modelling) ซึ่งตัวแบบที่มีชีวิต (Self-Modelling) เป็นตัวแบบที่เป็นบุคคลที่มีชีวิตที่มีความคล้ายคลึงกันมีความสามารถใกล้เคียงกับผู้สังเกตซึ่งตัวแบบนี้มีกลยุทธ์ในการปรับตัวได้ดีเมื่อพบกับปัญหา และควรเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในสายตาของผู้สังเกตสำหรับตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modelling) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านทางโทรทัศน์หรือสื่อต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยภาพและเสียงการรับรู้สมรรถนะแห่งตนที่เกิดขึ้นจากการสนับสนุนตัวแบบนี้จะผ่านการสังเกตจากตัวแบบประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ กระบวนการตั้งใจ (Attentional Processes) กระบวนการเก็บจำ (Retention Processes) กระบวนการกระทำ (Production Processes) กระบวนการจูงใจ (Motivation Processes) เมื่อบุคคลสังเกตเห็นตัวแบบและได้เห็นคุณค่าของพฤติกรรมที่ตัวแบบได้แสดงออกมาบุคคลจะแปลงข้อมูลที่ตัวแบบได้แสดงออกไปโดยการจัดระบบโครงสร้างทางปัญญาเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำสู่การปฏิบัติที่บุคคลจะปฏิบัติหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuas) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ซึ่งเป็นการเพิ่มกำลังใจ และความเชื่อมั่นของบุคคลในการตัดสินใจพิจารณาความสามารถของตน ซึ่งจะได้ผลดีกว่าที่จะปล่อยให้บุคคลมีความเคลือบแคลงสงสัยในความสามารถของตนเองการใช้คำพูดชักจูงเพียงอย่างเดียวอาจจะมีผลต่อการส่งเสริมต่อการรับรู้สมรรถนะแห่งตนได้ไม่มากนัก ควรอาศัยการใช้แหล่งข้อมูลสนับสนุนแหล่งอื่นไปด้วย

4. การตอบสนองทางด้านจิตวิทยาหรือสภาวะทางด้านร่างกายและอารมณ์ (Physiological and Affective Status) สภาพทางด้านร่างกายและอารมณ์มีผลต่อการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในสภาวะที่ร่างกายแข็งแรงมีภาวะสุขภาพที่ดีจะทำให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนเพิ่มขึ้น แต่ในสภาวะร่างกายที่มีความเสี่ยงต่อความผิดปกติหรือเจ็บป่วยจะส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนลดต่ำลง สภาวะทางอารมณ์ก็เช่นเดียวกัน วิธีการที่จะแปรเปลี่ยนการรับรู้สมรรถนะแห่งตนให้เพิ่มขึ้นจากแหล่งสนับสนุนนี้สามารถพัฒนาได้โดยการส่งเสริมภาวะสุขภาพ ดังนั้นจึงนำแนวคิดการรับรู้ความสามารถแห่งตน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ คือ ประสบการณ์ของความสำเร็จจากการลงมือกระทำการได้เห็นตัวแบบหรือประสบการณ์ของผู้อื่นการใช้คำพูดชักจูงและการตอบสนองทางด้านจิตวิทยามาเป็นแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาครั้งนี้

#### **การวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง**

การวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองมีหลายวิธี แต่ละวิธีพยายามสร้างให้สอดคล้องกับมิติการรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งมิติการรับรู้ความสามารถแห่งตน ทำให้ลักษณะของการรับรู้ความสามารถแห่งตนของแต่ละคนแตกต่างกันไป Bandura ได้แบ่งมิติของการรับรู้ความสามารถแห่งตนออกเป็น 3 มิติ (Bandura, 2006, pp. 307-337) สรุปได้ ดังนี้

1. มิติเกี่ยวกับการขยายขีดความสามารถของตน หมายถึง ระดับความคาดหวังของตนเองในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์นั้นซึ่งประสบการณ์กับการปฏิบัติบางอย่างก่อให้เกิดความสามารถในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ในปริมาณที่แตกต่างกัน
2. มิติเกี่ยวกับความเข้มของความสามารถแห่งตน หมายถึง ความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานได้ที่ระดับความยากต่าง ๆ
3. มิติเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง หมายถึง ปริมาณความยากง่ายของงานที่บุคคลเชื่อว่าตนสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ในการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง ๆ หรือแตกต่างกันในบุคคลเดียวกันเมื่อต้องทำพฤติกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน

ในการวัดการรับรู้ความสามารถแห่งตนที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นวิธีใดก็ตามคะแนนที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งบุคคลจะถูกประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนตามแนวทฤษฎีของ Bandura พบว่ามีวิธีการวัด 5 วิธี ดังนี้

1. การวัดความเข้มของความสามารถของตนเอง เป็นวิธีที่นำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด วิธีการวัดทำได้โดยการถามผู้ตอบถึงความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ข้อคำถามมักมีลักษณะให้ประเมินความมั่นใจจากไม่มีความมั่นใจจนถึงมีความมั่นใจเต็มที่

2. การวัดขนาดของความยากในความสามารถของตนเอง เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองรองลงมาจาก การวัดความเข้ม วิธีการวัดจะทำการถามผู้ตอบว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่กำหนดให้ที่มีความยากขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งคำถามมักจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนชนิด ใช่/ ไม่ใช่ (yes/ no scale) คำตอบ “ใช่” จะมีคะแนน 1 คะแนน คำตอบ “ไม่ใช่” จะมีคะแนน 0 คะแนน ดังนั้น หากได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

3. การวัดแบบผสม คือ การวัดที่ใช้วัดทั้งความเข้ม และขนาดของความยากในความสามารถของตนเอง โดยใช้ข้อคำถามเดียวแต่มีคำตอบแยกกันเป็น 2 ช่อง หนึ่งเป็นแบบ ใช่/ ไม่ใช่ ส่วนอีกช่องหนึ่งจะเป็นมาตรประเมินค่า หรือใช้ประเมินเป็นร้อยละ การรวมคะแนนทำโดยการรวมคะแนนของความเข้มเฉพาะข้อที่ผู้ตอบว่า “ใช่”

4. เหมือนกับวิธีที่ 3 แต่มีข้อแตกต่างกัน คือ แปลงคะแนนดิบ (Raw Score) ให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score)

5. การวัดความเข้มโดยใช้ข้อคำถามเพียงข้อเดียวเกี่ยวกับงานที่กำหนด แล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจ

สรุปได้ว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลสามารถประเมินความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ แต่ถ้าเหตุการณ์นั้นบุคคลสามารถประเมินแล้วแต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก็มีความมั่นใจที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการเลือกกระทำและความพยายามในการกระทำ

## 2.4 ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge)

### ความหมายของความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง

โสภพร เสนีย์โสทร (2551, หน้า 133-142) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึง ตระหนักในหน้าที่ของสังคมการปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดมีความละเอียดรอบคอบ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ยอมรับในสิ่งที่ตนทำทั้งดีและไม่ดีหากมีข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข

Morrison and Phelps (1999, pp. 403-419) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าที่มีลักษณะที่พิเศษ ซึ่งบทบาทของพฤติกรรมที่พิเศษเหล่านี้ จะโฟกัสในเรื่องของพฤติกรรมของประชาชนบุคคลโดยทั่วไป โดยเฉพาะในสิ่งที่ (Organ, 1997, pp. 85-97) ได้อ้างถึงความอ่อน

น้อมและพฤติกรรมที่ไร้สาระล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่สนับสนุนทั้งสิ้น Morrison and Phelps (1999) ได้เสนอการสร้างหลักการ “Taking Charge” เป็นแนวคิดที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดช่องทางความท้าทายในบทบาทสถานะนั้น ๆ เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพทางการเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบเป็นการกระทำที่เกิดมาจากความพยายามของพนักงานต่อผลกระทบแต่ละส่วนหน้าที่ที่ซึ่งให้ความเคารพต่อวิธีการทำงานที่ถูกต้อง สิ่งที่สำคัญและสำคัญอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงและเป็น การปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นพยายามพากเพียร และเต็มใจไม่ละทิ้งหรือหลีกเลี่ยงทอดทิ้งงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและหากมีข้อผิดพลาดก็จะใส่ใจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเต็มใจ

### ประเภทของความรับผิดชอบ

สรุปประเภทของความรับผิดชอบได้ว่าความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรู้จักหน้าที่เอาใจใส่ให้ความสนใจต่อบทบาทที่ตนได้รับไม่ละเลยประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างจริงจัง และเต็มที่ไม่่ว่าจะเรื่องใด ๆ ก็ตาม เช่น การเรียน การทำงาน การเป็นบุตรที่ดีของพ่อแม่ การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นต้น
2. ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนเองไม่ให้อื่นและสังคมเดือดร้อนจากการกระทำของตนในทางกลับกันต้องรู้จักหน้าที่ความเอาใจใส่ในบทบาท หรือภารกิจที่ได้รับจากกลุ่มหรือสังคมที่ตนเองมีปฏิสัมพันธ์ด้วยโดยการปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายเพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งความรับผิดชอบต่อตนเองนั้นเป็นความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อตัวเองโดยตรงทั้งด้านสุขภาพความปลอดภัยและหน้าที่รับผิดชอบ

### การวัดความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง

วิธีการนี้ได้ใช้การประเมินรูปแบบสอบถามเป็นจำนวน 10 รายการซึ่งถูกสร้างขึ้นโดยเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแต่ละคำถามควรที่จะสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับแบบรายงานการประเมินของตัวเอง คำถามนั้นมีการใช้ศัพท์ที่เกี่ยวกับความแตกต่างของพฤติกรรมโน้มน้ำหนักของแต่ละบุคคลมากกว่าความชำนาญเฉพาะ (ตัวอย่าง “บุคคลนี้มักจะคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่ซึ่งส่งผลให้บริษัทมีประสิทธิภาพมากขึ้น”) การทดสอบในเบื้องต้นของรูปแบบจิตวิทยาได้แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือและความเหมาะสมที่ลงตัวและการแยกแยะความเป็นเหตุเป็นผล โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา MBA ที่ทำงานพาร์ทไทม์และข้อมูลพนักงานผู้มีความชำนาญ 275 คน จากองค์กรที่แตกต่างกันเพื่อใช้หาค่าการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการกระตุ้นต่อพฤติกรรมเพิ่มประสิทธิภาพ (Morrison

& Phelps, 1999, pp. 403-419) ซึ่งเป็นวิธีที่เชื่อมโยงในเชิงบวกในแง่ของความรู้สึกถึงความรับผิดชอบ การเพิ่มประสิทธิภาพในตัวเอง และการรับรู้จากเพื่อนบน ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีความกระตือรือร้นในตัวเองโดยสัญชาตญาณของการรับผิดชอบในที่ทำงาน ความเชื่อในเรื่องของความสามารถและต้องได้รับ การสนับสนุนจากเพื่อนอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นพยายามพากเพียร และเต็มใจไม่ละทิ้งหรือหลีกเลี่ยงทอดทิ้งงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและหากมีข้อผิดพลาด ก็จะไม่ใส่ใจแก้ไข ซ้อบปรองด้วยความเต็มใจ

### การพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

Covey (2004, pp. 90-92) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า บุคคลสามารถเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าได้จากการดำเนินชีวิตประจำวันของตนเอง โดยบุคคลจะต้องคอยสังเกตตนเองในสิ่งต่อไปนี้ คือ ใต้ให้และรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับทั้งตนเองและผู้อื่นไว้อย่างไร เผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร ตอบสนองต่อสิ่งที่เข้ามากระตุ้นอย่างไร มองปัญหาของตนเองอย่างไร ให้ความสนใจกับกำลังความสามารถอันไหนของตน และภาษาที่ตนเองใช้เป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังต้องใช้ความพยายามฝึกกระทำสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. ให้คำมั่นสัญญาไว้อย่างไรแล้วต้องปฏิบัติและรักษาสัญญานั้น
2. ทำตนเป็นแสงสว่างนำทางผู้อื่น ไม่ใช่เป็นผู้ตัดสินหรือพิพากษาความผิดผู้อื่น
3. ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ใช่เป็นนักวิจารณ์
4. เป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา ไม่ใช่ส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดปัญหา
5. เมื่อทำอะไรแล้วยอมรับผิดชอบ แก้ไขสิ่งที่ผิดและเรียนรู้จากความผิดพลาดนั้น ๆ
6. ไม่โทษสิ่งต่าง ๆ ไม่ตำหนิหรือกล่าวหาผู้อื่น
7. พิจารณาจุดอ่อนของบุคคลอื่นด้วยเมตตาธรรม ไม่ใช่กล่าวโทษ
8. หยุดคิดว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ไม่ใช่เกิดจากตัวเราเอง

Covey (2004, pp. 76-80) เชื่อว่าการพัฒนาและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ต้องทำสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่ง Covey ได้ให้แบบฝึกหัดการเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อนไว้ ดังนี้

1. ในแต่ละวันให้ฟังและพิจารณาภาษาที่ตนเองและคนรอบข้างใช้ เนื่องจากภาษาที่แต่ละบุคคลใช้ในชีวิตประจำวันเป็นตัวอย่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้น มีความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าหรือไม่ โดยในภาษาที่บุคคลเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าใช้จะแสดงออกถึงการเลือกกระทำ หรือแสดงความรับผิดชอบ เช่น “ฉันเลือก...” “ผมต้องการ” หรือ “ฉันสามารถเลือกวิธีทำได้” เป็นต้น ส่วนภาษาของบุคคลที่ไม่มีความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าใช้ มักเป็นประโยคที่แสดงถึงการไม่รับผิดชอบ

หรือการปิดความรับผิดชอบ รวมทั้งเป็นประโยชน์ที่แสดงออกถึงความรู้สึก เช่น “ถ้าเพียงแต่..” “ฉันจำเป็นต้อง” หรือ “ผมทำอย่างนั้นไม่ได้ ผมไม่มีเวลา” เป็นต้น

2. ให้กำหนดเหตุการณ์ที่บุคคลอาจต้องเผชิญในอนาคต จากประสบการณ์เดิมที่บุคคลนั้นตอบสนองแบบตั้งรับ โดยกำหนดเงื่อนไขใหม่ในขอบเขตความสามารถที่บุคคลนั้นสามารถทำได้

3. พิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เพื่อจำแนกว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นปัญหาที่ควบคุมได้โดยตรง หรือเป็นปัญหาที่สามารถควบคุมโดยอ้อมหรือเป็นปัญหาที่ไม่สามารถควบคุมได้ แล้วหาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยทำการแก้ไขในสิ่งที่อยู่ในขอบเขตที่สามารถทำได้เป็นขั้นตอนแรก

4. พิจารณาและสังเกตถึงความเปลี่ยนแปลงภายในขอบเขตที่สามารถทำได้ของตนเองเมื่อทดลองฝึกหัดตนเองตามหลักการความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า

สรุปได้ว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า หมายถึง การกระทำของบุคคลที่ประพฤติที่เคยชินจนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพในเชิงรุกมีอิสระในการหาทางเลือกของตนเองต่อสิ่งกระตุ้น แสดงออกโดยการเป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนเองสามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างมีอิสระ มีความมุ่งมั่นที่จะทำการใด ๆ ด้วยการวางแผนไว้ล่วงหน้าเสมอ มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ หรือ การรับรู้ความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา

**3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง**  
**งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า**

สุวภา บุญอุไร, นันทวัน ชันดา, ศิริพร นันทชัย, วุฒิพงษ์ ประทุมมา, ปราณีย์ ใจบุญ และภัทราวดี มากมี (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และสร้างสมการถดถอยพหุคูณทำนายพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยชลบุรี ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน พบว่า ตามสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรทำนายสัมพันธกัน คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าความสัมพันธ์ .524 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อนมีค่าความสัมพันธ์ .138 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้ง 2 ปัจจัยสามารถทำนายพฤติกรรมคิดก้าวหน้าได้ร้อยละ 46.40 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .365

จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์, ภัทราวดี มากมี และสุชาติดา กรเพชรปานี (2556, หน้า 56-66) ได้ศึกษาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากกลุ่มตัวอย่าง 480 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า



ของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรีมี 4 องค์ประกอบ 32 ตัวแปร คำนวณน้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .42 ถึง .88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 32 ตัวแปร เป็นตัวแปรสำคัญของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล จัดเรียงองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ คือ องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ด้านความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .96, .92, .74 และ .68 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ 92, 85, 54 และ 47 ตามลำดับ

Crant (2000, pp. 435-462) ได้ศึกษาถึงความหลากหลายของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า โดยศึกษากับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ระบุได้ว่า พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ สามารถจำแนกองค์ประกอบของผู้ที่มีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าได้ 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง

Seibert, Crant, and Kraimer (1999, pp. 416-427) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Proactive Personality) กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากกลุ่มอาชีพและองค์กรต่าง ๆ กัน ซึ่งการศึกษารั้งนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพไว้ 2 ด้าน คือ ตัวชี้วัดเชิงภวนิสัย ได้แก่ เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง และตัวชี้วัดอัตวิสัย ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะได้รับเงินเดือนสูง ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีความพึงพอใจในอาชีพตนเอง

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเชิงรุก

Liguori, McClarty, and Muldoon (2013, pp. 724-740) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลของตัวแปรกำกับการรับรู้ลักษณะงานบนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เก็บข้อมูลจากพนักงานทางตอนใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 302 คน แบบรายคู่กับหัวหน้างาน กระทั่งเหลือ จำนวน 178 คน จากหลากหลายสาขา ผลปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกมีทิศทางบวกทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และยังคงมีความสัมพันธ์กันโดยมีความเป็นเอกสิทธิ์ของงาน และเป้าหมายของการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ อีกทั้งในการศึกษานี้ยังช่วยยืนยันว่า ถ้าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูงจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ถึงแม้ว่าการมีความเป็นเอกสิทธิ์ของงานและเป้าหมายในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับอยู่ในระดับต่ำก็ตาม

Parker and Collins (2010, pp. 633-662) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การวิเคราะห์ห่อภิมานของบุคลิกภาพเชิงรุกในแง่มุมต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรนำไปใช้บริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม

และเป็นประโยชน์ทำให้องค์กรมีความสำเร็จในการแข่งขันได้มากยิ่งขึ้น โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุก คือ พนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะควบคุมงานของตนได้มากขึ้น เพื่อจัดการกับความต้องการในการทำงานของตนเองทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สถานการณ์และความแตกต่างระหว่างบุคคลก็มีความเกี่ยวข้องกับคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะรู้สึกว่าคุณเองไม่ถูกควบคุมด้วยงาน และข้อจำกัดต่าง ๆ แต่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย รวมถึงระดับการนับถือตนเองก็มีผลด้วยเช่นกัน

Baba, Touringny, Wang, and Liu (2009, pp. 23-37) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุกและการปฏิบัติงานในสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีผลกระทบจากความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่าง 485 คน เป็นพนักงานที่ทำงานที่สายการบินระหว่างประเทศในกรุงปักกิ่ง เซี่ยงไฮ้ คุมมิง และเฉิงตู ผลปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถพยากรณ์ในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้ โดยความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นตัวแปรกำกับ และการรับรู้บรรยากาศด้านความปลอดภัยเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพเชิงรุกกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้

Seibert, Crant, and Kraimer (2001, pp. 845-874) ได้ทดสอบแบบจำลองเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุกและความสำเร็จในอาชีพโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำจำนวน 180 คนเป็นเวลา 2 ปี พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดค้นนวัตกรรม (Innovation) ความรู้ทางการเมือง (Political Knowledge) และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในอาชีพ (Career Initiative) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับการมีสิทธิมีเสียงในองค์กร (Voice)

Bechemr and Maurer (1999, pp. 28-36) ได้ศึกษาบุคลิกภาพเชิงรุกกับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการของประธานบริษัทเอกชนขนาดเล็กจำนวน 215 คน พบว่าคะแนนบุคลิกภาพเชิงรุกของประธานบริษัทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงในยอดขายของบริษัท นอกจากนี้บุคลิกภาพเชิงรุกยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการหรือความริเริ่มการเป็นเจ้าของกิจการด้วยตนเองมากกว่าการซื้อกิจการของผู้อื่นหรือการได้รับมาจากครอบครัวและจำนวนของการริเริ่มทำธุรกิจ Bechemr and Maurer สรุปว่าประธานบริษัทที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะใช้องค์กรของเขาในการเป็นตัวนำที่พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่มากกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ

Kirkman and Rosen (1999, pp. 58-74) ได้ทำวิจัยภาคสนามเรื่องระบบการทำงานเป็นทีมกับทีมงานจำนวน 101 ทีม พบว่าลักษณะเชิงรุกของทีม (Team-level Proactive) มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับการให้อำนาจกับทีม (Team empowerment) ลักษณะเชิงรุกของทีม (Team Proactivity) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนผลลัพธ์ของทีมที่ได้ซึ่งประกอบด้วย ผลิตภาพ (Productivity) และการบริการลูกค้า (Customer Service) ทีมที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่า จะมีระดับของความพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และความยึดมั่นต่อทีม (Team Commitment) มากกว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรुकน้อยกว่างานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive Behavior) ของทีมงานความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพของทีม (Team Productivity) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service) โดยแสดงให้เห็นว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่าจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรुकน้อยกว่า

Seibert, Crant, and Kraimer (1999, pp. 416-427) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) กับความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 496 คน พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้งในด้านรูปธรรมซึ่งได้แก่การขึ้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งและในด้านนามธรรม ซึ่งก็คือความพึงพอใจในอาชีพและจากการวิเคราะห์การถดถอยก็พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากขึ้นทั้งในด้านความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และอัตนัยหลังจากการทำการควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจลักษณะองค์กรและประเภทของอุตสาหกรรม

Parker (1998, pp. 45-60) ได้ศึกษาความริเริ่มทางการจัดการ (Management Initiative) กับพนักงานในบริษัทผลิตแก้วแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมใหม่ภายในองค์กร (Organization Innovation) โดยที่บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นสมาชิกในกลุ่มอาสาทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Membership in Voluntary Continuous Improvement Group) อย่างมีนัยสำคัญ

Crant (1995, p. 532) ได้ทดสอบความตรงตามเกณฑ์ (Criterion Validity) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานของตัวแทนขายบ้านและที่ดินจำนวน 131 คน พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยวัดจากปัจจัย 3 ประการคือ 1) จำนวนบ้านที่สามารถขายได้ 2) จำนวนรายชื่อลูกค้าของบริษัทที่เพิ่มขึ้น 3) ค่านายหน้าที่ได้รับจากการขายโดย Crant อธิบายว่าลักษณะของการเป็นตัวแทนขายบ้าน และที่ดินต้องพยายามจัดการกับสภาพแวดล้อม เพื่อที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของตนมีประสิทธิภาพ เช่น ต้องรับหาแหล่งโฆษณาเพื่อให้เจ้าของบ้านมาติดต่อขอให้เป็นตัวแทนขายต้องพิจารณาลูกค้าอย่างรอบคอบเพื่อให้แน่ใจว่าจะสามารถปิดการขายได้ต้องเปลี่ยนแปลงตลาดและกลุ่มลูกค้าใหม่หรือแม้แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการโฆษณาเองเพื่อให้มีลูกค้าเข้ามาติดต่อใช้บริการมากขึ้นซึ่งลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในที่สุด

Bell and Staw (1989, p. 229) พบว่าคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะได้รับความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงอัตนัยและปรนัย เนื่องจากบุคคลจะพยายามควบคุมการทำงานของเขามีความคิดสร้างสรรค์พยายามเข้าถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมและทำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ โดยเขาอาจจะเปลี่ยนวิธีการทำงานกระบวนการทำงานและการมอบหมายงานแม้ว่าความพยายามต่าง ๆ เหล่านี้อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อพนักงานเองก็ตามแต่จะถูกมองข้ามไป โดยค่านึงถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติงานมากกว่า

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความริเริ่มส่วนบุคคล

Warr and Fay (2001, pp. 343-353) ได้ศึกษาอายุกับความริเริ่มส่วนบุคคลในการทำงานกับแรงงานชาวเยอรมันโดยวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยการสัมภาษณ์พบว่า ในกลุ่มพนักงานเพศชายที่อายุแตกต่างกันมีความริเริ่มส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยแบบสอบถามโดยการให้คะแนนด้วยตนเอง และการให้คู่สมรสเป็นผู้ให้คะแนน พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความริเริ่มส่วนบุคคลมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

Fay and Frese (2000, pp. 307-324) ได้ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของการวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยการสอบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดความริเริ่มส่วนบุคคลในกลุ่มตัวอย่าง 11 กลุ่มจากประเทศที่พัฒนาแล้ว (เยอรมัน และฮอลแลนด์) และประเทศที่กำลังพัฒนา (แอฟริกาใต้, อุรุกวาดา และซิมบับเว) ที่เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าของธุรกิจขนาดย่อม และผู้จัดการบริหารระดับกลางในองค์กร พบว่าการสนับสนุนทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Supports) ได้แก่ การควบคุมในงานความซับซ้อนของงาน และการให้การสนับสนุนจากองค์กร และหัวหน้างานตลอดจนทักษะความรู้เกี่ยวกับงานและความสามารถทางสติปัญญา (Job-related Knowledge, Skills and Cognitive Ability) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความริเริ่มส่วนบุคคล

Frese, Fay, Hilburger, Leng, and Tag (1997, pp. 139-161) ได้ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของการสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถามความริเริ่มส่วนบุคคลในกลุ่มตัวอย่างชาวเยอรมันตะวันออก 543 คนและเยอรมันตะวันตก 160 คน พบว่าความริเริ่มส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการความสำเร็จการเปลี่ยนเป้าหมายไปเป็นการปฏิบัติ (Action Orientation) วิธีจัดการกับปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหากับมุ่งเน้นที่อารมณ์การวางแผนอาชีพและการวางแผนการทำงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมชาวเยอรมันตะวันออกมีความริเริ่มส่วนบุคคลสูงกว่าและคนว่างงานที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลสูงจะหางานได้เร็วกว่าผู้ที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลต่ำกว่า

Frese, Kring, Soose, and Zampel (1996, pp. 37-63) ได้ศึกษาความแตกต่างของความริเริ่มส่วนบุคคลในงานของชาวเยอรมันตะวันออกและเยอรมันตะวันตกในกลุ่มคนอายุระหว่าง

18-65 ปี ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำในช่วงปี 1990-1991 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ และสัมคมอย่างมาก พบว่าความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal initiative) ในการทำงานของชาวเยอรมัน ตะวันออกต่ำกว่าชาวเยอรมันตะวันตกเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นการควบคุมในการทำงาน และความซับซ้อนของงาน (Work Control and Complexity) ที่ได้รับอิทธิพลจากสัมคมของเยอรมัน ตะวันออกที่เคยปกครองแบบคอมมิวนิสมาก่อน

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง**

อัจฉโรบล แสงประเสริฐ, พรวิไล คล้ายจันทร์ และพลอยไพลิน มาสุข กำแพงจินดา (2557, หน้า 1-11) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการดูแลตนเอง ของมารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ มารดาวัยรุ่นหลังคลอด 6 สัปดาห์ จำนวน 29 คน มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ผลการศึกษาพบว่า มารดาส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.1 มีการรับรู้ ความสามารถของตนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 80.2 มีพฤติกรรมการดูแลตนเองโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของมารดา วัยรุ่นในระยะหลังคลอด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti, and Schaufeli (2008, pp. 345-356) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน การรับรู้ความสามารถของตน และผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 222 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในงานเป็นตัว แปรกลางที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงาน

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, and Schaufeli (2007, pp. 121-141) ได้ศึกษา พนักงานชาวดัชช์จำนวน 714 คน ที่เป็นวิศวกรไฟฟ้าของบริษัทในกลุ่มธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์พบว่า ทรัพยากรส่วนบุคคลในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

Schaufeli and Salanova (2007, pp. 177-196) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความสามารถของตนและความผูกพันในงาน กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีจากประเทศสเปน จำนวน 239 คน นักศึกษาระดับปริญญาตรีจากประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวน 235 คน พนักงานจากประเทศ สเปน จำนวน 342 คน และพนักงาน ICT จากประเทศสเปน จำนวน 283 คน จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ทั้งสามมิติ คือ ความขยันขันแข็ง การทุ่มเทในการทำงาน และความซึ่มซาบในการทำงาน

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง**

ปรารงค์ทิพย์ อุจะรัตน์, วัฒนา พันธุ์ศักดิ์ และฉวีวรรณ โพธิ์ศรี (2557, หน้า 216-224) ได้ ศึกษาผลของโปรแกรมการเสริมสร้างอำนาจต่อการพัฒนาศักยภาพ การรับผิดชอบดูแลตนเองของ ผู้สูงอายุในชุมชน จากกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 100 คน กลุ่มตัวอย่างได้รับ การเสริมสร้างพลังอำนาจตามโปรแกรม 3 ครั้ง เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์พฤติกรรม

การดูแลตนเอง และตัวบ่งชี้สุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการรับผิดชอบดูแลตนเองโดยรวมและรายด้าน ค่าดัชนีมวลกายก่อนและหลังเข้าโครงการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัวสามารถควบคุมโรคและรับผิดชอบต่อตนเองได้ดีขึ้น

โสภภาพ เสนีย์โสธร (2551, หน้า 133-142) ได้สร้างแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบต่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จำนวน 600 คนประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ด้านความมีวินัย จำนวน 30 ข้อ ฉบับที่ 2 ด้านความรับผิดชอบต่อจำนวน 30 ข้อจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้นจากการศึกษาพบว่า ความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ตรงตามสภาพของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามแต่ละฉบับกับคะแนนเฉลี่ยที่ครูประเมินจากแบบประเมินพฤติกรรมซึ่งพบว่าสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Morrison and Phelps (1999, pp. 403-419) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของพนักงานในองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน พบว่า ความรับผิดชอบต่อแก้ปัญหาด้วยตนเอง และการรับรู้ของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรในเชิงบวก

สรุปได้ว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors) เป็นลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติเป็นปกติ จนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพเชิงรุก มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น การทำงานเชิงรุกจะช่วยให้สมาชิกร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นมารวมกัน พัฒนาการให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบต่อแก้ปัญหาด้วยตนเอง

### ตอนที่ 3 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความหมายของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของ การพัฒนา ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้เกิดความเจริญเติบโตองงาม และดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของ แนวทาง ว่าหมายถึง แบบอย่างวิธีปฏิบัติ ทิศทางปฏิบัติที่น่าจะเป็นไปในทางใดทางหนึ่ง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของ การส่งเสริม ว่าหมายถึง การเกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนให้ดีขึ้น เช่น ส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมการศึกษา เป็นต้น

พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัย) หมายถึง ลักษณะของ บุคคลที่ปฏิบัติเป็นปกติ จนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพเชิงรุก มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และเตรียมการ สำหรับการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จึงมีความสำคัญต่อองค์การธุรกิจ และกลุ่ม ทำงาน องค์การทุกประเภทสามารถที่จะใช้การทำงานเชิงรุกได้ทั้งสิ้น การทำงานเชิงรุกจะช่วยให้ สมาชิกร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นมารวมกัน พัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Development of a Guideline to Promote Proactive Behaviors) หมายถึง วิธีปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจนเป็นที่น่าพึงพอใจ สำหรับบุคคลที่มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัวในพฤติกรรมเชิงบวก และสามารถเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดได้ดีขึ้น

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริม

มัชฌิมา อุดมศิลป์ (2556, หน้า 135-149) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนคลองโคกลนจังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน และการวิเคราะห์เนื้อหาจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 8 คน และการสนทนากลุ่มจำนวน 9 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในชุมชนคลองโคกลน นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวในชุมชนคลองโคกลน กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชนคลองโคกลน จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับดีมาก (ความประทับใจ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านความสามารถในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว) 2) การปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนคลองโคกลน จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นต้นแบบในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลน ความมีจิตสาธารณะของชุมชนในความร่วมมือและการจัดการ รวมไปถึงการรวมกลุ่มกันอย่างเข้มแข็งของสมาชิกในชุมชน ในการทำกะปิคลองโคกลนจากภูมิปัญญาชาวบ้านจนมีชื่อเสียงโด่งดัง และการใช้ชีวิตแบบพอเพียง 3) แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนคลองโคกลนจังหวัดสมุทรสงครามพบว่า ควรมีการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของนักท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องระดับจังหวัดควรเร่งรัดและสนับสนุน ส่งเสริมประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง และควรประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ควรมีการฝึกอบรมหรือมีโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน เนื่องจากเป็นการท่องเที่ยวที่อาศัยทรัพยากรทางธรรมชาติที่ผนวกเข้ากับวิถีชีวิตวัฒนธรรมชุมชน

ลาวัลย์ รักสัจย์ (2550, หน้า 48-55) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดระดับสูง พบว่าการคิดเป็นกลไกของสมองที่เกิดขึ้น ตลอดเวลาที่เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการนำเกณฑ์ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสม การคิดจึงเป็นผลที่เกิดขึ้นจากสมองเกิดการรับรู้จาก สิ่งแวดล้อม และสังเคราะห์ข้อมูลตลอดจนประสบการณ์ดั้งเดิมส่วนตัวของมนุษย์ การจะพัฒนาผู้เรียนให้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีวิจารณ์ญาณ คิดไตร่ตรอง และวิสัยทัศน์นั้น ครูต้อง ทราบขอบข่ายของแนวคิดซึ่งมีหลากหลายลักษณะ ดังนี้ 1) รูปแบบการคิด จัดเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ การคิดอย่างมีเป้าหมาย และการคิดอย่างไม่มีเป้าหมาย 2) ระดับการคิด แบ่งเป็นการคิด ระดับพื้นฐาน และการคิดระดับสูง 3) ทักษะการคิด และ 4) กระบวนการคิด เนื่องจากกระบวนการคิดมี ความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพทางอารมณ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยของร่างกาย โดยปกติผู้ที่มิบุคลิกภาพทาง อารมณ์จะมีความสามารถในการคิดแบบต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามศักยภาพการคิดของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากต้องการพัฒนาการคิดควรมีการส่งเสริมให้คิดในทางที่เป็นประโยชน์ สร้างสรรค์ พินิจ พิเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ จนถึงระดับตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริม หมายถึง วิธีปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ขึ้นจนเป็นที่น่าพึงพอใจ โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ซึ่งการพัฒนาการคิดนั้น ควรมีการส่งเสริมให้คิดในทางที่เป็น ประโยชน์ สร้างสรรค์ และมีวิจารณ์ญาณ จนถึงระดับตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

#### ตอนที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิด Competency

แนวคิดเรื่อง Competency ได้แพร่หลายมานานในต่างประเทศ และองค์การชั้นนำหลาย แห่งในโลกได้นำแนวคิดนี้ไปพัฒนาองค์การตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 19 แต่ Competency เพิ่งจะได้รับความสนใจและกล่าวถึงอย่างจริงจังในประเทศไทยเมื่อไม่นานมานี้เอง ในปัจจุบันองค์การชั้นนำ หลายแห่งได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง เนื่องจากแนวคิด ดังกล่าวสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงกับ วัตถุประสงค์ของตำแหน่งงาน และองค์การมากที่สุด

นักวิชาการที่ศึกษาเรื่อง Competency มักให้คำจำกัดความที่แตกต่างกัน เช่น บางท่าน แปลว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านแปลว่า “สมรรถนะ” หรือบางท่านแปลว่า “ศักยภาพ” เป็นต้น แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการเสนอบทความทางวิชาการของ David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์การ กับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า



การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของตัวบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาองค์การได้ศึกษากันมาเป็นเวลานานแล้ว ผู้ที่ริเริ่มใช้คำว่า Competency คือ David C. McClelland ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งบริษัท Hay McBer เขาได้เขียนบทความเรื่อง “Testing for Competency Rather than for Intelligence” ในปี 1973 กล่าวกันว่านี่เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาว์ปัญญา

### ความหมายของ Competency

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของ สมรรถนะ (Competency) ว่าหมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะ (ใช้กับเครื่องยนต์) เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล

ปราโมทย์ อินสว่าง (2551, หน้า 1) กล่าวว่า Competency หรือ สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ มโนทัศน์ และเจตคติที่ต้องมีในการทำงานทุกประเภท สามารถนำวิธีการและความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงความสามารถในด้านคุณภาพ และการปฏิบัติงาน เป็นคุณสมบัติหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ได้แสดงถึงความสามารถ ความรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลออกมาในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถอะไรก็ตามที่บุคคลสามารถกระทำได้ และเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงทักษะความสามารถที่มีประสิทธิภาพภายใต้ขอบเขตที่เกี่ยวกับงาน คุณสมบัติที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ ความเข้าใจ เจตคติ อุปนิสัย หรือบุคลิกภาพ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามที่พึงปรารถนา และคุณสมบัติที่เป็นตัวผลักดันความคิด ความรู้สึกหรือสิ่งอื่น ๆ ที่มีในตัวบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่ดี หรือมีประสิทธิภาพในงานนั้น ๆ

Dale and Hes (1995, p. 7) กล่าวว่า ชีตความสามารถเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) ได้ให้ความหมาย ชีตความสามารถในด้านอาชีพ (Occupational Competency) ว่าหมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่า “มาตรฐาน” ในที่นี้คือ องค์ประกอบของชีตความสามารถ (Element of Competency) บวกกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายขอบเขตงาน (Range Statement)

Spencer (1993, p. 46) กล่าวว่า ชีตความสามารถ (Competency) หมายถึง เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดได้ หรือบ่งบอกถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ

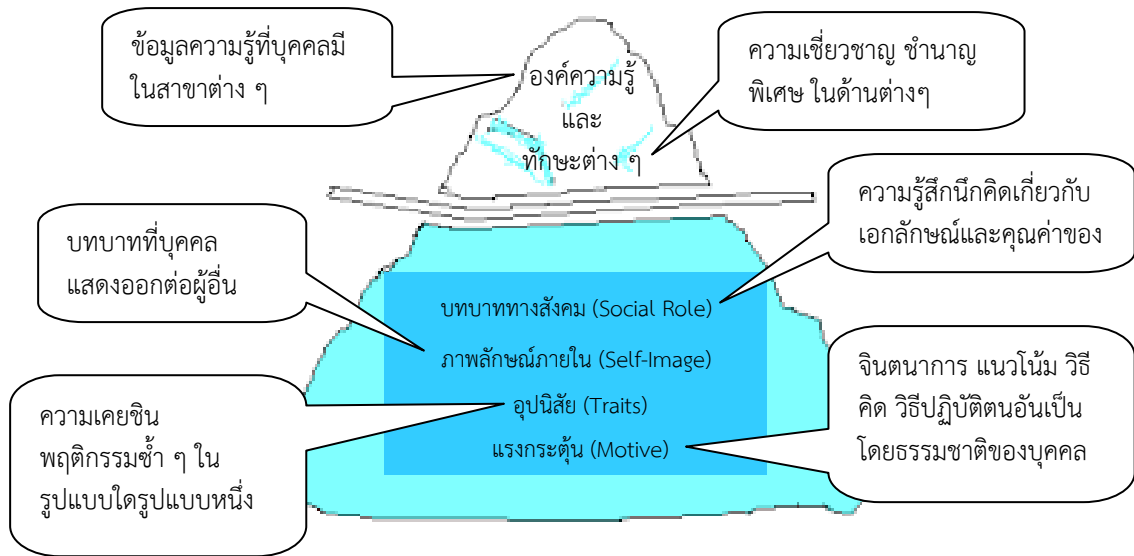
McClelland (1973, p. 48) กล่าวว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกชน ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ความสามารถตามกรอบแนวคิดเรื่องขีดความสามารถ Competency ของมนุษย์เกิดได้ 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และ 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

สรุปได้ว่า Competency หรือ สมรรถนะ หรือ ขีดความสามารถ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้บุคคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ

### องค์ประกอบของ Competency

องค์ประกอบหลักตามแนวคิดของ David C. McClelland มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
  2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นได้นั้นมาจากพื้นฐานความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
  3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
  4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
  5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น
- การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายได้จากโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของ McClelland ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของ McClelland (1973)

จากภาพที่ 8 คุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ อธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด เป็นต้น

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นยาก

3. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าเป็นตัวเขา เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

4. ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

6. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

จะเห็นได้ว่าจากองค์ประกอบของ Competency ที่กล่าวมาทั้งหมด เรามักจะสังเกตเห็นได้เพียง 2 ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้ เพราะอาจจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับ Competency จึงไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด

### ประเภทของ Competency

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

จिरประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550, หน้า 10-11) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า Competency หรือ สมรรถนะ หรือ ชีตความสามารถ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกประเภทหนึ่งคือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

### ความสำคัญของ Competency

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบโดยใช้หลักการของ Competency เป็นฐาน เช่น การสรรหาคัดเลือก สามารถนำ Competency มาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกคนที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับ Job Competency ซึ่งระบุไว้ใน Job Description ในส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน องค์กรจะต้องประเมินได้ว่าบุคลากรมีหรือว่าขาดคุณสมบัติใด แล้วจึงจัดกระบวนการพัฒนาคนให้สอดคล้องด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้การศึกษา การมอบหมายงานพิเศษ การให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญอย่างใกล้ชิด เป็นต้น การประเมินบุคลากรด้วย Competency ยังนำมาใช้ในเรื่อง Career Development นั่นคือพิจารณาว่า หากบุคคลมี Competency ที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่สูงขึ้นก็สามารถเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรนั้นได้ (โดยอาจมีองค์ประกอบอื่น ๆ ในการพิจารณาด้วย)

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัยพบว่า การพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีเพียง 1 ปีก็ตามทันเพราะซื้อหาได้ ดังนั้นสมรรถนะของ Competency จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่องค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัด Competency แล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า พนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขา
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลา ในระยะยาวก็จะส่งผลให้

เกิดเป็น Competency ขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

โปรแกรมการพัฒนาพนักงานตามแบบ Competency

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550, หน้า 140-142) กล่าวว่า การเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา Competency ของบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมการพัฒนา Competency ของพนักงานเป็นรายบุคคล ซึ่งมีหลายวิธี ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เป็นการกำหนดให้บุคคลพัฒนา Competency ที่เจาะจง โดยการให้แนวทางต่าง ๆ เช่น การอ่านหนังสือที่กำหนดให้ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่กำหนดให้ เป็นต้น แนวทางดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล และหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งโอกาสในการทำงาน
2. ศูนย์การพัฒนา เป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์กรที่ใช้ในการพัฒนาพนักงาน โดยมุ่งไปที่การใช้แบบทดสอบ และการสังเกตผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. การศึกษาด้วยตนเอง มีหลายวิธีการภายใต้กรอบเวลาและความถนัดของแต่ละบุคคล เช่น อ่านหนังสือหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการพัฒนา ค้นคว้าความรู้ที่ต้องการพัฒนาจากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
4. การทำงานแบบคู่หู หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง ด้วยการจับคู่กับเพื่อนร่วมงานที่มี Competency ในระดับเดียวกัน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนา Competency ของแต่ละคนให้อยู่ในระดับที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะทำให้ทั้งคู่มีโอกาสให้ข้อมูลป้อนกลับ หรือคำแนะนำที่มีประโยชน์แก่กันและกัน
5. การสอนงานโดยหัวหน้างาน หมายถึง การที่หัวหน้างานสอนงานแบบ “ตัวต่อตัว” ให้แก่พนักงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ถูกต้องจนสามารถปฏิบัติงานตามที่หัวหน้างานมอบหมายได้

## 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร

สภาวะการแข่งขันในโลกปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่าที่จะเน้นการจับคู่คนให้เหมาะกับงาน ดังนั้น ในเรื่องของความพร้อมความพร้อมในด้านบุคลากร ระบบและวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร ในปัจจุบันเราพบว่า องค์กรไม่ได้เอื้ออำนวยให้นำทรัพยากรบุคคล

เหล่านั้นมาใช้ในฐานะที่เป็น “ทุน” (Human Capital) อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 1)

ทุนมนุษย์นั้นจัดเป็นทรัพย์สินชนิดหนึ่งที่ไม่มีตัวตน ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่ในที่สุดแล้วก็สามารถแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้ และยังสามารถทำให้มีสภาพคล่องได้อีกต่างหาก

### ความหมายของทุนมนุษย์

มีนักวิชาการให้คำนิยามเกี่ยวกับ ทุนมนุษย์ ไว้ดังนี้

นิสตาเร็ก เวชยานนท์ (2554, หน้า 30) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง กลุ่มทักษะและความรู้ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ที่สะท้อนคุณค่าของความสามารถในตัวมนุษย์ ซึ่งทุนมนุษย์สามารถที่จะลงทุน และสะสมได้โดยผ่านการศึกษ การฝึกอบรม การพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ และจะส่งผลทำให้ผลผลิตมีการปรับปรุง และผลงานมีคุณภาพมากขึ้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2552) ให้ความหมายไว้ว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ปัจจัยการผลิตด้านแรงงานหรือทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ สติปัญญา และทักษะ อันเกิดจากการลงทุนในด้าน การศึกษา ฝึกอบรม และปฏิบัติ ส่งผลให้ประสิทธิภาพของแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีทักษะเพิ่มขึ้น นอกจากนี้จะส่งผลดีต่อแรงงานโดยตรงแล้ว ยังเป็นการสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม และเป็นผลดีต่อการผลิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Blair (2012, p. 49) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และความสามารถ (Capabilities) ของพนักงานในองค์กรหรือของคนในประเทศ รวมถึงการเตรียมความพร้อมที่เกี่ยวกับองค์กรและเครือข่ายความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรที่นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมและผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะของพนักงานที่สามารถประเมินผ่านการจัดการในรูปแบบต่าง ๆ เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

องค์การสมัยใหม่ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนในสังคมนิยมเศรษฐกิจที่เน้นความรู้ ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์กรนั้นมีสภาพเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร และในแต่ละองค์กรนั้นสามารถแบ่งทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 กลุ่มที่สำคัญ ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นระดับล่างสุดขององค์กร และใช้กำลังหรือฝีมือแรงงานด้านใดด้านหนึ่งในการปฏิบัติ ดังนั้นการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีจึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะหรือความรู้ความชำนาญในหน้าที่ของตน หรือความชำนาญในทางเทคนิคมากกว่าการใช้กำลังสมอง

2. ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับต้น ซึ่งทำหน้าที่ในการควบคุมทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับต้น ซึ่งทำหน้าที่ในการควบคุมบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้

เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ได้แก่ ระดับหัวหน้าหน่วย หัวหน้าแผนก เป็นต้น ซึ่งต้องมีความรู้ ความชำนาญงานในขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีทักษะเบื้องต้นในการบริหารงานด้วย

3. ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับกลาง เช่น ผู้จัดการ หัวหน้ากอง หรือ ผู้อำนวยการ เป็นต้น ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. ทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารระดับสูง เช่น ระดับอธิบดีปลัดกระทรวง ผู้อำนวยการ ฝ่าย หรือกรรมการผู้จัดการ พร้อมทั้งรองและผู้ช่วยซึ่งเป็นตำแหน่งที่อยู่ในระดับสูงของสายการบังคับบัญชาในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ในระดับนี้โดยมากจะทำหน้าที่ตัดสินใจ วางนโยบายและแผนงาน อำนวยความสะดวกทั้งหมดขององค์กร ลักษณะงานจึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในการบริหารและกำลังสมองอย่างมาก

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละระดับในองค์กร เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ เหล่านั้นให้กลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ หรือจะสามารถแปลงสินทรัพย์มนุษย์ให้เป็นทุนนั้น เป็นการแปลงทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ให้เป็นทุน สิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องเร่ง ดำเนินการก็คือ การสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้นโดยใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์ สำคัญในการบริหารจัดการ สร้าง หรือจัดหา เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่

คติยา อายูยีน (2559, หน้า 149-162) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธ ธรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน พบว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์กรจะต้อง ปรับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะด้วยวิธีการ ฝึกอบรม หรือปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การบริหารจัดการด้วย การประกันคุณภาพ การควบคุมมาตรฐานด้วย ISO 9000 ตลอดจนต้องสร้างแบบแผนใหม่ที่เป็นรูปแบบในลักษณะที่ต้อง กระตุ้นให้คนตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงหรือมีทัศนคติที่ดี มีการปรับความคิดให้สามารถคาดการณ์สิ่ง ต่าง ๆ ให้ชัดเจนเพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่เป็นธรรมเจดีย์ขององค์กร เพื่อสืบสานถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และวิธีการพัฒนาตนเองแก่สาธารณชน เพื่อจะได้พัฒนาองค์กรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และ เป็นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ปริญญา หุ่นโพธิ์ และจิณห์นิภา เจริญนาคพันธ์ (2559, หน้า 1303-1314) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อีซูซุเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยแห่ง ความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อีซูซุเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษารูปแบบวิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อีซูซุเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย)



จำกัด ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้จัดการแผนกวางแผนทรัพยากรมนุษย์ บริษัท อีซูซูเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก การจดบันทึก และการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อีซูซูเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด คือ บุคลากร 2) รูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อีซูซูเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด คือ การปลูกฝังการทำงานเป็นทีมและการคิดทางบวก

วิชิต แสงสว่าง และนวนันท์ วงศ์ประสิทธิ์ (2559, หน้า 154-177) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 12 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยหลัก 3 มิติ คือ มิติด้านคน มิติด้านองค์การ และมิติด้านเทคโนโลยี ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบมากที่สุด ได้แก่ การขาดการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้และพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ รองลงมาได้แก่ ปัญหาการบริหารครูที่มีความแตกต่างระหว่างวัยให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และสุดท้ายได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณการจ้างครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนที่ไม่มีรายได้อื่น ๆ สนับสนุนเพื่อเตรียมการเข้าสู่อาเซียนที่มีประสิทธิภาพ

ณัฐรดา เจริญสุข, สุรินทร์ ชุมแก้ว และเกษราภรณ์ สุตตาพงศ์ (2558, หน้า 60-66) ได้ศึกษากลยุทธ์การสอนงาน (Coaching) เพื่อสร้างสมรรถนะที่เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน การสอนงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เป็นการเพิ่มพูนทักษะและดึงศักยภาพที่มีในตัวพนักงานออกมาให้มากที่สุด ดังนั้น ผู้สอนงานจึงควรเรียนรู้พฤติกรรมของผู้ถูกสอน พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการสอนงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะการสอนงานคือกลยุทธ์สำคัญในการสร้างสมรรถนะที่เป็นเลิศในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การสอนงานแบบ 360 องศา คือ กลยุทธ์หัวหน้าสอนงานลูกน้อง กลยุทธ์ลูกน้องสอนงานหัวหน้าหรือผู้ที่อาวุโสกว่าในองค์การ เพื่อปรับทัศนคติให้ตรงกันของคนต่างวัย เพื่อเรียนรู้ให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และกลยุทธ์ตนเองสอนตนเองเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นอีกแนวทางในการนำองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ตอนที่ 5 การวิจัยแบบผสมวิธี

ในช่วงศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา มีการโต้เถียงเกี่ยวกับวิธีการแสวงหาความรู้ความจริง โดยการวิจัยที่ปรากฏการณ์ในสังคมมีการแบ่งแนวคิดเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแนวปฏิฐานนิยม (Positivism) และกลุ่มแนวคิดปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) (Streubert & Carpenter, 2003, pp. 299-309) แต่เนื่องจากวิธีใดวิธีหนึ่งไม่สามารถค้นหาความรู้ความจริงทั้งหมดได้ ปัจจุบันจึงมีนักวิจัยนำวิธีการทั้งสองแนวคิดมาศึกษาร่วมกันในการตอบคำถามการวิจัย ซึ่งทั้งสองวิธีมีแนวคิดปรัชญาพื้นฐานที่ต่างกันไป ขึ้นอยู่กับคำถามวิจัยว่าจะชี้นำด้วยวิธีใดที่จะสามารถตอบคำถามการวิจัยนั้นได้ และการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นรูปแบบการวิจัยหนึ่งที่คำถามการวิจัยชั้นนำให้ใช้ได้ทั้งวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) และวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) ในการตอบคำถามการวิจัยจึงจะทำให้ได้คำตอบการวิจัยที่สมบูรณ์และเชื่อถือได้

ในปัจจุบันการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ได้รับความนิยมแพร่หลายเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งการใช้วิธีการวิจัยทั้งสองวิธี คือทั้งวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตอบคำถามของงานวิจัยเรื่องเดียวกัน จำแนกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การวิจัยที่ดำเนินการไปพร้อมกัน และการวิจัยที่ทำวิธีใดวิธีหนึ่งแล้วเสร็จก่อนจึงดำเนินการวิธีที่สอง

### การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research)

เป็นวิธีการแสวงหาความรู้จริง ในการค้นหาคำตอบข้อสงสัยต่างๆ ที่มนุษย์มีหรือเป็นการแสวงหาคำอธิบายที่มีอยู่ในสังคมมนุษย์ โลก และจักรวาล แนวทางการแสวงหาความรู้ความจริง มีความหลากหลายขึ้นอยู่กับความเชื่อของแต่ละบุคคลในการชี้นำแนวทาง (Forster, 1997) ดังนี้

**1. แนวคิดปรัชญาพื้นฐาน และคุณลักษณะการวิจัยแบบผสมวิธี (Philosophy Foundation and Characteristics of Mixed Method Research)** การวิจัยแบบผสมวิธีเป็นลักษณะวิจัยที่ผสมผสานวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ที่ประกอบด้วยโครงการย่อยตั้งแต่ 2 โครงการขึ้นไป ซึ่งแต่ละโครงการย่อยจะแสดงถึงวิธีวิจัยที่มาจากแนวคิดที่ต่างกัน ดังนี้

1.1 แนวคิดกลุ่มปฏิฐานนิยม (Positivism) เป็นแนวคิดที่ป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ นักปรัชญาในกลุ่มนี้มองความรู้ความจริงต้องมาจากการประจักษ์ มีหลักฐาน สัมผัสได้ สามารถวัดได้ ปรากฏการณ์เดียวกันย่อมมีสาเหตุเดียวกัน และพิสูจน์ได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ มีความเที่ยง การได้มาซึ่งความรู้อาศัยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Design) เป็นส่วนใหญ่ เช่น การวิจัยเชิงระบาดวิทยาสาเหตุของโรค การวิจัยเชิงทดลองในการใช้ยา การวิจัยแบบควบคุมตัวแปร เพื่อนำผลสรุปมาใช้ในวงกว้าง และการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เป็นต้น แนวคิดกลุ่มนี้ ได้แก่ ปฏิฐานนิยม (Positivism) ปฏิฐานนิยมใหม่ (Neopositivism) เหตุผลนิยม (Logical Positivism) ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณจะมีลักษณะเป็นการศึกษาหาความแตกต่าง

ความสัมพันธ์ ความสามารถในการทำนาย การทดสอบโปรแกรมต่างๆ โดยการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งมาจากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่

1.2 แนวคิดกลุ่มปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology) ซึ่งเชื่อว่าทฤษฎีที่ตายตัวไม่สามารถนำมาอธิบายธรรมชาติของความรู้ความเป็นจริงได้ทุกสถานการณ์ และยอมรับว่าทฤษฎีไม่ได้ตัดสินที่ความถูกต้อง และไม่มีคะแนนตายตัว โดยเฉพาะเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ วัฒนธรรม สังคม ความเชื่อ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง มีความเกี่ยวพันกันอย่างแนบแน่น การวิจัยเชิงปริมาณจึงมีข้อจำกัดในการทำความเข้าใจมิติทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมมนุษย์ การหาความรู้ (knowledge) ซึ่งการได้มาซึ่งความรู้อาศัยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Design) แนวคิดกลุ่มนี้ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ (Symbolic Interactionism) ปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) การตีความ (Hermeneutics) ชาติพันธุ์วิทยา (Ethnography) เป็นต้น ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพมีลักษณะ คือ 1) เป็นการศึกษาถึงมโนทัศน์ที่ไม่สมบูรณ์เนื่องจากขาดความชัดเจนของทฤษฎี หรือการวิจัยที่ผ่านมา 2) แนวคิดทฤษฎีที่มีอาจไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้ 3) มีความจำเป็นที่จะต้องค้นหาและอธิบายปรากฏการณ์ที่มีอยู่เพื่อพัฒนาทฤษฎี และ 4) ธรรมชาติของปรากฏการณ์อาจไม่เหมาะสมกับวิธีการศึกษาเชิงปริมาณในการตอบคำถามการวิจัย

การวิจัยแบบผสมวิธี จะใช้แนวคิดหรือปรัชญาพื้นฐานใดนั้น ขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัยที่นำไปสู่การใช้วิธีการใด และวิธีการใดเป็นวิธีที่เด่นหรือนำอีกวิธีหนึ่ง เช่น คำถามการวิจัย “คุณภาพชีวิตของผู้หญิงที่ถูกทารุณกรรมจากคู่สมรสเป็นอย่างไร” คำถามการวิจัยนี้ปรัชญาพื้นฐานเป็นแนวคิดกลุ่มปรากฏการณ์นิยมเป็นแนวคิดนำ จึงใช้วิธีการเชิงคุณภาพในการตอบคำถาม แต่ต้องใช้วิธีการเชิงปริมาณร่วมด้วยในการตอบคำถามการวัดคุณภาพชีวิต จึงจะช่วยให้ตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้น

**2. ชนิดและความหมายของการวิจัยแบบผสมวิธี (Types and Mean of Mixed Method Research)** ในการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีวิจัยเชิงปริมาณอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัยที่ขึ้นนำวิธีวิจัยใดนำวิธีวิจัยอีกวิธีหนึ่ง

### 2.1 ชนิดของการวิจัยแบบผสมวิธี

สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ (Morse and Niehaus, 2009) คือ

2.1.1 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดต่อเนื่อง (Sequential Mixed Qualitative and Quantitative Research) เป็นลักษณะโครงการย่อยดำเนินการภายหลังจากโครงการหลักเสร็จ เพื่อเพิ่มการตรวจสอบ โดยโครงการใดโครงการหนึ่งจะสนับสนุนอีกโครงการหนึ่งให้มีความสมบูรณ์ขึ้น จำแนกเป็น 2 ชนิด คือ

(1) การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดต่อเนื่องที่การวิจัยเชิงคุณภาพนำการวิจัยเชิงปริมาณ [QUAL -> quan] เป็นการดำเนินโครงการวิจัย โดยการศึกษาแรกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

(Qualitative approach) เมื่อดำเนินการเสร็จถึงจะดำเนินการศึกษาที่ 2 ใช้วิธีการเชิงปริมาณ

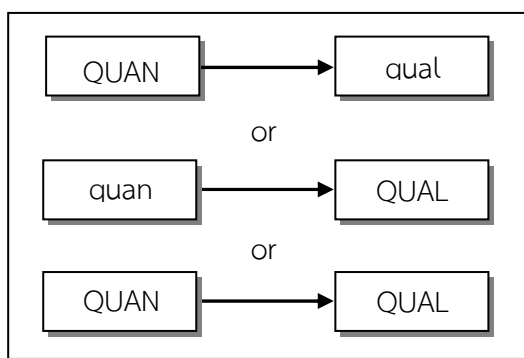
(Quantitative approach) ช่วยส่งเสริมในการตอบคำถามการวิจัย

(2) การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดต่อเนื่องที่การวิจัยเชิงปริมาณนำการวิจัยเชิงคุณภาพ

[QUAN -> qual] เป็นการดำเนินโครงการวิจัย โดยการศึกษาแรกใช้วิธีการเชิงปริมาณ

(Quantitative Approach) เมื่อดำเนินการเสร็จจึงจะดำเนินการศึกษาที่ 2 ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ

(Qualitative Approach) ช่วยเสริมในการตอบคำถามการวิจัย

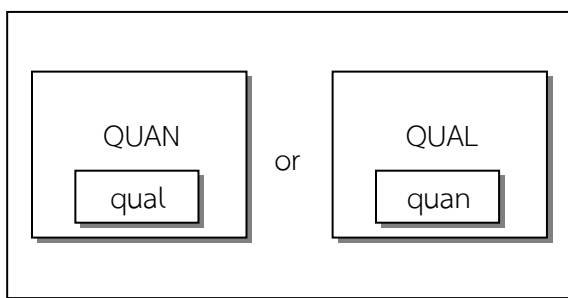


ภาพที่ 9 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดต่อเนื่อง (Edmonds & Kennedy, 2013, p. 163)

2.1.2 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดดำเนินการไปพร้อมกัน (Simultaneous Mixed Qualitative and Quantitative Research) เป็นลักษณะที่โครงการดำเนินไปพร้อมๆ กัน และนำผลที่ได้มาพิจารณาความเหมือน และความแตกต่างในการตอบคำถามการวิจัย เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ขึ้น หรือเรียกได้ว่าผลการวิจัยหนึ่งจำเป็นต้องวางแผนใช้อีกวิธีหนึ่งร่วมยืนยันผลด้วย เพื่อให้ข้อมูลการวิจัยสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ภาพกว้างได้ สามารถจำแนกเป็น 2 ชนิด คือ

(1) การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดดำเนินการไปพร้อมกันที่การวิจัยเชิงคุณภาพเด่นนำวิจัยเชิงปริมาณ [QUAL + quan] เป็นงานวิจัยที่มีคำถามการวิจัยหลักเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) แต่ต้องการความสมบูรณ์ของข้อมูลจึงศึกษาด้วยวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ควบคู่ไปด้วย

(2) การวิจัยแบบผสมวิธีที่ดำเนินการไปพร้อมกันที่การวิจัยเชิงปริมาณเด่นนำวิจัยเชิงคุณภาพ [QUAN + qual] เป็นงานวิจัยที่มีคำถามการวิจัยหลักเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) แต่ต้องการความสมบูรณ์ของข้อมูลจึงศึกษาด้วยวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) ควบคู่ไปด้วย



ภาพที่ 10 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดดำเนินการไปพร้อมกัน (Edmonds & Kennedy, 2013, p. 157)

งานวิจัยแต่ละโครงการมีการให้นำหนักที่ไม่เท่ากัน โดยที่โครงการใดโครงการหนึ่งจะสนับสนุนอีกโครงการหนึ่ง จุดสำคัญอยู่ที่ว่าในแต่ละวิธีต้องสมบูรณ์ในตัวเอง และในทุกวิธีจะต้องมีเกณฑ์ที่เหมาะสมในการให้ความน่าเชื่อถือ ถ้าเป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพต้องมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์จะกระทำจนได้ข้อมูลอิ่มตัว และวิเคราะห์ข้อมูลจนได้ข้อสรุปออกมาและวิจัยเชิงปริมาณก็เช่นกัน วิธีการนี้แต่ละวิธีมีความน่าเชื่อถือที่สามารถอยู่ได้อย่างอิสระ ไม่ได้ทำให้ได้ข้อมูลตามที่คิดไว้เพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการวิจัยหลักที่เป็นเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพที่ศึกษา นอกจากนี้มาตรฐานแต่ละโครงการสามารถตีพิมพ์ได้อย่างอิสระซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่สำคัญที่ทำให้นักวิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ในการขยายงานวิจัยในปีต่อ ๆ มา (พวงผกา คงวัฒนานนท์, 2556, หน้า 652)

การปฏิบัติตามวิธีการของการวิจัยแบบผสมวิธีจะเห็นได้ว่าวิธีการวิจัยจำเป็นต้องมีอิสระในแต่ละโครงการ เนื้อหาแท้จริงในวิธีการวิจัยแบบผสมไม่ใช่การขัดแย้งกันระหว่างข้อสมมติฐานที่แตกต่างกันใน 2 แนวคิด และไม่ใช่ว่าการขัดแย้งกันของแนวปรัชญาที่ต่างกัน และเป็นไปไม่ได้ที่จะผสมข้อมูลที่เป็นอักษร (Textual) กับตัวเลข (Numerical) ในเวลาเดียวกัน แต่เป็นการนำผลที่ได้ในแต่ละวิธีมาอธิบายผลลัพธ์ หรือทฤษฎี หรือยืนยันตรวจสอบทฤษฎีที่มีอยู่ การบรรลุผลจะต้องให้ความสำคัญกับข้อสมมติฐานที่มีอยู่ในแต่ละวิธีวิจัย ซึ่งคำถามการวิจัยจะนำไปสู่การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ของวิธีวิจัยแต่ละวิธี และสนับสนุนผลการวิจัยทั้งหมดที่วางแผนไว้

#### การกำหนดสัญลักษณ์ (Notations)

การกำหนดสัญลักษณ์ หรือการเขียนไดอะแกรมของการวิจัยแบบผสมวิธีจะช่วยในการอธิบายกระบวนการ วิธีการ และผลผลิตของวิธีวิจัยแบบผสมวิธี และยังช่วยในการสื่อสาร ทำความเข้าใจกระบวนการที่ซับซ้อนของการศึกษาอีกด้วย ซึ่งสรุปได้ดังตารางที่ 1 (นิทรา กิจธีระวุฒิมงษ์, 2555, หน้า 134)

ตารางที่ 1 สรุปสัญลักษณ์ของการวิจัยแบบผสมวิธี

สัญลักษณ์	ความหมาย
QUAN	วิธีการเชิงปริมาณ เป็นวิธีการหลัก
QUAL	วิธีการเชิงคุณภาพ เป็นวิธีการหลัก
Quan	วิธีการเชิงปริมาณ เป็นวิธีการรอง
Qual	วิธีการเชิงคุณภาพ เป็นวิธีการรอง
+	การดำเนินการวิจัยเป็นไปพร้อมกัน
( )	วิธีการเขียนในวงเล็บ ตัวหนังสือที่อยู่ในวงเล็บเป็นอักษรตัวเล็กแสดงถึงวิธีการรองรับภายในที่เป็นรอง
-><-	การดำเนินการวิจัยจะถูกนำมาใช้ซ้ำ
[ ]	วงเล็บ แสดงถึงการศึกษาระบบผสมวิธีนั้นอยู่ในชุดของการศึกษา
=	การดำเนินการวิจัยจะเปลี่ยนไปใช้การวิจัยแบบผสมวิธี

ที่มา: Morse (1991), Plano Clark (2005), Morse and Niehaus (2009 อ้างถึงใน นิทรา กิจธีระวุฒิมงษ์, 2555, หน้า 134)

### การรวมกลุ่มตัวอย่าง (Combining Sample)

สิ่งที่มีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัยสิ่งหนึ่ง คือ การเลือกตัวอย่างที่ไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอ บางครั้งเหตุผลจากความสะดวกนักวิจัยหลายคนใช้กลุ่มตัวอย่างเดียวกันทั้งในวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งการใช้กลุ่มตัวอย่างเดียวกันไม่เหมาะสม เนื่องจากตัวอย่างเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีความอิ่มตัว (Saturated Data) โดยรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ ที่สามารถสะท้อนภาพหรือถ่ายทอดประสบการณ์จริงที่แสดงถึงปรากฏการณ์ (Phenomena) ที่ต้องการศึกษาแต่วิจัยเชิงคุณภาพ ไม่มีการคำนวณขนาดตัวอย่างกรณีการศึกษาที่วัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งหมดยังไม่ชัดเจน ไม่มีเหตุผลต้องใช้ตัวอย่างเดียวกันสำหรับทั้ง 2 กลุ่ม เช่น การวิจัยแบบผสมวิธีที่ดำเนินการไปพร้อมกัน โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเด่นนำการวิจัยเชิงปริมาณ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณจะใช้กลุ่มตัวอย่างของวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจะน้อยเกินไปที่จะเป็นตัวแทน ทำให้มีปัญหาต่อความตรงของข้อมูล ฉะนั้น การเลือกกลุ่มตัวอย่างวิธีเชิงคุณภาพร่วมกับวิธีเชิงปริมาณ หรือวิธีการเชิงคุณภาพตามหลังวิธีเชิงปริมาณ หรือในทางกลับกันก็ตาม จำเป็นต้องอิสระต่อกันในทุกการศึกษา สรุปข้อสังเกตได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปข้อจำกัด ข้อพึงระวัง ในการใช้การวิจัยแบบผสมวิธีในแต่ละชนิดของการศึกษา

วิธีวิจัย	เป้าหมาย	ข้อจำกัดกลุ่มตัวอย่าง	ข้อพึงระวัง
QUAL + quan	เพิ่มการอธิบายกลุ่มตัวอย่างที่ชัดเจนขึ้น	กลุ่มตัวอย่างเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ	การนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน
QUAN + qual	เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยวิธีเชิงปริมาณอย่างเดียว	กลุ่มตัวอย่างเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ	การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎีจากวิธีสุ่มตัวอย่าง
QUAL -> quan	เป็นการทำวิจัยที่ต่อเนื่องเพื่อหาคำตอบการวิจัยที่อธิบายในภาพกว้างได้	กลุ่มตัวอย่างเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ	การใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว
QUAN -> qual	เพื่อตรวจสอบผลการวิจัยที่ไม่คาดคิดมาก่อน	กลุ่มตัวอย่างเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ	การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎีจากวิธีสุ่มตัวอย่าง

ที่มา: Morse (1991)

## 2.2 ความหมายของการวิจัยแบบผสมวิธี (Mean of Mixed Method Research)

นักวิจัยได้ให้คำจำกัดความของการวิจัยแบบผสมวิธีไว้โดยมีจุดมุ่งเน้นที่แตกต่างกันไป

ดังนี้

ภัทราวดี มากมี (2559, หน้า 21) ให้ความหมายของการวิจัยแบบผสมวิธีว่า การวิจัยแบบผสมวิธี เทคนิควิธีวิจัยแบบนี้เป็นการนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมกันในการทำวิจัยเรื่องเดียวกัน เพื่อที่จะตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้นกว่าในอดีต มีพื้นฐานแนวคิดจากการหลอมรวมปรัชญาของกลุ่มปฏิฐานนิยม และกลุ่มปรากฏการณ์นิยมเข้าด้วยกัน อาจเรียกว่าเป็นกลุ่มแนวคิดของกลุ่มปฏิบัตินิยม (Pragmatist) ซึ่งมีความเชื่อว่าการยอมรับธรรมชาติของความจริงนั้นมีทั้งสองแบบตามแนวคิดของปรัชญาทั้งสองกลุ่ม

Creswell and Plano (2007, pp. 1543-1566) อธิบายว่า การวิจัยแบบผสมวิธี เป็นการออกแบบการวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับวิธีวิทยา (Methodology) และวิธีการ (Methods) ในด้านวิธีวิทยา การวิจัยแบบผสมวิธีได้รวมข้อสันนิษฐานทางการวิจัย (Research Assumptions) ที่แตกต่างกันเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นแนวทางในการผสมผสานทั้งวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในหลายขั้นตอนของการวิจัย ในด้านวิธีการ การวิจัยแบบผสมวิธีเน้นการรวบรวม วิเคราะห์และการผสมผสานกันของข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยเดียวกัน เพื่อที่จะสามารถตอบปัญหาการวิจัยได้ดีกว่าการใช้เพียงวิธีการเดียว

Johnson and Onwuegbuzie (2006, pp. 14-26) ได้ให้คำจำกัดความของการวิจัยแบบผสมวิธีว่า เป็นการวิจัยแบบหนึ่งที่ผู้วิจัยผสม (Mix) หรือรวม (Combine) หลายเทคนิค (Techniques) วิธีการ (Method) วิธีเข้าถึง (Approachese) ความคิดรวบยอด (Concepts) หรือ ภาษา (Languages) ของการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าไว้ในงานวิจัยเดียวกัน ด้วยการเสนอทางเลือกในเชิงเหตุผลและเชิงปฏิบัติ โดยใช้หลักตรรกะในการแสวงหาความจริง และความรู้ของการวิจัยทั้งหลักอุปมาน (การค้นหารูปแบบบป หลักอนุมาน (การทดสอบทฤษฎีและสมมติฐาน) และการหาชุดของคำอธิบายที่ดีที่สุดในการทำความเข้าใจต่อปัญหาการวิจัย

Teddlie and Tashakkori (2003, pp. 3-50) ได้อธิบายไว้ว่า การวิจัยแบบผสมวิธี หมายถึง การวิจัยที่ใช้เทคนิค (Techniques) ในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หรือใช้ประเภท (Types) ของการวิจัยที่ต่างกัน เช่น ใช้การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนามร่วมกับการวิจัยทางชาติพันธุ์วรรณา เป็นต้น หรือเป็นการผสมผสานกันของวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในหลายๆ หรือทั้งหมดขององค์ประกอบ หรือขั้นตอนการวิจัย ซึ่งได้แก่ วิธีวิทยา คำถามการวิจัย ประเภทการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปอ้างอิง

สรุปได้ว่า การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) หมายถึง รูปแบบการวิจัยที่ใช้วิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพในงานวิจัย หรือชุดโครงการวิจัยเดียวกัน โดยมีการดำเนินการวิจัยใน 2 แนวทาง คือ 1) ผสานการใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ 2) ผสานวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณหลาย ๆ หรือทั้งหมดขององค์ประกอบ หรือขั้นตอนการวิจัย ได้แก่ วิธีวิทยา คำถามการวิจัย ประเภทการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปอ้างอิง ทั้งสองแนวทางดังกล่าวต่างก็มีจุดประสงค์เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ของการวิจัยได้ดีที่สุด

### 3. การออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี

ในการออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยจำเป็นต้องออกแบบองค์ประกอบหรือขั้นตอนต่างๆ ในการวิจัยให้สอดคล้องตามวิธีวิทยาการวิจัยที่ใช้เป็นฐานคิด ซึ่งการวิจัยแบบผสมวิธีนั้นมีฐานคิดมาจากการผสมวิธีวิทยาการวิจัยของการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ดังแสดงในตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ลักษณะสำคัญขององค์ประกอบของวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยแบบผสมวิธี

องค์ประกอบ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยแบบผสมวิธี
1. วัตถุประสงค์ (Purpose)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการวัดตัวแปรอย่างแม่นยำ</li> <li>- ต้องการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร</li> <li>- ต้องการอ้างอิงผลการศึกษากับตัวอย่างสู่ประชากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องการศึกษาคำหมายหรือกระบวนการที่เกิดขึ้นของปรากฏการณ์ภายใต้บริบทหนึ่ง ๆ</li> <li>- ต้องการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ของกรณีศึกษาภายใต้บริบทหนึ่ง ๆ</li> <li>- ต้องการข้อสรุปเชิงอุปนัยข้อค้นพบเป็นทฤษฎีจากพื้นที่ที่ศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผสานการวัดตัวแปร การหาความสัมพันธ์ของตัวแปรการสรุปอ้างอิงจากตัวอย่างสู่ประชากร ทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ของกรณีศึกษาภายใต้บริบทหนึ่ง ๆ</li> </ul>
2. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	อาศัยทฤษฎีความแตกต่าง	อาศัยทฤษฎีเชิงกระบวนการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้ทั้งทฤษฎีจากความแตกต่างและทฤษฎีเชิงกระบวนการ</li> <li>- พฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์สามารถคาดการณ์หรือพยากรณ์ได้</li> </ul>
3. คำถามการวิจัย (Research Question)	คำถามเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร ความเป็นสาเหตุ และผลระหว่างตัวแปร	คำถามที่เกี่ยวกับสาเหตุการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์ว่ามีลักษณะหรือความหมายเช่นใด ภายใต้บริบทนั้น ๆ	ตั้งคำถามทั้งเชิงระดับความสัมพันธ์และความเป็นสาเหตุและผลระหว่างตัวแปร ลักษณะการเกิดขึ้นของตัวแปรหรือปรากฏการณ์
4. วิธีการดำเนินงาน		สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง	ใช้ทั้งสุ่มแบบความน่าจะเป็นและเฉพาะเจาะจง
4.1 การสุ่ม, เลือกแหล่งข้อมูล (Sampling)	เป็นไปตามหลักความน่าจะเป็นของการสุ่มตัวอย่าง		

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยแบบผสมวิธี
4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)	การวิจัยเชิงปริมาณ	ใช้ตัวนักวิจัยเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภายใต้ปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ โดยอาศัยการสังเกตและการสัมภาษณ์เป็นหลัก	ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ และตัวนักวิจัยเองเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)	สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนที่จะใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลและเก็บข้อมูลโดยวัดค่าข้อมูลเป็นจำนวนตัวเลขต่างๆ	ใช้วิธีการสรุปพรรณาเล่าเรื่อง การใช้ภาพคำพูด ประกอบการวิเคราะห์ตีความปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ ภายใต้บริบทหนึ่ง ๆ	ใช้ทั้งวิธีการทางสถิติและการสรุปพรรณาการเล่าเรื่อง
5. ความตรง			
5.1 ความตรงภายใน (Internal Validity)	ความตรงการลงสรุปเชิงสถิติ ความตรงเชิงโครงสร้างในการวัดตัวแปร ความตรงเชิงสาเหตุและผล (การควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน)	ใช้วิธีการทางสถิติทั้งที่เป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐาน หรือทดสอบความสัมพันธ์ตัวแปร	ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ และตัวนักวิจัยเองเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล
5.2 การสรุปอ้างอิงเป็นนัยทั่วไป (Generalizability)	ความตรงภายนอก	การถ่ายโยงการสรุปเชิงทฤษฎีจากพื้นที่	มีทั้งความตรงภายนอกและการถ่ายโยงข้อค้นพบในเชิงทฤษฎีจากพื้นที่

ที่มา: Creswell (2009 อ้างถึงใน ภัทรารัตน์ มากมี, 2559, หน้า 23-24)

#### 4. ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยแบบผสมวิธี

##### 4.1 ข้อดีของการวิจัยแบบผสมวิธี มีดังนี้

##### 4.1.1 ผลการวิจัยที่ได้จากการผสมวิธีเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณสามารถตอบ

คำถามการวิจัยได้ละเอียดชัดเจนมากขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ

4.1.1.1 เพิ่มความเชื่อมั่นในผลการวิจัย ในลักษณะของการยืนยันความถูกต้องหรือตรวจสอบผลการวิจัยที่ได้จากแต่ละวิธี

4.1.1.2 เสริมให้สมบูรณ์หรือเติมให้เต็ม โดยนำเอาผลจากการศึกษาในขั้นตอนหนึ่งไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับอีกขั้นตอนหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรจัดกระทำว่ามีผลทำให้ตัวแปรเกณฑ์มีค่าเฉลี่ยต่างกันอย่างไร เมื่อได้ผลการทดลองว่าวิธีหนึ่งดีที่สุดที่สุด นักวิจัยไม่อาจตอบคำถามได้ชัดเจนว่าอะไรเป็นปัจจัยทำให้วิธีนั้นเป็นวิธีที่ให้ผลดีที่สุดหรือดีกว่าวิธีอื่น แต่เมื่อนักวิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเข้าช่วยหาข้อมูลเพิ่มเติม ทำให้ได้คำตอบที่ชัดเจน เป็นต้น

4.1.2 ธรรมชาติของข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณนั้นพึ่งพาวิธีการซึ่งกันและกัน Trochim (2002) อธิบายว่า นักวิจัยสามารถนำข้อมูลเชิงคุณภาพมากำหนดค่าเป็นตัวเลข และปรับเปลี่ยน (Transform) ให้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ วิธีการที่ง่ายที่สุด เช่น การนำข้อมูลจากภาคสนามมากำหนดรหัสตามประเด็นการวิจัย แล้วนำมาลงรหัสให้เป็นตัวแปรทวินาม (Dichotomous Variable) หรือ ตัวแปรพหุนาม (Polytomous Variable) แล้วใช้สถิติวิเคราะห์ได้ Bogdan and Bliklen (1992) ยกตัวอย่างงานวิจัยที่มีการปรับเปลี่ยนข้อมูลภาคสนามเป็นตัวแปรตัวมี และนำตัวแปรมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลได้เหมือนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้เวลาและแรงงานน้อยกว่า และเมื่อมองในมุมมองกลับกัน Trochim (2002) อธิบายว่า ในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามหรือกลุ่มตัวอย่างต้องใช้การตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจเชิงคุณภาพ เช่น ในการตอบแบบสอบถามมาตราประเมินค่า ผู้ตอบต้องตัดสินใจว่าจะเลือกตอบข้อความใดระหว่าง เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพราะการตัดสินใจนั้นมาจากพื้นฐานข้อมูลรายละเอียดเชิงคุณภาพที่แตกต่างกันมาก ด้วยเหตุนี้ Trochim (2002) จึงกล่าวว่า ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณต่างก็มีข้อจำกัด สามารถให้สารสนเทศเพียงครั้งเดียว ถ้าได้พิจารณาร่วมกันจะทำให้ได้ภาพที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.1.3 ความต้องการและความจำเป็นในการตอบคำถามการวิจัยที่ต้องอาศัยปรัชญาการวิจัยแบบผสม เป็นการริเริ่มในการค้นหาประเด็นที่ผิดธรรมดา ประเด็นที่ขัดแย้ง หรือทฤษฎีใหม่ ๆ โดยนักวิจัยจำเป็นต้องตั้งคำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และใช้เทคนิควิธีการอย่างหลากหลาย ทั้งแนวทางเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จึงจำเป็นต้องศึกษาในแนวทางผสมผสานเพื่อก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่ศึกษาอย่างกว้างขวางและลุ่มลึก

#### 4.2 ข้อจำกัดของการวิจัยแบบผสมวิธี

การวิจัยแบบผสมวิธีนั้นมีข้อจำกัดบางประการ ดังนี้

4.2.1 นักวิจัยจำเป็นต้องมีความรู้ และมีประสบการณ์ในการทำการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณที่ถูกต้องตามหลักวิธี จึงจะได้งานวิจัยที่มีมาตรฐาน

4.2.2 การวิจัยแบบผสมวิธีจำเป็นต้องใช้เวลา งบประมาณ ทรัพยากรในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มากกว่าการวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิจัยเชิงปริมาณอย่างใดอย่าง

หนึ่ง ดังนั้นงานวิจัยที่ถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขดังกล่าวจึงไม่สามารถใช้กลยุทธ์การผสมผสานวิธีได้ ยกเว้น เป็นการใช้ข้อมูลเสริมบางส่วน

4.2.3 ยังไม่มีรูปแบบของการเขียนรายงานที่ชัดเจนว่าควรเขียนอย่างไร

4.2.4 ผลการศึกษาหรือข้อค้นพบที่ขัดแย้งกัน ทำให้ยากแก่การนำไปใช้และสร้างความเข้าใจต่อผู้อ่าน

สรุปได้ว่า การใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ในงานวิจัยนั้นขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัยที่จะชี้แนะให้ใช้วิธีวิจัยอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือใช้ทั้งสองวิธีในการตอบคำถามการวิจัย กรณีที่ใช้ทั้งวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จึงจะทำให้ได้คำตอบการวิจัยที่สมบูรณ์ และเชื่อถือได้ สิ่ง que แสดงถึงการวิจัยแบบผสมผสานวิธีที่ดี คือ ต้องชี้แนะมาจากคำถามการวิจัย และใช้ระเบียบวิธีวิจัยของแต่ละวิธีในการศึกษา มีการแสดงถึงวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือในแต่ละวิธี ควรแยกการอธิบายผลที่ได้จากการศึกษา และทั้งสองวิธีที่ศึกษาสามารถแยกในการเผยแพร่ผลงานวิจัยได้

## 5. แบบแผนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี

แบบแผนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี แบ่งการออกแบบออกเป็น 2 แบบหลัก ๆ (ภัทรราวดี มากมี , 2559, หน้า 26-29) ดังนี้

5.1 แนวทางแบบลู่เข้า-คู่ขนาน (Convergent-Parallel Approach)

Edmonds and Kennedy (2013, pp. 145-156) ได้จำแนกแบบแผนการวิจัยตามแนวทางแบบลู่เข้า – คู่ขนาน แบ่งการออกแบบเป็น 4 แบบ คือ

5.1.1 การออกแบบคู่ขนาน (Parallel-Database Design) ลักษณะสำคัญของการออกแบบคู่ขนาน คือ

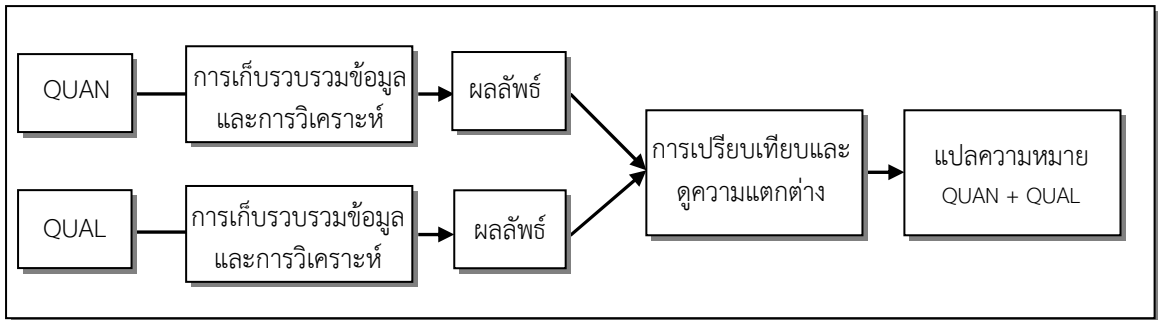
5.1.1.1 ศึกษาปัญหาและหรือปรากฏการณ์เดียวกัน แต่แยกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่ต่างกัน

5.1.1.2 นำผลที่ได้จากการศึกษาทั้งสองวิธีการ มาเปรียบเทียบและเปรียบเทียบ

5.1.1.3 ตีความปรากฏการณ์ที่ศึกษานั้นร่วมกัน ทั้งวิธีเชิงปริมาณและวิธี

เชิงคุณภาพ

5.1.1.4 ใช้สำหรับงานวิจัยที่ต้องการตรวจสอบยืนยันความตรง หรือเพิ่มเติมเสริมแต่งผลการวิจัยที่ศึกษาปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง



ภาพที่ 11 การออกแบบคู่ขนาน (Parallel-Database Design)

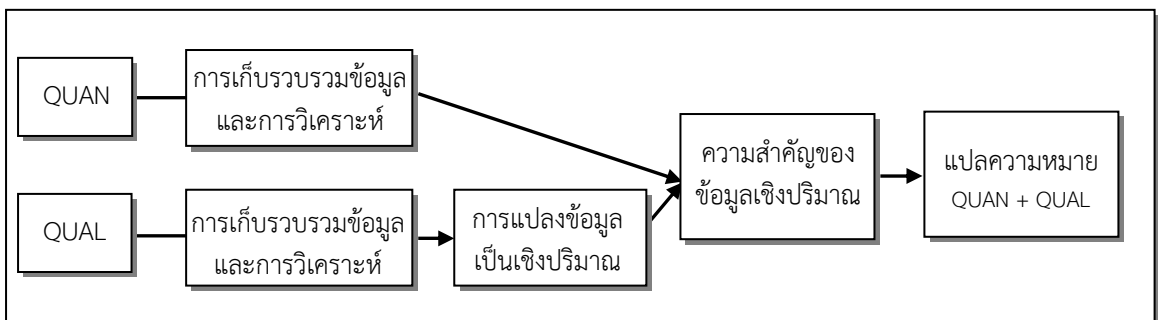
5.1.2 การออกแบบแปลงการข้อมูล (Data-Transformation Design) ลักษณะสำคัญของการออกแบบการแปลงข้อมูล คือ

5.1.2.1 ทำการศึกษาปัญหาและหรือปรากฏการณ์เดียวกัน แต่แยกกันเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.2.2 หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในขั้นแรกเสร็จ ก็จะดำเนินการแปลงข้อมูลดังกล่าวให้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

5.1.2.3 ดำเนินการเปรียบเทียบและตีความข้อมูลที่แปลงแล้วร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยวิธีการเชิงปริมาณ

5.1.2.4 ตีความผลการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมกัน



ภาพที่ 12 การออกแบบการแปลงข้อมูล (Data-Transformation Design)

5.1.3 การออกแบบการตรวจสอบความตรงของข้อมูล (Data-Validation Design) ลักษณะสำคัญของการออกแบบการตรวจสอบความตรงของข้อมูล คือ

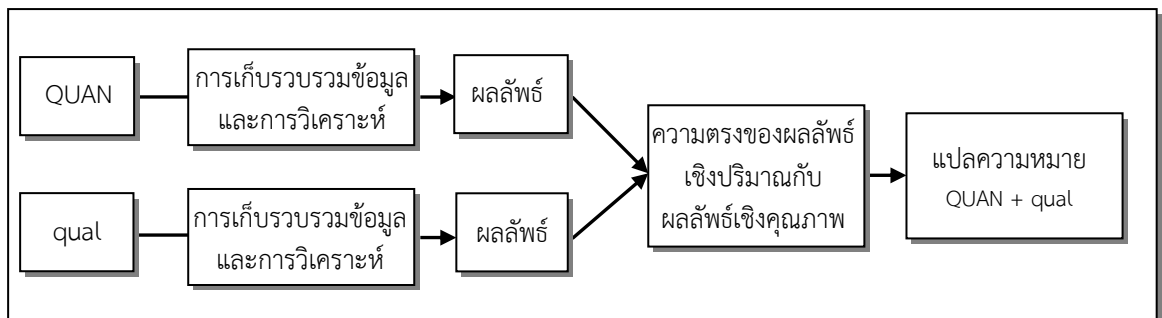
5.1.3.1 ใช้เมื่อต้องการความถูกต้อง และขยายผลการวิจัย

5.1.3.2 ทำการวิจัยโดยให้วิธีการเชิงปริมาณเป็นตัวนำ และวิธีการเชิงคุณภาพเป็นตัวตาม กลางคือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้แบบสอบถามฉบับเดียวกันแต่เพิ่มข้อคำถามที่เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ

5.1.3.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่มาจากวิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพ

5.1.3.4 นำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาตรวจสอบความตรงกับผลเชิงคุณภาพ

5.1.3.5 ตีความผลการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพร่วมกัน



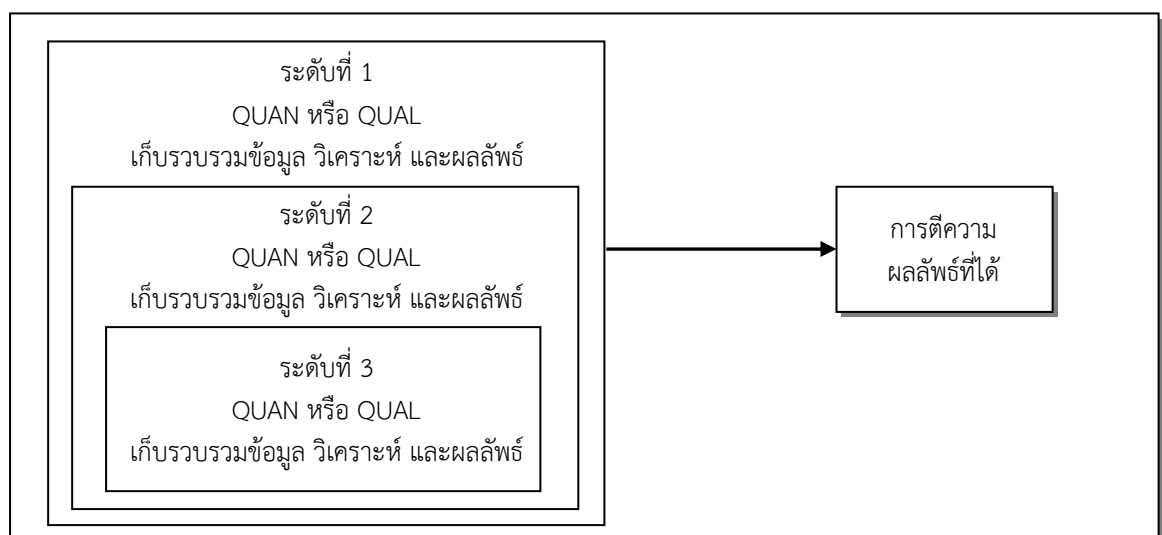
ภาพที่ 13 การออกแบบการตรวจสอบความตรงของข้อมูล (Data-Validation Design)

5.1.4 การออกแบบพหุระดับ (Multilevel Design) ลักษณะสำคัญของการออกแบบพหุระดับ คือ

5.1.4.1 ใช้วิธีการต่างกันศึกษาปรากฏการณ์ หรือข้อมูลเดียวกันไปพร้อม ๆ กัน

5.1.4.2 ผู้ให้ข้อมูลจะเป็นบุคคลที่อยู่ หรือเกี่ยวข้องในหน่วยงาน หรือองค์การ ลดหลั่นไปตามระดับต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน

5.1.4.3 นำผลที่ได้รับในแต่ละระดับรวมเข้าด้วยกันแล้วตีความ



ภาพที่ 14 การออกแบบพหุระดับ (Multilevel Design)

5.2 แนวทางแบบสำรวจบุกเบิก–เป็นลำดับ (Exploratory–Sequential Approach) Edmonds and Kennedy (2013, pp. 167-172) ได้จำแนกแบบแผนการวิจัยตามแนวทางสำรวจบุกเบิกแบ่งลำดับการออกแบบเป็น 3 แบบ คือ

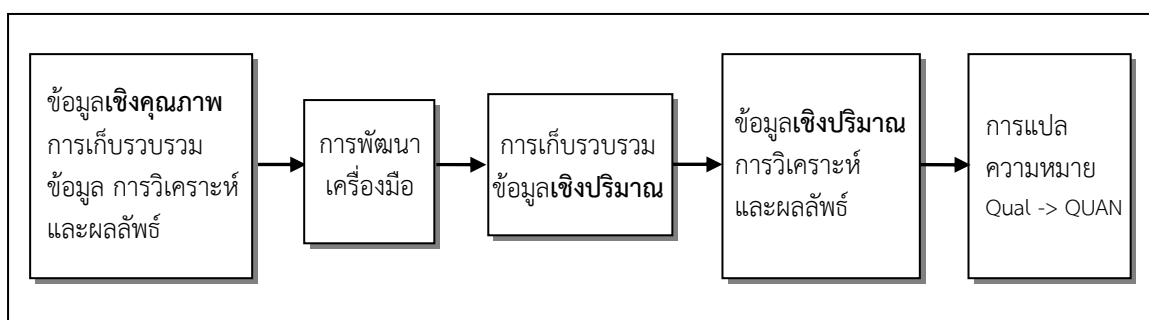
5.2.1 การออกแบบพัฒนาเครื่องมือ (Instrument–Development Design) ลักษณะสำคัญของการออกแบบพัฒนาเครื่องมือ คือ

5.2.1.1 เป็นแบบแผนการวิจัยที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นขั้นตอนย่อย

5.2.1.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพที่รวบรวมได้จากขั้นตอนเริ่มต้นจะถูกนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัย และทำการทดสอบเครื่องมือนี้กับประชากรที่เฉพาะเจาะจง

5.2.1.3 เครื่องมือที่พัฒนาได้จะนำมาดำเนินการตามแบบแผนการวิจัยเชิงปริมาณ

5.2.1.4 การตีความจะใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวหลัก และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นตัวรอง



ภาพที่ 15 การออกแบบพัฒนาเครื่องมือ (Instrument–Development Design)

5.2.2 การออกแบบการพัฒนาทฤษฎี (Theory–Development Design) ลักษณะสำคัญของการออกแบบการพัฒนาทฤษฎี คือ

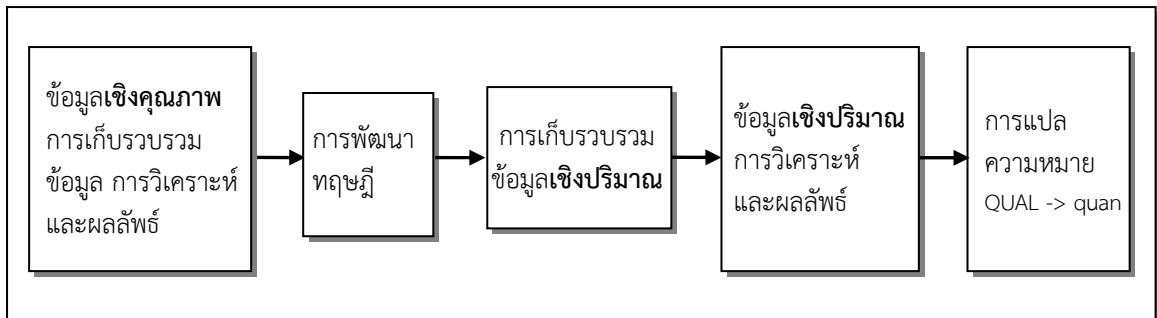
5.2.2.1 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการหลัก โดยมีวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิธีการรอง

5.2.2.2 นักวิจัยจะใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่ตนสนใจ

5.2.2.3 ผลจากการศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ทฤษฎีฐานราก

5.2.2.4 นักวิจัยก็จะอาศัยความรู้จากทฤษฎีนี้ไปกำหนดเป็นปัญหาหรือสมมติฐานการวิจัย เพื่อทำการศึกษาทดสอบด้วยวิธีการเชิงปริมาณ

5.2.2.5 ตีความผลการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่หนึ่ง โดยอาศัยผลการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่สองมาร่วมอธิบายตีความเพิ่มเติม



ภาพที่ 16 การออกแบบการพัฒนาทฤษฎี (Theory-Development Design)

### 5.2.3 การออกแบบการพัฒนาวิธีการ (Treatment-Development Design)

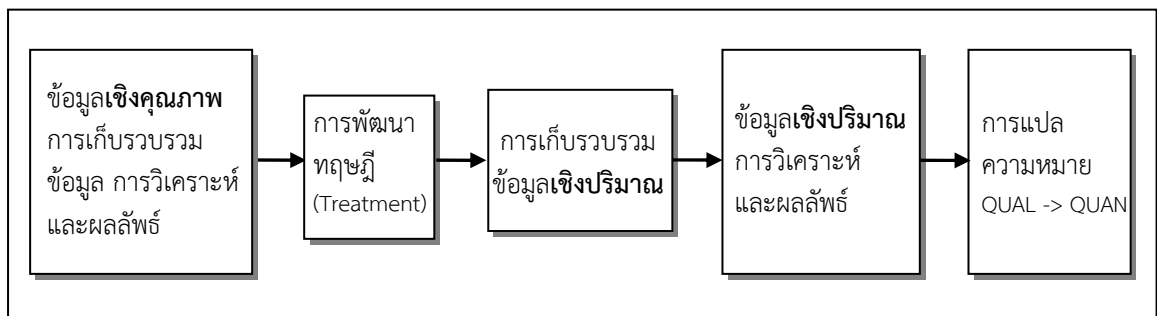
ลักษณะสำคัญของการออกแบบการพัฒนาวิธีการ คือ

5.2.3.1 เป็นแบบแผนการวิจัยที่ให้น้ำหนักกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเท่า ๆ กัน

5.2.3.2 จะใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่ตนสนใจ และผลจากการศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพจะทำให้ได้วิธีการ (Treatment) หรือแนวทาง และจะทำการทดสอบวิธีการ/ แนวทางที่ได้กับกลุ่มประชากรที่เฉพาะเจาะจง

5.2.3.3 นำวิธีการ/ แนวทางที่ได้ ไปสร้างข้อคำถาม หรือมาตรวัดต่าง ๆ ที่จะทำการสำรวจเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณขั้นตอนต่อไป ซึ่งจะทำให้การเก็บข้อมูลมีความตรงมากยิ่งขึ้น

5.2.3.4 ตีความผลงานวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และตามด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยให้ความสำคัญกับวิธีการวิจัยทั้ง 2 แบบเท่า ๆ กัน



ภาพที่ 17 การออกแบบการพัฒนาวิธีการ (Treatment-Development Design)



สรุปได้ว่า แบบแผนการวิจัยแบบผสมวิธีแบ่งออกเป็น 2 แบบหลัก ๆ คือ 1) แนวทางแบบ  
 คู่เข้า-คู่ขนาน (Convergent-Parallel Approach) แบ่งการออกแบบเป็น 4 แบบ คือ การออกแบบ  
 คู่ขนาน การออกแบบการแปลงข้อมูล การออกแบบการตรวจสอบความตรงของข้อมูล และการ  
 ออกแบบพหุระดับ 2) แนวทางแบบสำรวจบุกเบิก-เป็นลำดับ (Exploratory-Sequential Approach)  
 แบ่งการออกแบบเป็น 3 แบบ คือ การออกแบบการพัฒนาเครื่องมือ การออกแบบการพัฒนาทฤษฎี  
 และการออกแบบการพัฒนาวิธีการ ซึ่งผู้วิจัยควรเลือกแบบแผนการวิจัยแบบผสมวิธีให้เหมาะสมกับ  
 สถานการณ์ หรือปรากฏการณ์เพื่อให้ได้คำตอบการวิจัยที่ถูกต้อง และสมบูรณ์ที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งในประเทศ  
 และต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สรุปตารางสังเคราะห์ตัวแปรในการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่สนับสนุนอิทธิพลระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	แนวคิด/ทฤษฎี	งานวิจัย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง
พฤติกรรมคิดก้าวหน้า	Covey (1989, 2004)	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552)
	Crant (2000)	นภดล เวชสวัสดิ์ (แปล) (2555)
		จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์ และคณะ (2556)
		สุวภา บุญอุไร และคณะ (2560)
บุคลิกภาพเชิงรุก	Covey (2004)	กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2550)
		ศรีเรือน แก้วกังวาล (2551)
		Cattell (1974)
		Eysenck (1987)
		Bell and Staw (1989)
		Bateman and Crant (1993)
		Crant (1995)
		Parker (1998)
		Bateman and Crant (1999)
		Bechemr and Muarer (1999)
Seibert et al. (1999)		
Seibert et al. (2001)		
Baba et al. (2009)		

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	แนวคิด/ทฤษฎี	งานวิจัย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง
		Liguori et. al. (2013) Parker and Collins (2010)
ความริเริ่มส่วนบุคคล	Frese and Zapf (1994)	Bledow and Frese (2009) Konig et al. (2007) Frese and Fay (2001) Warr and Fay (2001) Fay and Freae (2000) Frese et al. (1997) Mischel and Sholda (1995) Spencer (1993) McClelland (1987)
ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	Bundura (1986, 1997)	อัจฉโรบล และคณะ (2557) Xanthopoulou et al. (2008) Schaufeli and Salanova (2007) Xanthopoulou et al. (2007) Bundura (2006) Pajares and Miller (1994)
ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง		ปรานค์ทิพย์ และคณะ (2557) โสภาพร เสนีย์โสทร (2551) ธาวินี โสธายะเพ็ชร (2549) Morrison and Phelps (1999) Organ (1997)
การพัฒนาแนวทางการส่งเสริม พฤติกรรมคิดก้าวหน้า		มัชฌิมา อุดมศิลป์ (2556) ลาวัลย์ รักสัตย์ (2550)
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่		คศิยา आयูยืน (2559) ปริญญา หรุ่นโพธิ์ และคณะ (2559) วิจิต แสงสว่าง และคณะ (2559) ณัฐรดา เจริญสุข และคณะ (2558)

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	แนวคิด/ทฤษฎี	งานวิจัย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง
		Blair (2012) Dale and Hes (1995) McClelland (1973)
การวิจัยแบบผสมวิธี	Edmonds and Kennedy (2013)	ภัทราวดี มากมี (2559) พวงผกา คงพัฒนานนท์ (2556) นิทรา กิจธีระวุฒิวงษ์ (2555) Morse (1991)
		Morse and Niehaus (2009) Creswell and Plano (2007) Johnson and Onwuegbuzie (2006) Plano Clack (2005) Teddlie and Tashakkori (2003) Trochim (2002) Forter (1997) Bogdan and Bliklen (1992)

## บทที่ 3

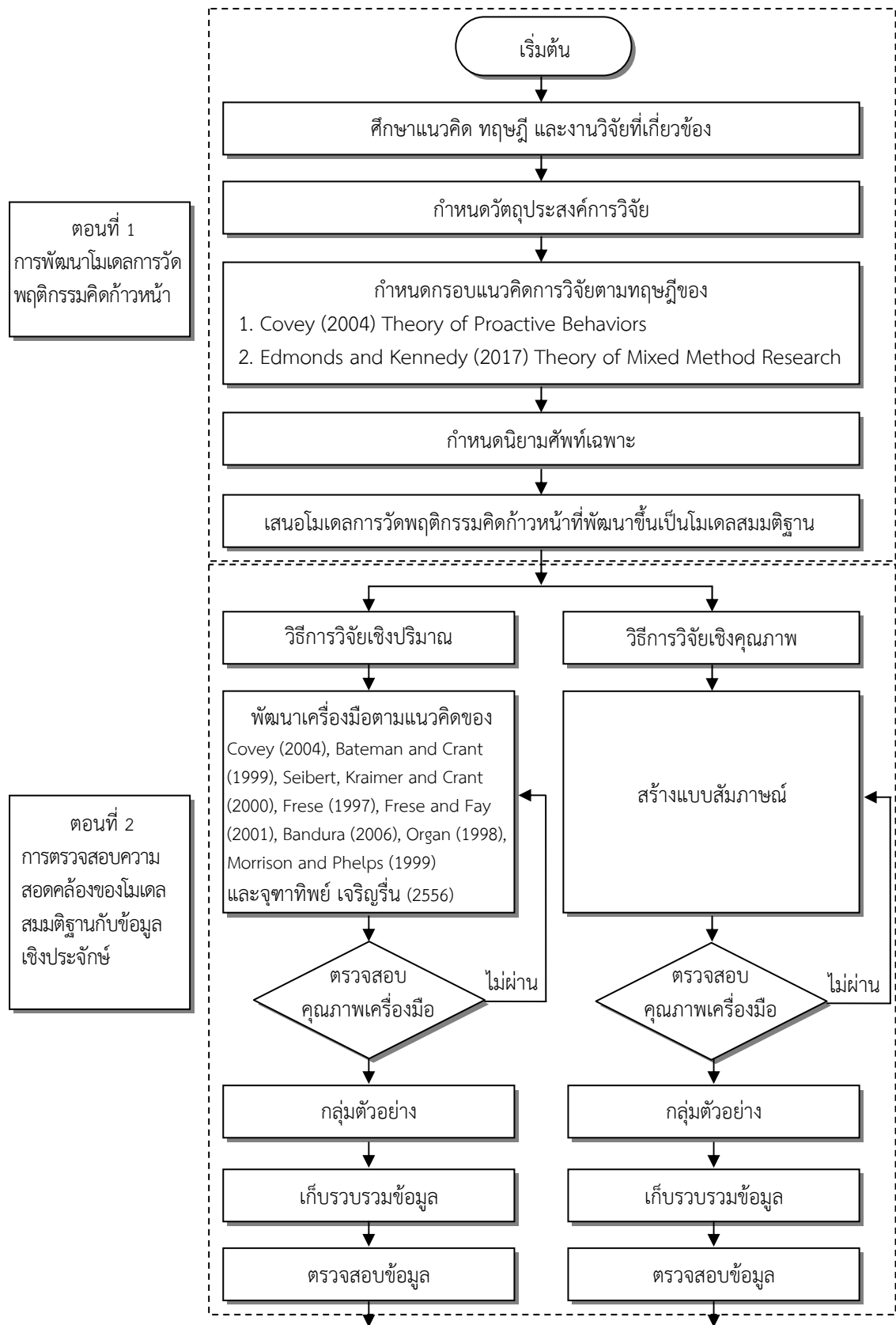
### วิธีดำเนินการวิจัย

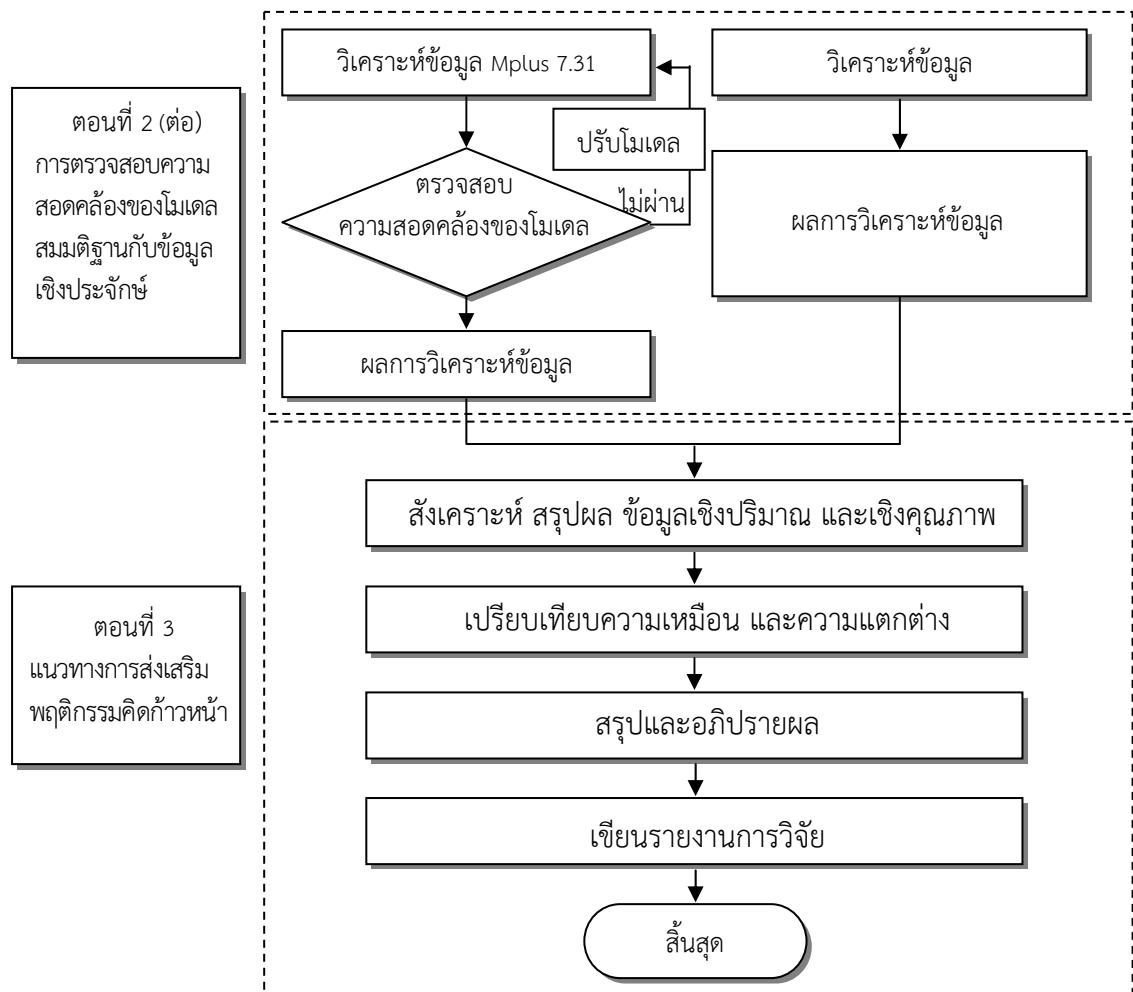
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงาน  
บรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า  
ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรม  
คิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการศึกษาการ  
วิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ในแบบคู่ขนาน (Parallel-Database Design)  
ประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการตอบ  
แบบสอบถาม วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Confirmatory Factor Analysis:  
Second-order) ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุ  
ภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวม  
ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัย  
ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังแสดงในภาพที่ 18

ตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์  
อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

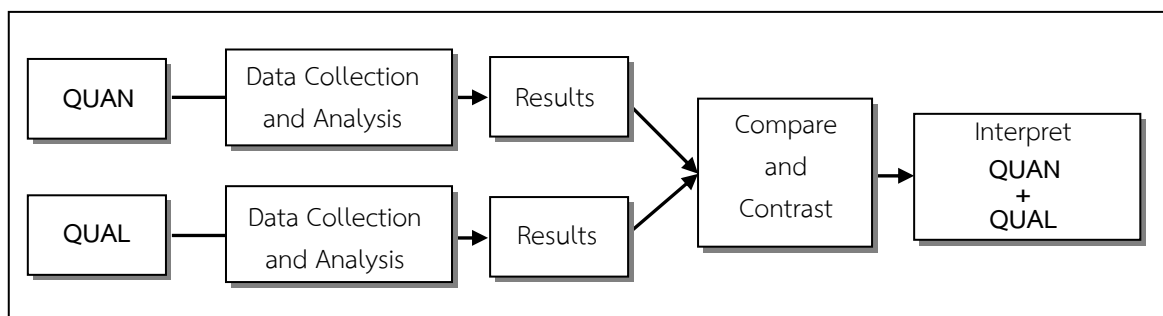




ภาพที่ 18 ลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

### ตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

การศึกษานี้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบ Parallel-Databases Design ของ Edmonds and Kennedy (2017, p. 183) ดังภาพที่ 19 เพื่อพัฒนาโมเดล และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า รวมถึงเพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอ ดังนี้



ภาพที่ 19 วิธีดำเนินการวิจัยแบบ Parallel-Databases Design (Edmonds & Kennedy, 2017, p. 183)

### 1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors) โดยการรวบรวมและสังเคราะห์ตัวแปรที่จะใช้ในการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า พัฒนาจากแนวคิดของ Covey (2004) และ Crant (2000)

1.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุก พัฒนาจากแนวคิดของ Covey (2004), Bateman and Crant (1999) และ Seibert, Kraimer, and Crant (2001)

1.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความริเริ่มส่วนบุคคล พัฒนาจากแนวคิดของ Frese (1997), Frese and Fay (2001) และ Bledow and Frese (2009)

1.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน พัฒนาจากแนวคิดของ Bandura (1997)

1.5 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง พัฒนาจากแนวคิดของ Organ (1997) และ Morrison and Phelps (1999)

1.6 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ พัฒนาจากแนวคิดของ McClelland (1973)

1.7 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการวิจัยแบบผสมวิธี พัฒนาจากแนวคิดของ Edmonds and Kennedy (2017)

2. คัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย

3. พิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว แล้วจัดระบบความสัมพันธ์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. นำตัวแปรแฝงแต่ละตัวมาทำการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะให้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษาไว้แล้ว

5. เสนอโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าที่พัฒนาขึ้นเป็นโมเดลสมมติฐาน ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 38 ตัวแปร ดังนี้

5.1 ตัวแปรแฝง คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC)

5.2 ตัวแปรสังเกตได้ Y1-Y38 คือ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ (Y2) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ (Y5) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10) ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง (Y16) ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม (Y18) เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและหาวิธีป้องกัน (Y19) ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน (Y20) ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Y21) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y22) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y23) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y24) ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y25) ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Y26) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (Y27) ฉันเชื่อว่าฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้ (Y28) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ (Y29) ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y30) เมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (Y31) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ (Y32) เมื่อได้รับ



มอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y33) ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y34) เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ (Y35) เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น (Y36) ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ (Y37) และเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y38)

## ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยขั้นตอนนี้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามขั้นตอน ดังนี้

### 1. การวิจัยเชิงปริมาณ (QUAN)

#### 1.1 พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากกำหนดกรอบแนวคิด จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสร้างโมเดลสมมติฐาน จากนั้นกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างข้อคำถาม โดยใช้แนวทางตามทฤษฎีและข้อคำถามที่เคยมีผู้พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องและครอบคลุมกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุงาน และการปฏิบัติงานในองค์กรนี้

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพเชิงรุก มีจำนวน 10 ข้อคำถาม ตามแนวคิดของ Bateman and Crant (1993) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่า มี 5 ตัวเลือก รายละเอียดตามตารางที่ 5

ตอนที่ 3 ความริเริ่มส่วนบุคคล มีจำนวน 10 ข้อคำถาม ตามแนวคิดของ Bledow and Frese (2009) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่า มี 5 ตัวเลือก รายละเอียดตามตารางที่ 5

ตอนที่ 4 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน มีจำนวน 9 ข้อคำถาม ตามแนวคิดของ Bandura (1997) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่า มี 5 ตัวเลือก รายละเอียดตามตารางที่ 5

ตอนที่ 5 ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีจำนวน 9 ข้อคำถาม ตามแนวคิดของ Morrison and Phelps (1999) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่า มี 5 ตัวเลือก ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม

ด้าน	จำนวนข้อ	ข้อที่
บุคลิกภาพเชิงรุก	10	1-10
ความริเริ่มส่วนบุคคล	10	11-20
ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	9	21-29
ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	9	30-38

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในการวิจัย ซึ่งได้จากแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การตัดสินใจของคะแนนแปลงเป็นค่าเฉลี่ย และมีความหมายตามแนวคิดของ Best and Kahn (2006, p. 43) โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เกณฑ์การตัดสินใจของคะแนนแปลงเป็นค่าเฉลี่ย และความหมาย

คะแนน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.50 – 5.00	มีการปฏิบัติงาน หรือตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
4	3.50 – 4.99	มีการปฏิบัติงาน หรือตรงกับความคิดเห็นในระดับมาก
3	2.50 – 3.49	มีการปฏิบัติงาน หรือตรงกับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
2	1.50 – 2.49	มีการปฏิบัติงาน หรือตรงกับความคิดเห็นในระดับน้อย
1	1.00 – 1.49	มีการปฏิบัติงาน หรือตรงกับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ที่มา: Best and Kahn (2006)

## 1.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยตรวจสอบความชัดเจนในการใช้ภาษา และครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัด ได้ข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ

1.2.2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยตรวจสอบความชัดเจน ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

1. ดร.กนก พานทอง ตำแหน่งอาจารย์  
วิทยาลัยวิทยาวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.ปิยะทิพย์ ประดุกพรหม ตำแหน่งอาจารย์  
วิทยาลัยวิทยาวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.สุพจน์ นาคสวัสดิ์ ตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์  
บริษัท ไต่กินอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การประเมินค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Content Validity Index: CVI) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้ช่วยประเมินว่า ข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือนิยามศัพท์เฉพาะ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำผลมาพิจารณาคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (CVI) ดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 2 หมายถึง คำถามต้องปรับปรุงมากจึงจะสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 3 หมายถึง คำถามต้องปรับปรุงน้อยจึงจะสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการมาก

หลังจากนั้นนำแบบประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาหรือนิยามศัพท์เฉพาะ มาคำนวณหาค่าความสอดคล้องโดยใช้สูตร

$$CVI = \frac{\sum R_{3,4}}{N}$$

$\sum R_{3,4}$  หมายถึง จำนวนข้อที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ระดับความสอดคล้อง 3 และ 4  
 $N$  หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณาค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (Davis 1992, p. 104) ซึ่งผลการประเมิน ปรากฏว่า แบบสอบถามด้าน บุคลิกภาพเชิงรุก จำนวน 10 ข้อ มีค่า CVI เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แบบสอบถามด้าน ความริเริ่มส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ มีค่า CVI เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แบบสอบถาม ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน จำนวน 10 ข้อ มีค่า CVI อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 (ข้อ 27 มีค่า 0.67 จึงตัดออก) และแบบสอบถามด้าน ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง จำนวน 10 ข้อ มีค่า CVI อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 (ข้อ 33 มีค่า 0.67 จึงตัดออก)

1.2.3 ผู้วิจัยทดสอบเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ลูมิเนียมในที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 13-15 มิถุนายน 2559 เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่เป็นค่าบวกตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (ซีโอมพร กาญจนกิจสกุล, 2555, หน้า 122) และหาคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) แบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient- $\alpha$ ) ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (ซีโอมพร กาญจนกิจสกุล, 2555, หน้า 126) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามด้าน บุคลิกภาพเชิงรุก จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง .582 - .693 และนำไปทดสอบความเที่ยงมีค่า เท่ากับ .892

แบบสอบถามด้าน ความริเริ่มส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง .580 - .844 และนำไปทดสอบความเที่ยงมีค่า เท่ากับ .929

แบบสอบถามด้าน ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน จำนวน 9 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง .620 - .838 และนำไปทดสอบความเที่ยงมีค่า เท่ากับ .934

แบบสอบถามด้าน ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง จำนวน 9 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง .310 - .811 และนำไปทดสอบความเที่ยงมีค่า เท่ากับ .891

### 1.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคล โดย Hair et al. (2010, p. 102) กล่าวไว้ว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ สำหรับงานวิจัยนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 12 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ 38 ตัวแปร ( $12 \times 38 = 456$ ) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 456 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 7

เกณฑ์การรับเข้าของกลุ่มตัวอย่าง ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในสายปฏิบัติการในโรงงานบรรจุภัณฑ์ลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี
- 2) ต้องมีอายุงานในองค์กรดังกล่าวตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี  
จำแนกตามแผนกขององค์การในสายปฏิบัติการ

แผนก	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ผลิต		
- ผลิตเหรียญอลูมิเนียม	277	104
- ผลิตหลอดอลูมิเนียม	352	132
- ผลิตกระป๋องอลูมิเนียม	303	114
2. วิศวกรรม	99	37
3. ควบคุมคุณภาพ	70	26
4. ประกันคุณภาพ	38	14
5. วางแผนการผลิต	12	5
6. คลังสินค้า	41	15
7. สนับสนุนการผลิต	25	9
รวม	1,217	456

ที่มา: ข้อมูลจำนวนอัตรากำลังคนของโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2559

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามแผนกในองค์การในสายปฏิบัติการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร (Proportionate Stratified Random Sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้ ผลิตแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ผลิตเหรียญอลูมิเนียม จำนวน 104 คน ผลิตหลอดอลูมิเนียม จำนวน 132 คน และผลิตกระป๋องอลูมิเนียม จำนวน 114 คน วิศวกรรม จำนวน 37 คน ควบคุมคุณภาพ จำนวน 26 คน ประกันคุณภาพ จำนวน 14 คน วางแผนการผลิต จำนวน 5 คน คลังสินค้า จำนวน 15 คน และสนับสนุนการผลิต จำนวน 9 คน กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด จำนวน 456 คน

#### 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา และประสานงานกับองค์การที่จะเก็บข้อมูลเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

1.4.2 ทำสำเนาแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามทุกฉบับ ตัวอักษรต้องมีความคมชัด ไม่มีส่วนใดหรือข้อความใดบกพร่อง

1.4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึง 13 กรกฎาคม 2559 จนได้แบบสอบถามครบ 456 ฉบับ

### 1.5 การตรวจสอบข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาแล้ว คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มา ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ก่อนกำหนดรหัสข้อมูล กำหนดรหัสข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลให้ตรงตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Mplus เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติพื้นฐานบรรยาย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวเพื่อศึกษาการแจกแจงของข้อมูล (Hair et al., 2010, pp. 71-74) โดยใช้โปรแกรม SPSS

1.6.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า โดยเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อให้ได้เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์โมเดล Mplus 7.31

### 1.7 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ใช้โปรแกรม Mplus 7.31 โมเดลที่ใช้วิเคราะห์ คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 38 ตัวแปร ได้แก่ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ (Y2) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ (Y5) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10) ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท

ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง (Y16) ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม (Y18) เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและหาวิธีป้องกัน (Y19) ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน (Y20) ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Y21) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y22) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y23) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y24) ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y25) ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Y26) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (Y27) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้ (Y28) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ (Y29) ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ดีควรทำอยู่เสมอ (Y30) เมื่อมีเวลว่าง ฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (Y31) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ (Y32) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y33) ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y34) เมื่อฉันมีนัด ฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ (Y35) เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น (Y36) ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ (Y37) และเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y38) ซึ่งผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบของการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

1.7.1 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlations of Estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณค่าประมาณที่ได้มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็ก สหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าไม่สูง แสดงว่าเป็นโมเดลที่ดีพอ

1.7.2 สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) เป็นค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัว รวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 1.00 และค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

1.7.3 ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดลค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 6 ประเภท ดังต่อไปนี้

1.7.3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ค่าสถิติไค-สแควร์ควรจะมีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไร หรือค่าใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.3.2 ดัชนี Trucker-Lewis Index (TLI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และดัชนี TLI ที่มีค่ามากกว่า .95 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.3.3 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Index = CFI) จะมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.3.4 ค่ารากของค่ารากเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual = Standardized = RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดลมีค่าต่ำกว่า .08 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.3.5 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared of Errors Approximation = RMSEA) ค่าของ RMSEA มีค่าต่ำกว่า .06 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.4 การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Anaylsis of Residuals) ในการตรวจสอบความตรงของโมเดล Mplus ใช้การวิเคราะห์เศษเหลือควบคู่กันไปกับดัชนีตัวอื่น ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคลาดเคลื่อนมีหลายแบบ โดยที่แต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1.7.4.1 เมตริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเทียบความสอดคล้อง (Fitted Residuals Matrix) หมายถึง เมตริกซ์ที่เป็นผลต่างของเมตริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าต่ำกว่า 2.00 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.4.2 คิวพล็อต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal Quantiles) เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมซึ่งเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ทั้งนี้เมื่อตรวจสอบโมเดลแล้วไม่มีความตรงเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดล โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hooper et al., 2008, p. 58) ดังแสดงในตารางที่ 8



ตารางที่ 8 เกณฑ์พิจารณาดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา
1. ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square: $\chi^2$ )	พิจารณาค่า $p$ -value ( $p > .05$ )
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ )	มีค่าน้อยกว่า 2.00
3. ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยเศษของการประมาณค่า ความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	มีค่าน้อยกว่า .07
4. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR)	มีค่าน้อยกว่า .08
5. ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI)	มีค่ามากกว่า .95
6. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)	มีค่ามากกว่า .95

ที่มา: Hooper et al. (2008, pp. 58), ภัทราวดี มากมี (2559, หน้า 38)

## 1.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง นำค่าน้ำหนักที่ได้ไปเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่าง เพื่อเป็นข้อมูลนำไปพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

## 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (QUAL)

### 2.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการ สัมภาษณ์ข้อมูลที่ศึกษา และสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview Protocol) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ และเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวผู้วิจัย (Researcher as a Key Instrument) ทั้งนี้ Kvale (1994, p. 4) และ ชาย โพธิสิตา (2556, หน้า 245) กล่าวว่า เครื่องมือในการสัมภาษณ์ที่ดี คือ ตัวผู้สัมภาษณ์ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง การใช้ประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัยจะช่วยเอื้ออำนวยต่อกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนการสร้างทฤษฎีเพื่ออธิบายหรือหาข้อสรุปเกี่ยวกับงานวิจัยที่ศึกษา โดยมีแนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัวของผู้ทรงคุณวุฒิโดยย่อ

ตอนที่ 2 ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

- 1) บุคลิกภาพเชิงรุก 2) ความริเริ่มส่วนบุคคล 3) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และ
- 4) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ในความคิดของท่านหมายความว่าอย่างไร

ตอนที่ 3 ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร กรุณาให้รายละเอียด

ตอนที่ 4 ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี อย่างไรได้บ้าง

## 2.2 การตรวจสอบความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยตรวจสอบความชัดเจนในการใช้ภาษา และครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัด ได้ข้อคำถามจำนวน 4 ตอน

2.2.2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยตรวจสอบความชัดเจน ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| 1. ดร.กนก พานทอง           | ตำแหน่งอาจารย์<br>วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา<br>มหาวิทยาลัยบูรพา       |
| 2. ดร.ปิยะทิพย์ ประดุงพรหม | ตำแหน่งอาจารย์<br>วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา<br>มหาวิทยาลัยบูรพา       |
| 3. ดร.สุพจน์ นาคสวัสดิ์    | ตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์<br>บริษัท ไตกิ้นอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด |

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัดพบว่า แบบสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับเนื้อหา สามารถนำไปใช้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้

### 2.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากโรงงานต่าง ๆ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างานระดับบริหาร และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการวิจัยในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งมี 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกภายในโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 7 คน เกณฑ์การรับเข้าของกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาจากระยะเวลาการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานในโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม โดยต้องเป็นหัวหน้างานระดับบริหารขึ้นไป ไม่ต่ำกว่า 7 ปี

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกภายนอกโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 5 คน เกณฑ์การรับเข้าของกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาจากระยะเวลาการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานในโรงงานต่าง ๆ ในภาคตะวันออก โดยต้องเป็นหัวหน้างานระดับบริหารขึ้นไป ไม่ต่ำกว่า 7 ปี

### 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.4.1 ขั้นเลือกผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยพิจารณาว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเหมาะสมหรือไม่ มีคุณสมบัติตรงตามต้องการสามารถตอบปัญหาที่ต้องการได้หรือไม่

2.4.2 ขั้นแนะนำตัว ผู้วิจัยส่งเอกสารขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นจึงกำหนดวันเวลาในการสัมภาษณ์ ซึ่งวิธีดังกล่าวเป็นการกำหนดบทบาทของผู้วิจัยแบบเปิดเผย (Over Role)

2.4.3 สัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างานในระดับบริหารทั้งสองกลุ่ม จำนวน 12 คน ใช้เวลาประมาณ 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง ซึ่งถือเป็นเวลาที่เหมาะสมในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Seidman, 1998) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรง (Face-to-Face) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมทางโทรศัพท์กรณีต้องการข้อมูลเพิ่มเติมระหว่างเก็บข้อมูล ให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.4.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ถึง 4 กรกฎาคม 2559 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จนได้ข้อมูลครบถ้วนจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน

### 2.5 การตรวจสอบข้อมูล

เมื่อสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่บันทึกระหว่างสัมภาษณ์ และความชัดเจนของสิ่งที่บันทึกเทปไว้ระหว่างการสัมภาษณ์ หากข้อมูลไม่สมบูรณ์ให้นัดสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม หรือขอข้อมูลเพิ่มเติมทางโทรศัพท์

## 2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทำไปพร้อม ๆ กันกับการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาในครั้งนี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา มีขั้นตอนดังนี้

2.6.1 ถอดเทพการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบคำต่อคำ

2.6.2 อ่านข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปทั้งหมด ทบทวนข้อมูลทั้งหมด และทำความเข้าใจข้อมูล

2.6.3 จัดกลุ่มความหมายแยกออกเป็นประเด็น (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลที่มีลักษณะร่วมหรือที่มีความหมายเหมือนกันไว้ด้วยกัน จากนั้นให้ความหมายหรือจำแนกชื่อแก่กลุ่มข้อมูลนั้น ๆ (Theme)

2.6.4 นำกลุ่มคำ ข้อความ หรือประโยคที่ได้มาตีความหรือให้ความหมาย หากข้อมูลยังไม่มี ความชัดเจนจะบันทึกแยกเป็นข้อสังเกตไว้ต่างหาก เพื่อสะสมข้อมูลนั้นไว้แล้วนำกลับมาวิเคราะห์เมื่อได้ข้อมูลมากพอ

2.6.5 ทำการวิเคราะห์หาคุณลักษณะของข้อมูลที่จำแนกเป็นหัวข้อย่อยโดยพิจารณาความสอดคล้องกับคำถามในการวิจัย

2.6.6 เขียนคำบรรยายความหมายตามลักษณะข้อความที่ปรากฏ แล้วจึงนำเสนอข้อมูลที่ค้นพบทั้งหมดในแบบเรียงความตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## 2.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลลัพธ์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เป็นแบบร่างเพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวทางทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

## ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

สรุปผลการวิเคราะห์ และนำผลลัพธ์ที่ได้มาอภิปรายผลการวิจัย โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นำมาเขียนรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ตามขั้นตอน ดังนี้

### 1. การสังเคราะห์ สรุปผล ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

นำข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการวิจัยมาสังเคราะห์ และสรุปผลเพื่อนำไปสู่การเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่างของผลการวิจัยทั้งสองวิธี

## 2. การเปรียบเทียบ ความเหมือนและความแตกต่าง (Compare and Contrast)

การเปรียบเทียบ ความเหมือนและความแตกต่าง นำข้อมูลจากผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาเปรียบเทียบ เพื่อดูความแตกต่างว่ามีอะไรบ้าง และมีข้อมูลไหนที่เหมือน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

## 3. การสรุปและการอภิปรายผลการวิจัย (Interpret QUAN + QUAL)

การสรุปผลการวิจัย เพื่ออธิบายข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย เพื่อบรรยาย วิเคราะห์ และอธิบายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ละข้ออย่างละเอียด ว่าสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเชื่อมโยงกับทฤษฎีหรืองานวิจัยอื่น ๆ ที่สนับสนุน หรือไม่สนับสนุน

## 4. การเขียนรายงานการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ และนำผลลัพธ์ที่ได้มาอภิปรายผลการวิจัย โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นำมาเขียนรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และเพื่อหาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ด้วยรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้
3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

#### ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

##### 1. ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

- 1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัด

พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

##### 2. ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

- 2.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 สรุปผลการสัมภาษณ์

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความหมาย และสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

$M$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
$SD$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$n$	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$CV$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
$SK$	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
$KU$	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
$r$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (Coefficient of Determination: R-square)
$\lambda$	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loadings) ระหว่างตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรสังเกตได้
$\gamma$	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loadings) ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
$t$	หมายถึง	ค่าสถิติที (t-value)
$p$	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (p-value)
$\chi^2$	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
$df$	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ (Degrees of Freedom)
$TLI$	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของ Tucker และ Lewis (Tucker-Lewis index)
$CFI$	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit index)
$RMSEA$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared Error of Approximation)
$SRMR$	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual)
PB	หมายถึง	พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors)
PP	หมายถึง	บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality)
PI	หมายถึง	ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative)
RB	หมายถึง	ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (Role Breadth Self-Efficacy)
TC	หมายถึง	ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge)
Y1	หมายถึง	ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น
Y2	หมายถึง	ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ
Y3	หมายถึง	ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้
Y4	หมายถึง	ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

- Y5 หมายถึง ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ
- Y6 หมายถึง ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้
- Y7 หมายถึง ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่
- Y8 หมายถึง ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา
- Y9 หมายถึง ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้
- Y10 หมายถึง ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- Y11 หมายถึง ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้
- Y12 หมายถึง ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย
- Y13 หมายถึง เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที
- Y14 หมายถึง ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม
- Y15 หมายถึง เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน
- Y16 หมายถึง ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง
- Y17 หมายถึง ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ
- Y18 หมายถึง เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม
- Y19 หมายถึง เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและหาวิธีป้องกัน
- Y20 หมายถึง ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน
- Y21 หมายถึง ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ
- Y22 หมายถึง ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ
- Y23 หมายถึง ฉันมีเป้าหมายในชีวิต
- Y24 หมายถึง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี
- Y25 หมายถึง ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น
- Y26 หมายถึง ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้
- Y27 หมายถึง ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง
- Y28 หมายถึง ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้



Y29	หมายถึง	ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้
Y30	หมายถึง	ฉันคิดว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน เป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ
Y31	หมายถึง	เมื่อมีเวลาว่าง ฉันคิดว่า ควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบ
Y32	หมายถึง	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ
Y33	หมายถึง	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที
Y34	หมายถึง	ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินไปอย่างล่าช้า
Y35	หมายถึง	เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ
Y36	หมายถึง	เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น
Y37	หมายถึง	ฉันคิดว่า เมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ ได้เสมอ
Y38	หมายถึง	เมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้น ได้เสมอ

## ตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

### 1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 456 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=456)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	205	45.00
หญิง	251	55.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	10	2.19
20-30 ปี	249	54.61
31-40 ปี	143	31.36

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=456)	ร้อยละ
41-50 ปี	52	11.40
51-60 ปี	2	0.44
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	14	3.07
มัธยมศึกษา/ปวช.	238	52.19
อนุปริญญา/ปวส.	139	30.48
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	58	12.72
ปริญญาโท	7	1.54
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	390	85.53
หัวหน้างานระดับต้น	49	10.75
หัวหน้างานระดับบริหาร	17	3.72
5. อายุงาน		
1-5 ปี	241	52.85
6-10 ปี	90	19.74
11-15 ปี	75	16.45
16-20 ปี	31	6.79
20 ปีขึ้นไป	19	4.17
6. การปฏิบัติงานในโรงงานบรรจุภัณฑ์		
อวลูมิเนียม		
1-5 ปี	246	53.95
6-10 ปี	94	20.61
11-15 ปี	76	16.67
16-20 ปี	23	5.04
20 ปีขึ้นไป	17	3.73

จากตารางที่ 9 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และเป็นเพศชาย จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 45 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า อายุ 20-30 ปี มีมากที่สุด จำนวน 249 คน รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปีจำนวน 134 คน อายุ 41-50 ปี

จำนวน 52 คน อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน และน้อยที่สุด คือ อายุ 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 54.61 31.36 11.40 2.19 และ 0.44 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีมากที่สุด จำนวน 238 คน รองลงมา คือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 139 คน ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 58 คน ประถมศึกษา จำนวน 14 คน และน้อยที่สุด คือ ปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 52.19 30.48 12.72 3.07 และ 1.54 ตามลำดับ จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีมากที่สุด จำนวน 390 คน รองลงมา คือ หัวหน้างานระดับต้น จำนวน 49 คน และน้อยที่สุด คือ หัวหน้างานระดับบริหาร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.53 10.75 และ 3.72 ตามลำดับ จำแนกตามอายุงาน พบว่าอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 241 คน มีมากที่สุด รองลงมา คือ อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 90 คน อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 75 คน อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 31 คน และน้อยที่สุดอายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 52.85 19.74 16.45 6.79 และ 4.17 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามการปฏิบัติงานในโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม พบว่าอายุงาน 1-5 ปี มีมากที่สุด จำนวน 246 คน และรองลงมา คือ อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 94 คน อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 76 คน อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 23 คน และน้อยที่สุดอายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 53.95 20.61 16.67 5.04 และ 3.73 ตามลำดับ

## 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมาณค่าด้วยวิธี Maximum Likelihood (ML) มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือความตรงของโมเดลตัวแปรสังเกตได้ จะต้องมึลักษณะการกระจายและมีการแจกแจงปกติ โดยค่าสถิติที่นำมาวิเคราะห์เพื่อแสดงลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $M$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ( $CV$ ) ค่าความเบ้ ( $SK$ ) และค่าความโด่ง ( $KU$ ) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	อักษรย่อ	$M$	$SD$	$CV$ (%)	$SK$	$KU$
<b>บุคลิกภาพเชิงรุก</b>	<b>PP</b>					
1. ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น	Y1	4.00	0.79	19.75	-0.50	0.13
2. ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ	Y2	4.07	0.67	16.46	-0.74	1.95

## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปร	อักษร ย่อ	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>CV</i> (%)	<i>SK</i>	<i>KU</i>
3. ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มี อุปสรรคใดมาขวางฉันได้	Y3	4.07	0.74	18.18	-0.56	0.40
4. ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถ ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	Y4	4.10	0.70	17.07	-0.45	0.03
5. ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดี กว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ	Y5	4.11	0.74	18.00	-0.68	0.73
6. ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และ สามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้	Y6	4.01	0.70	17.47	-0.35	0.01
7. ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กรที่ฉันอยู่	Y7	4.13	0.67	16.22	-0.56	1.03
8. ไม่มีอะไรที่ตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิด ของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา	Y8	4.21	0.66	15.68	-0.62	1.05
9. ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทาง เป็นไปได้	Y9	4.11	0.66	16.06	-0.44	0.71
10. ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ	Y10	4.17	0.67	16.07	-0.56	0.64
<b>ความริเริ่มส่วนบุคคล</b>	<b>PI</b>					
11. ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ ผู้อื่นได้	Y11	4.14	0.70	16.91	-0.56	0.57
12. ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเอง มากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย	Y12	4.14	0.67	16.18	-0.57	0.75
13. เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที	Y13	4.15	0.65	15.66	-0.54	0.84
14. ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเอง อยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม	Y14	4.10	0.69	16.83	-0.66	1.38
15. เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงาน ของฉัน	Y15	4.20	0.70	16.67	-0.76	1.11
16. ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง	Y16	4.20	0.70	16.67	-0.61	0.97
17. ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ	Y17	4.24	0.61	14.39	-0.36	0.30
18. เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่า ฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม	Y18	4.16	0.61	14.66	-0.40	0.81

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปร	อักษร ย่อ	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>CV</i> (%)	<i>SK</i>	<i>KU</i>
19. เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้น และหาวิธีป้องกัน	Y19	4.15	0.68	16.39	-0.83	2.16
20. ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการ ทำงานที่ไม่ซับซ้อน	Y20	4.13	0.69	16.71	-0.77	1.73
<b>ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน</b>	<b>RB</b>					
21. ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ	Y21	4.31	0.67	15.55	-0.75	1.06
22. ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดี ที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เสมอ	Y22	4.16	0.67	16.11	-0.64	1.27
23. ฉันมีเป้าหมายในชีวิต	Y23	4.34	0.62	14.29	-0.53	0.26
24. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมี วิธีการจัดการปัญหาได้ดีด้วยดี	Y24	4.15	0.70	16.87	-0.60	0.79
25. ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายาม มากขึ้น	Y25	4.23	0.67	15.84	-0.54	0.14
26. ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้	Y26	4.33	0.60	13.86	-0.41	0.03
27. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ด้วยตนเอง	Y27	4.17	0.67	16.07	-0.47	0.35
28. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้	Y28	4.20	0.65	15.48	-0.46	0.35
29. ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของ เพื่อนร่วมงานได้	Y29	4.13	0.75	18.16	-0.73	0.89
<b>ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง</b>	<b>TC</b>					
30. ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อน การทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ	Y30	4.34	0.64	14.75	-0.84	1.84
31. เมื่อมีเวลว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่ รับผิดชอบ	Y31	4.18	0.65	15.55	-0.82	2.47
32. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จ ก่อนกำหนดเสมอ	Y32	4.16	0.67	16.11	-0.55	0.81

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปร	อักษร ย่อ	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>CV</i> (%)	<i>SK</i>	<i>KU</i>
33. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือ ทำทันที	Y33	4.18	0.68	16.27	-0.75	1.57
34. ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับ มอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	Y34	4.25	0.67	15.76	-0.79	1.52
35. เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ	Y35	4.24	0.71	16.75	-0.56	-0.21
36. เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับ ข้อผิดพลาดนั้น	Y36	4.25	0.64	15.06	-0.74	2.04
37. ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะ พยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ	Y37	4.22	0.66	15.64	-0.69	1.40
38. เมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหา วิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ	Y38	4.21	0.64	15.20	-0.47	0.80

จากตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 38 ตัวแปร ซึ่งจำแนกตามตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ยเลขคณิต (*M*) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

บุคลิกภาพเชิงรุก ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (*M*) ของตัวแปรสังเกตได้ ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y5) ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ (Y2) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) และในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ซึ่งค่าเฉลี่ยเลขคณิต (*M*) เท่ากับ 4.21 4.17 4.13 4.11 4.11 4.10 4.07 4.07 4.01 และ 4.00 ตามลำดับ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.66 0.67 0.67 0.74 0.66 0.70 0.67 0.74 0.71 และ 0.79 ตามลำดับ

ความริเริ่มส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $M$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั้นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง (Y16) เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม (Y18) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและหาวิธีป้องกัน (Y19) ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน และฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) ซึ่งค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $M$ ) เท่ากับ 4.24 4.20 4.20 4.16 4.15 4.15 4.14 4.14 4.13 และ 4.10 ตามลำดับ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เท่ากับ 0.61 0.70 0.67 0.61 0.65 0.68 0.70 0.67 0.69 และ 0.69 ตามลำดับ

ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $M$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y23) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Y26) ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Y21) ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y25) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้ (Y28) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (Y27) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y22) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y24) และฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ (Y29) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $M$ ) เท่ากับ 4.34 4.33 4.31 4.23 4.20 4.17 4.16 4.15 และ 4.13 ตามลำดับ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เท่ากับ 0.62 0.60 0.67 0.67 0.65 0.66 0.67 0.70 และ 0.75 ตามลำดับ

ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $M$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ ฉันคิดว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน เป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y30) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y34) เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น (Y36) เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ (Y35) ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ (Y37) เมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y38) เมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (Y31) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y33) และเมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (Y32) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $M$ ) เท่ากับ 4.34 4.25 4.25 4.24 4.22 4.21 4.18 4.18 และ 4.16 ตามลำดับ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เท่ากับ 0.64 0.67 0.64 0.71 0.66 0.64 0.65 0.69 และ 0.67 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการกระจาย และการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของข้อมูลที่มีค่าใกล้เคียงกัน คือ อยู่ระหว่าง 13.86 ถึง 19.75 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการกระจายไม่แตกต่างกันมาก สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด คือ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด คือ ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y23) จากผลการวิเคราะห์แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) แตกต่างกันอย่างมากที่สุด และมีความคิดเห็นเรื่องฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y23) แตกต่างกันอย่างน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ของตัวแปรสังเกตได้อยู่ในช่วง -1.00 ถึง 1.00 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ Lawrence, Glenn, and Guarino (2006, p. 50) อธิบายไว้ว่า เป็นช่วงที่ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ และขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้มีขนาดใหญ่เพียงพอ (Hair et al., 2010, p. 71) ที่ประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากรจะมีความคงเส้นคงวา

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลต่อไปได้ (Hair et al., 2010, p. 71; Lawrence, Glenn, & Gaurino, 2006, p. 50)

### 3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 38 ตัวแปร โดยแสดงผลในตารางที่ 11

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 38 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 741 ค่า โดยเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวกทั้งหมดจำนวน 741 ค่า

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอยู่ในช่วง .17 ถึง .71 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน (Y20) กับ เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและหาวิธีป้องกัน (Y19) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .71 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y30) กับ ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Y26) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .17

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก พบว่า ทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในช่วง .37 ถึง .58 โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและ



สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ (Y2) กับ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) และ ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันใด (Y3) กับ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .58 ทั้งคู่

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล พบว่า ทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในช่วง .32 ถึง .71 โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน (Y20) กับ เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและหาวิธีป้องกัน (Y19) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .71

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้านความชอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน พบว่า ทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในช่วง .29 ถึง .61 โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ (Y29) กับ ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้ (Y28) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .61

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในช่วง .33 ถึง .63 โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะได้รับลงมือทำทันที (Y33) กับ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดอยู่เสมอ (Y32) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .63



## ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

### 1. ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดของตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) และพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus 7.31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบ่งออกเป็น 6 โมเดล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 โมเดลการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ Y1 ถึง Y10 โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก แสดงในตารางที่ 12 และตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 12 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
Chi-Square ( $\chi^2$ )	$p > .05$	$p = .273$	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$< 2.00$	1.138	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .07$	.017	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	.998	ผ่านเกณฑ์
TLI	$> .95$	.996	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.021	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	$R^2$
1. ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น	Y1	.696**	0.028	24.686	0.484
2. ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ	Y2	.633**	0.031	21.608	0.439

ตารางที่ 13 (ต่อ)

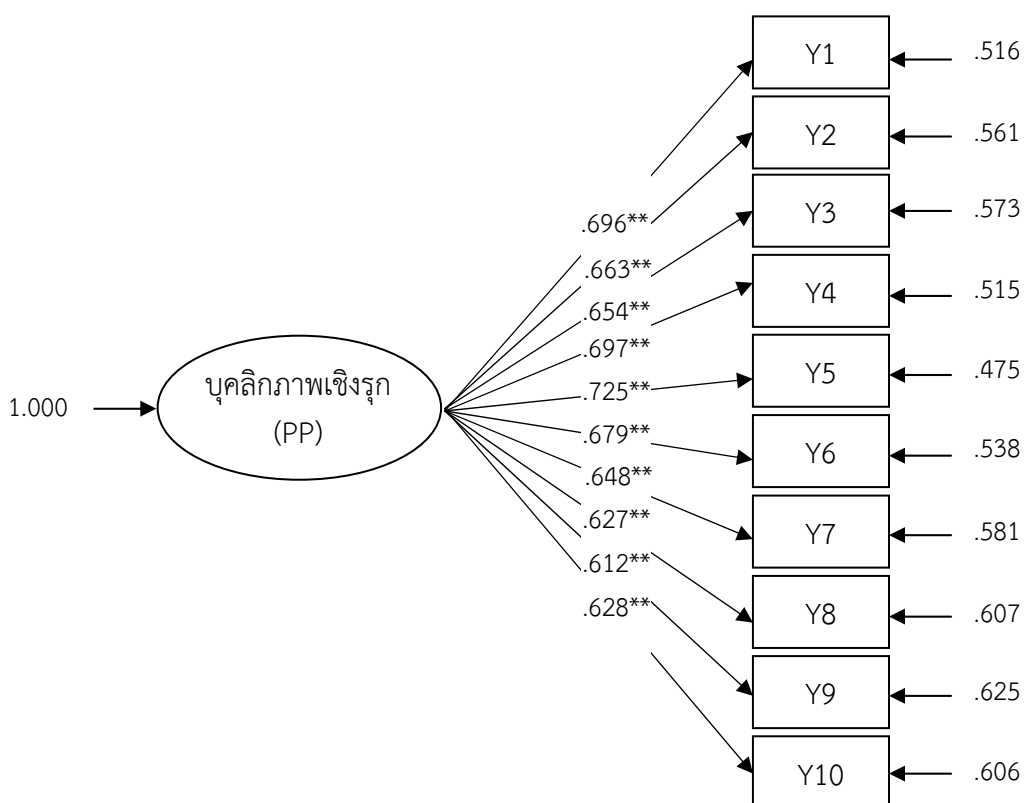
ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	$R^2$
3. ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่ อุปสรรคใดมาขวางฉันได้	Y3	.654**	0.031	21.122	0.427
4. ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถ ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	Y4	.697**	0.028	24.642	0.485
5. ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดี กว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ	Y5	.725**	0.026	27.705	0.525
6. ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และ สามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้	Y6	.679**	0.029	23.469	0.462
7. ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กรที่ฉันอยู่	Y7	.648**	0.031	20.870	0.419
8. ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิด ของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา	Y8	.627**	0.032	19.429	0.393
9. ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทาง เป็นไปได้	Y9	.612**	0.033	18.517	0.375
10. ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ	Y10	.628**	0.032	19.666	0.394

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก  
ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก  $\chi^2 = 35.27$ ,  
 $df = 31$ ,  $\chi^2/df = 1.138$ ,  $p = .273$ ,  $RMSEA = .017$ ,  $CFI = .998$ ,  $TLI = .996$ ,  $SRMR = .021$   
โดยค่า  $p$  มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า  $\chi^2$  แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้อง  
กับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี  $CFI$  และ  $TLI$  ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า  $RMSEA$  ที่มีค่าน้อยกว่า .07  $SRMR$  ที่มีค่า  
น้อยกว่า .08 และ  $\chi^2/df$  ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; ภัทราวดี มากมี, 2559,  
หน้า 38)

จากตารางที่ 13 และภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด  
บุคลิกภาพเชิงรุก พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ( $\lambda$ ) ทั้ง 10 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก  
และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมาก

ไปน้อย ดังนี้ ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ (Y5) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ (Y2) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y6) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10) ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) และฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .725 .697 .696 .679 .663 .654 .648 .628 .627 และ .612 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงด้านบุคลิกภาพเชิงรุก



$\chi^2 = 35.27, df = 31, \chi^2 / df = 1.138, p = .273, RMSEA = .017, CFI = .998, TLI = .996, SRMR = .021$

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ภาพที่ 20 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันบุคลิกภาพเชิงรุก

1.2 โมเดลการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ Y11 ถึง Y20 โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการตรวจสอบความตรงของ โมเดลการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล แสดงในตารางที่ 14 และตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 14 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล

ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
Chi-Square ( $\chi^2$ )	$p > .05$	$p = .474$	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$< 2.00$	.993	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .07$	.000	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	1.000	ผ่านเกณฑ์
TLI	$> .95$	1.000	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.018	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	$R^2$
11. ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้	Y11	.640**	0.031	20.742	0.410
12. ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย	Y12	.622**	0.032	19.287	0.387
13. เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที	Y13	.676**	0.028	23.747	0.458
14. ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม	Y14	.761**	0.026	29.464	0.580
15. เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสับสนประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน	Y15	.587**	0.034	17.431	0.344
16. ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง	Y16	.663**	0.031	21.445	0.440
17. ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ	Y17	.652**	0.032	20.665	0.426

ตารางที่ 15 (ต่อ)

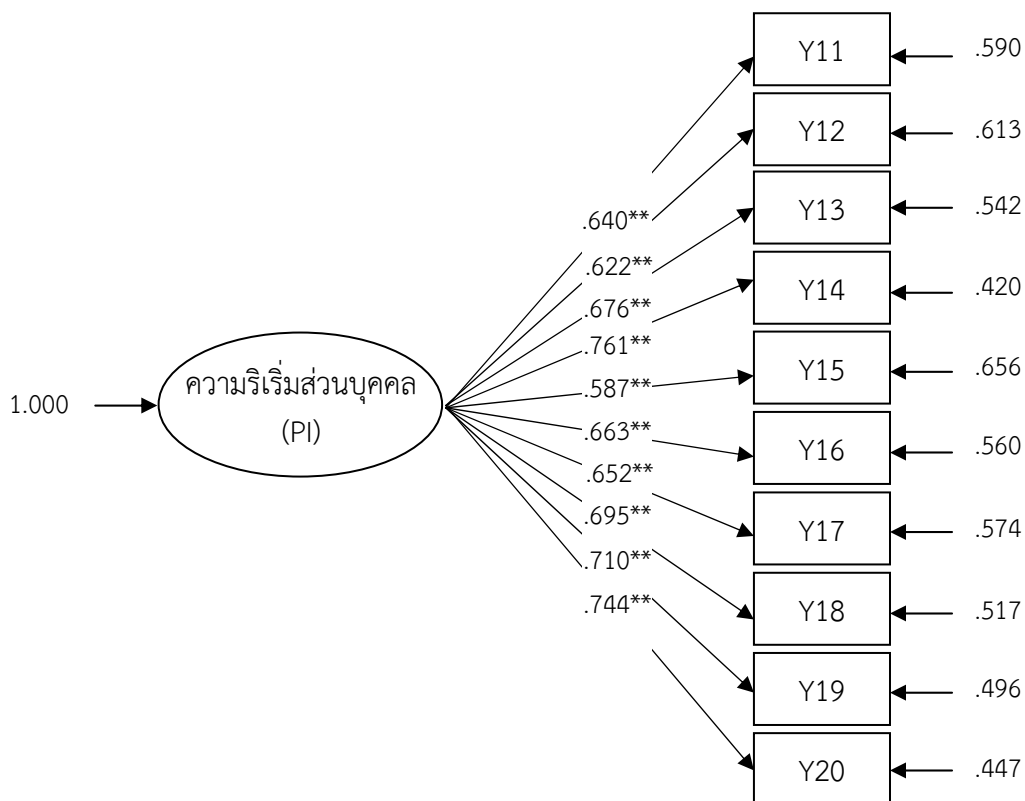
ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	$R^2$
18. เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม	Y18	.695**	0.029	24.161	0.483
19. เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหabeื้องต้นและหาวิธีป้องกัน	Y19	.710**	0.027	26.406	0.504
20. ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน	Y20	.744**	0.025	29.877	0.553

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก  $\chi^2 = 26.809$ ,  $df = 27$ ,  $\chi^2 / df = 0.993$ ,  $p = .474$ ,  $RMSEA = .000$ ,  $CFI = 1.000$ ,  $TLI = 1.000$ ,  $SRMR = .018$  โดยค่า  $p$  มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า  $\chi^2$  แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี  $CFI$  และ  $TLI$  ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า  $RMSEA$  ที่มีค่าน้อยกว่า .07  $SRMR$  ที่มีค่าน้อยกว่า .08 และ  $\chi^2 / df$  ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; ภัทราวดี มากมี, 2559, หน้า 38)

จากตารางที่ 15 และภาพที่ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล ปรากฏว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ( $\lambda$ ) ทั้ง 10 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน (Y20) เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหabeื้องต้นและหาวิธีป้องกัน (Y19) เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม (Y18) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง (Y16) ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) และเวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .761 .744 .710 .695 .676 .663 .652 .640 .622 และ .587

ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงด้านความริเริ่มส่วนบุคคล



$\chi^2 = 26.809, df = 27, \chi^2 / df = 0.993, p = .474, RMSEA = .000, CFI = 1.000, TLI = 1.000, SRMR = .018$

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ภาพที่ 21 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันความริเริ่มส่วนบุคคล

1.3 โมเดลการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ได้แก่ Y21 ถึง Y29 โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน แสดงในตารางที่ 16 และตารางที่ 17 ดังนี้



ตารางที่ 16 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
Chi-Square ( $\chi^2$ )	$p > .05$	$p = .513$	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$< 2.00$	0.945	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .07$	.000	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	1.000	ผ่านเกณฑ์
TLI	$> .95$	1.000	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.017	ผ่านเกณฑ์

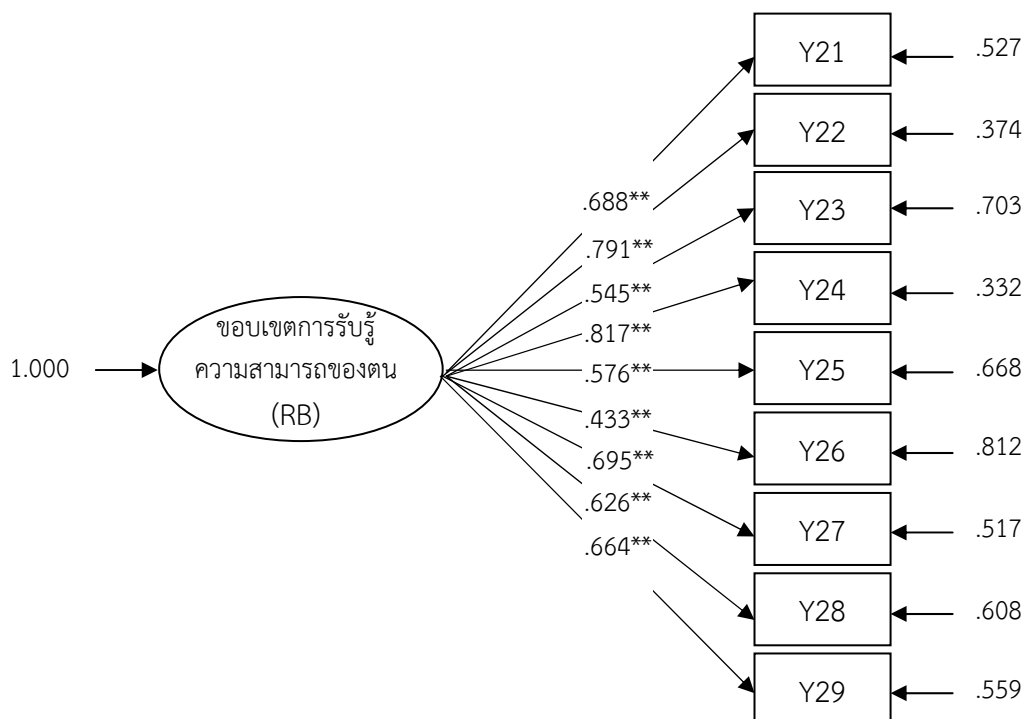
ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	$R^2$
21. ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ	Y21	.688**	0.029	23.387	0.473
22. ฉันเชื่อมั่นว่าฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ	Y22	.791**	0.028	27.832	0.626
23. ฉันมีเป้าหมายในชีวิต	Y23	.545**	0.035	15.637	0.297
24. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี	Y24	.817**	0.030	27.653	0.668
25. ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น	Y25	.576**	0.034	16.708	0.332
26. ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้	Y26	.433**	0.041	10.635	0.188
27. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	Y27	.695**	0.032	21.556	0.483
28. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้	Y28	.626**	0.031	20.255	0.392
29. ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้	Y29	.664**	0.029	22.794	0.441

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก  $\chi^2 = 14.169$ ,  $df = 15$ ,  $\chi^2 / df = 0.945$ ,  $p = .513$ ,  $RMSEA = .000$ ,  $CFI = 1.000$ ,  $TLI = 1.000$ ,  $SRMR = .017$  โดยค่า  $p$  มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า  $\chi^2$  แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี  $CFI$  และ  $TLI$  ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า  $RMSEA$  ที่มีค่าน้อยกว่า .07  $SRMR$  ที่มีค่าน้อยกว่า .08 และ  $\chi^2 / df$  ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; ภัทราวดี มากมี, 2559, หน้า 38)

จากตารางที่ 17 และภาพที่ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ปรากฏว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ( $\lambda$ ) ทั้ง 9 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y24) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y22) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (Y27) ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Y21) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ (Y29) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้ (Y28) ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y25) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y23) และฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Y26) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .817 .791 .695 .688 .664 .626 .576 .545 และ .433 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 9 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน



$\chi^2 = 14.169, df = 15, \chi^2 / df = 0.945, p = .513, RMSEA = .000, CFI = 1.000, TLI = 1.000, SRMR = .017$   
 หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ภาพที่ 22 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

1.4 โมเดลการวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ได้แก่ Y30 ถึง Y38 โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง แสดงในตารางที่ 18 และตารางที่ 19

ตารางที่ 18 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
Chi-Square ( $\chi^2$ )	$p > .05$	$p = .647$	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$< 2.00$	0.855	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .07$	.000	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	1.000	ผ่านเกณฑ์
TLI	$> .95$	1.000	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.016	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

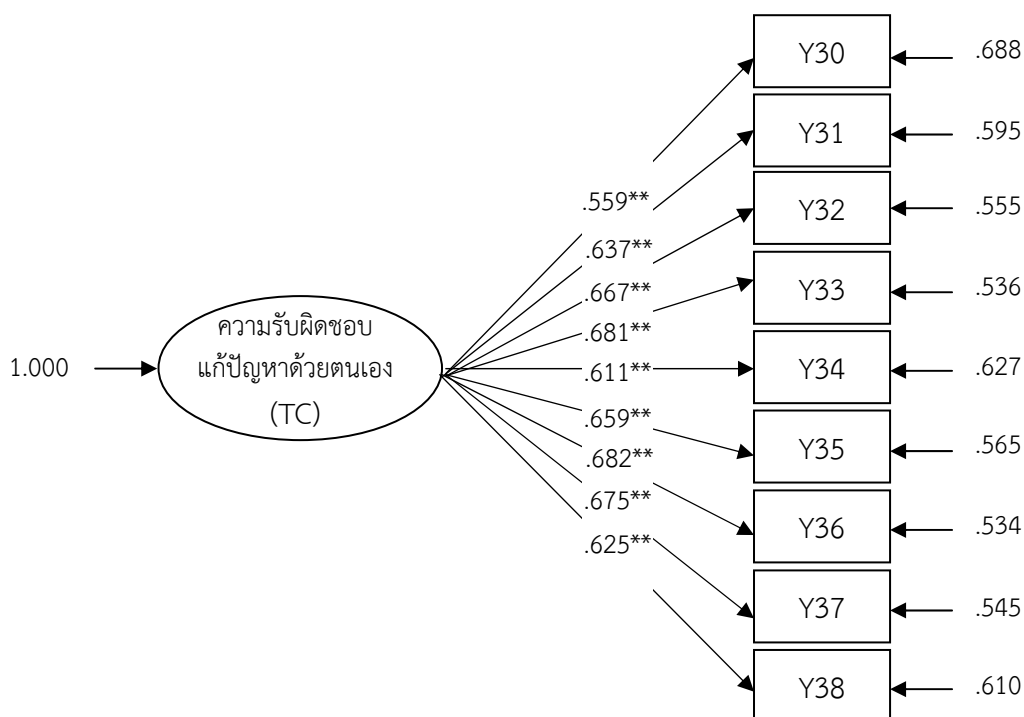
ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	$R^2$
30. ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ	Y30	.559**	0.038	14.879	0.312
31. เมื่อมีเวลาวางฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ	Y31	.637**	0.033	19.093	0.405
32. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ	Y32	.667**	0.033	20.273	0.445
33. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที	Y33	.681**	0.032	21.496	0.464
34. ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	Y34	.611**	0.035	17.638	0.373
35. เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ	Y35	.659**	0.033	20.105	0.435
36. เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น	Y36	.682**	0.033	20.526	0.466
37. ฉันคิดว่าเมื่อแก้ปัญหาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ	Y37	.675**	0.032	21.110	0.455
38. เมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ	Y38	.625**	0.034	18.378	0.390

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก  $\chi^2 = 17.091$ ,  $df = 20$ ,  $\chi^2 / df = 0.855$ ,  $p = .647$ ,  $RMSEA = .000$ ,  $CFI = 1.000$ ,  $TLI = 1.000$ ,  $SRMR = .016$  โดยค่า  $p$  มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า  $\chi^2$  แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี  $CFI$  และ  $TLI$  ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า  $RMSEA$  ที่มี

ค่าน้อยกว่า .07 SRMR ที่มีค่าน้อยกว่า .08 และ  $\chi^2/df$  ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; ภัทราวดี มากมี, 2559, หน้า 38)

จากตารางที่ 19 และภาพที่ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ( $\lambda$ ) ทั้ง 9 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น (Y36) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y33) ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ (Y37) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ (Y32) เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ (Y35) เมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (Y31) เมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y38) และฉันคิดว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y30) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .682 .681 .675 .667 .659 .637 .625 .611 และ .559 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 9 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง



$\chi^2 = 17.091, df = 20, \chi^2/df = 0.855, p = .647, RMSEA = .000, CFI = 1.000, TLI = 1.000, SRMR = .016$

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ภาพที่ 23 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งตัวแปรแฝง ซึ่งมีตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 38 ตัวแปร คือ Y1 ถึง Y38 โดยผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 20 และตารางที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ 20 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
Chi-Square ( $\chi^2$ )	$p > .05$	$p = .518$	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$< 2.00$	.996	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .07$	.000	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	1.000	ผ่านเกณฑ์
TLI	$> .95$	1.000	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.029	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

ตัวแปร	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	$R^2$
<b>บุคลิกภาพเชิงรุก</b>	<b>PP</b>				
1. ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น	Y1	.660**	0.029	22.619	0.436
2. ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ	Y2	.700**	0.027	26.139	0.490
3. ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้	Y3	.617**	0.032	19.534	0.381
4. ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	Y4	.690**	0.028	25.064	0.476
5. ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ	Y5	.720**	0.025	28.356	0.519

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	R <sup>2</sup>
6. ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้	Y6	.688**	0.027	25.064	0.474
7. ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่	Y7	.671**	0.029	23.529	0.451
8. ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา	Y8	.638**	0.030	21.140	0.407
9. ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้	Y9	.607**	0.032	19.052	0.369
10. ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ	Y10	.633**	0.030	20.802	0.400
<b>ความริเริ่มส่วนบุคคล</b>	<b>PI</b>				
11. ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้	Y11	.666**	0.028	23.618	0.444
12. ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย	Y12	.639**	0.030	21.170	0.409
13. เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที	Y13	.676**	0.028	24.558	0.457
14. ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม	Y14	.714**	0.025	28.432	0.510
15. เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสับสนประมาทฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน	Y15	.567**	0.034	16.652	0.321
16. ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง	Y16	.650**	0.029	22.175	0.422
17. ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ	Y17	.640**	0.030	21.37	0.409
18. เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม	Y18	.681**	0.027	24.902	0.463
19. เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและหาวิธีป้องกัน	Y19	.747**	0.023	32.023	0.558

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	R <sup>2</sup>
20. ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน	Y20	.756**	0.023	33.275	0.57
<b>ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน</b>		<b>RB</b>			
21. ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ	Y21	.714**	0.027	26.332	0.510
22. ฉันเชื่อมั่นว่าฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ	Y22	.716**	0.025	28.136	0.513
23. ฉันมีเป้าหมายในชีวิต	Y23	.546**	0.036	14.961	0.298
24. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี	Y24	.710**	0.027	26.121	0.504
25. ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น	Y25	.554**	0.036	15.400	0.307
26. ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้	Y26	.532**	0.037	14.473	0.283
27. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	Y27	.652**	0.029	22.120	0.425
28. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้	Y28	.673**	0.029	23.161	0.452
29. ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้	Y29	.759**	0.025	30.423	0.575
<b>ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง</b>		<b>TC</b>			
30. ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ	Y30	.565**	0.035	16.028	0.319
31. เมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ	Y31	.653**	0.030	21.674	0.427



ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	R <sup>2</sup>
32. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จ ก่อนกำหนดเสมอ	Y32	.627**	0.032	19.517	0.393
33. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือ ทำทันที	Y33	.669**	0.030	22.655	0.447
34. ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับ มอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	Y34	.625**	0.032	19.537	0.391
35. เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ	Y35	.649**	0.031	21.029	0.421
36. เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับ ข้อผิดพลาดนั้น	Y36	.677**	0.030	22.804	0.458
37. ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะ พยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ	Y37	.692**	0.028	24.413	0.479
38. เมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหา วิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ	Y38	.646**	0.031	20.893	0.417

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงอันดับหนึ่ง บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก  $\chi^2 = 574.811$ ,  $df = 577$ ,  $\chi^2/df = .996$ ,  $p = .518$ ,  $RMSEA = .000$ ,  $CFI = 1.000$ ,  $TLI = 1.000$ ,  $SRMR = .029$  โดยค่า  $p$  มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า  $\chi^2$  แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี  $CFI$  และ  $TLI$  ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า  $RMSEA$  ที่มีค่าน้อยกว่า .07  $SRMR$  ที่มีค่าน้อยกว่า .08 และ  $\chi^2/df$  ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; ภัทราวดี มากมี, 2559, หน้า 38)

จากตารางที่ 21 และภาพที่ 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝง (FIRST-ORDER) บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้

ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) ของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 38 ตัวแปร ปรากฏว่า

1. ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) มีตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ (Y2) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ฉันค้นหาริธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ (Y5) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) และฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .660 .700 .617 .690 .720 .688 .671 .638 .607 และ .633 ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.381 – 0.519)

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล (PP) มีตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง (Y16) ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม (Y18) เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาลูกตั้งต้นและหาวิธีป้องกัน (Y19) และฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน (Y20) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .666 .639 .676 .714 .567 .650 .640 .681 .747 และ .756 ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.321 – 0.571)

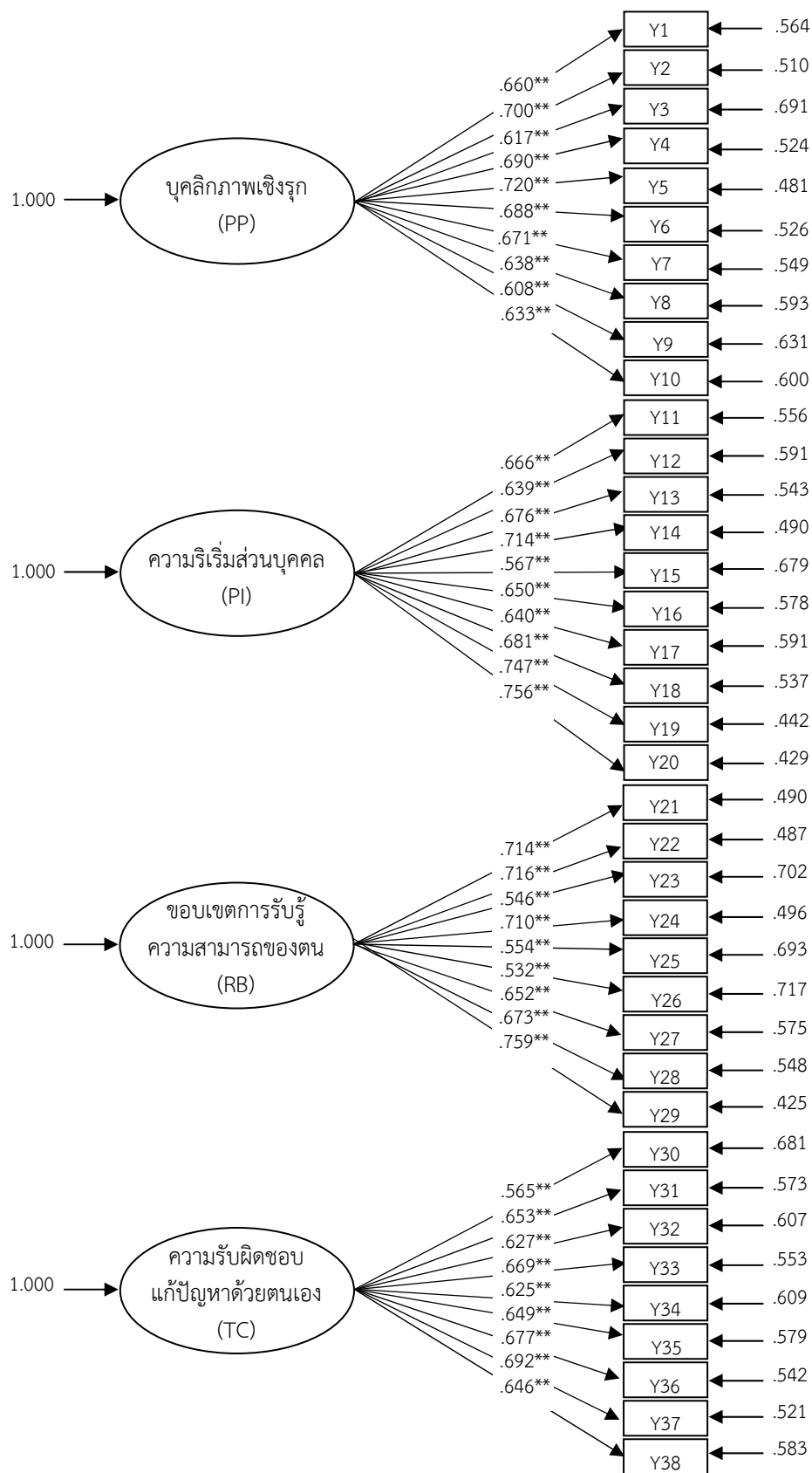
3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) มีตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ได้แก่ ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Y21) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบ

ความสำเร็จเสมอ (Y22) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y23) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y24) ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y25) ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Y26) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (Y27) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้ (Y28) และฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ (Y29) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .714 .716 .546 .710 .554 .532 .652 .673 และ .759 ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.298 – 0.575)

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) มีตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัว ได้แก่ ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y30) เมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (Y31) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ (Y32) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะมีมือทำทันที (Y33) ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y34) เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ (Y35) เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น (Y36) ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ (Y37) และเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y38) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .565 .653 .627 .669 .625 .649 .677 .692 และ .646 ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.319 – 0.479)



$\chi^2 = 574.811, df = 577, \chi^2 / df = .996, p = .518, RMSEA = .000, CFI = 1.000, TLI = 1.000, SRMR = .029$   
 หมายเหตุ \*\* $p < .01 = 574.811,$

ภาพที่ 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

1.6 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงาน  
โรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มีตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB)  
บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และ  
ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 38 ตัวแปร คือ Y1 ถึง  
Y38 โดยผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 22 และตารางที่ 23 ดังนี้

ตารางที่ 22 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง  
พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
Chi-Square ( $\chi^2$ )	$p > .05$	$p = .096$	ผ่านเกณฑ์
$\chi^2 / df$	$< 2.00$	1.077	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .07$	.013	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$	.995	ผ่านเกณฑ์
TLI	$> .95$	.993	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$	.032	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า  
ของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	$R^2$
<b>บุคลิกภาพเชิงรุก</b>	<b>PP</b>				
1. ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิด มากกว่าคนอื่น	Y1	.673**	0.028	23.851	0.453
2. ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถ เปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ เกิดขึ้นได้เสมอ	Y2	.689**	0.027	25.327	0.475
3. ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มี อุปสรรคใดมาขวางฉันได้	Y3	.610**	0.032	18.825	0.372

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปร	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	R <sup>2</sup>
4. ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	Y4	.688**	0.027	25.360	0.474
5. ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ	Y5	.724**	0.025	28.529	0.524
6. ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้	Y6	.671**	0.028	23.813	0.451
7. ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่	Y7	.674**	0.029	23.562	0.454
8. ไม่มีอะไรที่เริ่มต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา	Y8	.642**	0.030	21.349	0.412
9. ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้	Y9	.606**	0.032	18.885	0.367
10. ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ	Y10	.634**	0.030	20.849	0.402
<b>ความริเริ่มส่วนบุคคล</b>	<b>PI</b>				
11. ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้	Y11	.665**	0.028	23.477	0.442
12. ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย	Y12	.632**	0.031	20.613	0.399
13. เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที	Y13	.674**	0.028	24.294	0.454
14. ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม	Y14	.715**	0.025	28.528	0.511
15. เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสปรประมาณ ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน	Y15	.591**	0.033	18.158	0.350
16. ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง	Y16	.649**	0.029	22.097	0.421
17. ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ	Y17	.632**	0.030	20.729	0.399

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปร	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	R <sup>2</sup>
18. เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อ ฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม	Y18	.685**	0.027	25.236	0.469
19. เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาลับเบื้องต้น และหาวิธีป้องกัน	Y19	.752**	0.023	32.650	0.565
20. ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการ ทำงานที่ไม่ซับซ้อน	Y20	.753**	0.023	32.732	0.566
<b>ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน</b>	<b>RB</b>				
21. ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ	Y21	.715**	0.027	26.353	0.511
22. ฉันเชื่อมั่นว่าฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่ สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เสมอ	Y22	.721**	0.025	28.430	0.520
23. ฉันมีเป้าหมายในชีวิต	Y23	.544**	0.037	14.808	0.296
24. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมี วิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี	Y24	.708**	0.028	25.736	0.502
25. ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายาม มากขึ้น	Y25	.541**	0.036	15.031	0.292
26. ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้	Y26	.516**	0.037	14.062	0.267
27. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	Y27	.653**	0.030	22.094	0.427
28. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อ หาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้	Y28	.675**	0.029	23.293	0.455
29. ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของ เพื่อนร่วมงานได้	Y29	.742**	0.026	28.774	0.551
<b>ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง</b>	<b>TC</b>				
30. ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อน การทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ	Y30	.571**	0.035	16.348	0.326

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปร	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\lambda$	SE	t	R <sup>2</sup>
31. เมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ	Y31	.657**	0.030	21.898	0.432
32. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ	Y32	.631**	0.032	19.721	0.398
33. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที	Y33	.674**	0.029	22.989	0.454
34. ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	Y34	.623**	0.032	19.300	0.388
35. เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ	Y35	.649**	0.031	20.989	0.422
36. เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น	Y36	.675**	0.030	22.548	0.456
37. ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ	Y37	.692**	0.028	24.336	0.478
38. เมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ	Y38	.640**	0.031	20.450	0.410
	อักษรย่อ	$\gamma$	SE	t	R <sup>2</sup>
<b>พฤติกรรมคิดก้าวหน้า</b>	<b>PB</b>				
บุคลิกภาพเชิงรุก	PP	.902**	0.016	54.800	0.813
ความริเริ่มส่วนบุคคล	PI	.945**	0.014	68.070	0.892
ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	RB	.860**	0.019	44.333	0.739
ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	TC	.871**	0.020	43.659	0.758

หมายเหตุ \*\* $p < .01$



จากตารางที่ 22 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มีตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่า  $\chi^2 = 634.290$ ,  $df = 589$ ,  $\chi^2/df = 1.077$ ,  $p = .096$ ,  $RMSEA = .013$ ,  $CFI = .995$ ,  $TLI = .993$ ,  $SRMR = .032$  โดยค่า  $p$  มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า  $\chi^2$  แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี  $CFI$  และ  $TLI$  ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า  $RMSEA$  ที่มีค่าน้อยกว่า .07  $SRMR$  ที่มีค่าน้อยกว่า .08 และ  $\chi^2/df$  ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; ภัทราวดี มากมี, 2559, หน้า 38)

จากตารางที่ 23 และภาพที่ 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มีตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) และตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ของตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 38 ตัวแปร ปรากฏว่า

1. ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) มีตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ (Y2) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ฉันค้นหาวិธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ (Y5) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) และฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .673 .689 .610 .688 .724 .671 .674 .642 .606 และ .634 ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.367 – 0.524)

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล (PP) มีตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง (Y16) ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม (Y18) เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาละเลาะและหาวิธีป้องกัน (Y19) และฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน (Y20) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .665 .632 .674 .715 .591 .649 .632 .685 .752 และ .753 ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.350 – 0.566)

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) มีตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ได้แก่ ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Y21) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y22) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y23) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ดีด้วยดี (Y24) ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y25) ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Y26) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (Y27) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้ (Y28) และฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ (Y29) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .715 .721 .544 .708 .541 .516 .653 .675 และ .742 ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.267 – 0.551)

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) มีตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ได้แก่ ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y30) เมื่อมีเวลาวางฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (Y31) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ (Y32) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y33) ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y34) เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ (Y35) เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น (Y36) ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉัน

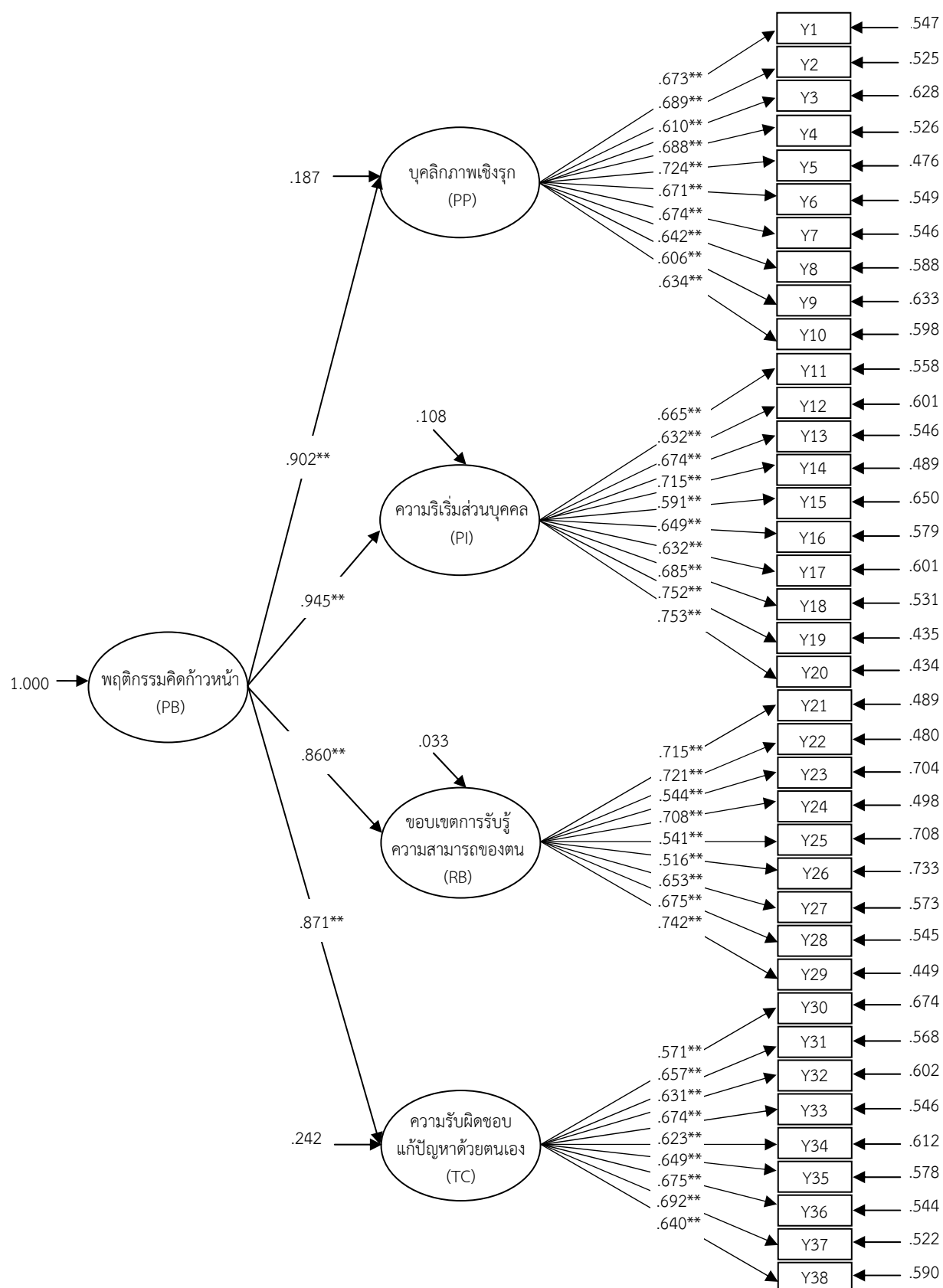
จะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ (Y37) และเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y38) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) เท่ากับ .571 .657 .631 .674 .623 .649 .675 .692 และ .640 ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.326 – 0.478)

5. พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) มีตัวแปรแฝงที่อธิบาย 4 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\gamma$ ) เท่ากับ .902 .945 .860 และ .871 ตามลำดับ

ซึ่งเมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ปรากฏว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตรง (TC) และน้อยที่สุด ได้แก่ ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .945 .902 .871 และ .860 ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.739 – 0.892)



$\chi^2 = 634.290, df = 589, \chi^2 / df = 1.077, p = .096, RMSEA = .013, CFI = 1.000, TLI = .995, SRMR = .032$

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ภาพที่ 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงาน  
โรงงานบรรจุภัณฑ์ออลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

## 2. ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใน  
โรงงานบรรจุภัณฑ์ออลูมิเนียม 7 คน และภายนอกโรงงานบรรจุภัณฑ์ออลูมิเนียม 5 คน ซึ่งพิจารณาจาก  
ระยะเวลาการทำงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ไม่ต่ำกว่า 7 ปี โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง  
(Purposive Selection)

ตารางที่ 24 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=12)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	7	58.33
หญิง	5	41.67
2. อายุ		
30-40 ปี	7	58.33
41-50 ปี	3	25.00
51-60 ปี	2	16.67
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปวส.	1	8.34
ปริญญาตรี	7	58.33
ปริญญาโท	4	33.33
4. อายุงานหรือประสบการณ์การทำงาน ทั้งหมด		
10-20 ปี	8	66.67
21-30 ปี	4	33.33
5. ประสบการณ์ด้านการจัดการทรัพยากร บุคคล		
1-10 ปี	5	41.67
11-20 ปี	4	33.33
21-30 ปี	3	25.00

จากตารางที่ 24 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าอายุ 30-40 ปี มีมากที่สุด จำนวน 7 คน รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปีจำนวน 3 คน และน้อยที่สุดคืออายุ 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 25.00 และ 16.67 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด จำนวน 7 คน รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน และน้อยที่สุดคือระดับ ปวส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 33.33 และ 8.34 ตามลำดับ จำแนกตามอายุงานหรือประสบการณ์การทำงานทั้งหมด พบว่าอายุงาน 10-20 ปีมีมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และน้อยที่สุดคือ อายุงาน 21-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 จำแนกตามประสบการณ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าประสบการณ์ 1-10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 5 คน รองลงมาคือ 11-20 ปี จำนวน 4 คน และประสบการณ์ 21-30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 33.33 และ 25.00 ตามลำดับ

## 2.2 สรุปผลการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหัวหน้างานระดับบริหารทั้งภายใน และภายนอกองค์กรจำนวน 12 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าทั้ง 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึงอะไร

2.2.1.1 บุคลิกภาพเชิงรุก สรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความคิดในเชิงบวก มีความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่น สามารถวางแผนที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ เป็นคนที่มีความตื่นตัว และมีวินัยสูง แสวงหาโอกาสที่จะให้ตัวเองก้าวหน้า พร้อมทั้งจะปรับปรุง และพัฒนาต่อไปได้ โดยความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 25 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	“บุคลิกภาพเชิงรุก Proactive ในความคิดผม คือ คำศัพท์ที่ผมชอบใช้ จะใช้คำว่า ยืนเป็นต้นเหตุ หมายถึง สมมติว่ามีบางอย่างเกิดขึ้น แล้วต้นเหตุจริง ๆ ไม่ได้เกิดจากตัวเรา แต่เรายอมรับผิดชอบที่ต้นเหตุ มันทำให้เรามีการ Action ได้อย่างมีพลัง ก็คือเราไม่ยอมตกเป็นเหยื่อของสถานการณ์”

## ตารางที่ 25 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
2	“การที่คน ๆ นั้นมีพฤติกรรมการคิดเชิงรุก มีมุมมองในเชิงบวก มีความคิดสร้างสรรค์ ทำทุกอย่างเพื่อที่จะก้าวหน้า หาโอกาสให้ตัวเองที่จะก้าวหน้า ที่จะปรับปรุงและพัฒนาขึ้นไปค่ะ”
3	“เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความคิดเป็นของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก็จะสร้างสรรค์สิ่งที่สามารถเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวเอง แล้วก็ต่อองค์กร หรือต่อคนอื่นได้ มีความเป็นอิสระในความคิด แล้วก็ถ้ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้นก็สามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยตนเอง แล้วก็มีความพยายาม มีความมุ่งมั่น ที่จะทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ”
4	“ก็จะมีเรื่องของความมุ่งมั่นในการที่จะแก้ปัญหา แล้วก็พยายามที่จะหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อที่จะมาแก้ไขในสิ่งที่มีมันไม่เป็นไปตามเป้าหมาย”
5	“บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ มีความกระตือรือร้นในการคิดแก้ปัญหา หรือเสนอทางออกต่าง ๆ แล้วจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี มีอาการครบ 32”
6	“บุคลิกภาพเชิงรุก ตามความเข้าใจของผมนะครับ คือ ถ้าเราตั้งเป้าหมายบางสิ่งบางอย่างแล้ว มันต้องเกิดการจัดการ และความร่วมมือของทุกส่วนทุกฝ่ายด้วย ทั้งระดับบน ระดับล่าง ถ้าทำเองทำไม่ได้หรอก เพราะระดับล่างเค้าต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ก่อน”
7	“บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นคนที่มีความเป็นผู้นำ มีวิธีคิดที่สร้างสรรค์ ความคิดของเค้าเราสามารถเอาไปประยุกต์ใช้กับงานได้”
8	“บุคลิกภาพเชิงรุก เราต้องเป็นคนที่ตื่นตัวตลอดเวลา ถ้าพูดถึงในเรื่องของงานจะเป็นลักษณะที่เรารู้ว่างานของเรามีอะไรบ้าง มีความเข้าใจในงานของตัวเอง เราถึงมองไปข้างหน้าได้ว่าเราควรจะทำอะไรก่อน-หลัง แล้วก็สามารถที่จะเริ่มทำโดยที่เราไม่ต้องรอให้ใครมาสั่ง หรือไม่ต้องรอให้ปัญหา หรือว่าอะไรต่าง ๆ เข้ามา เราสามารถเริ่มได้ด้วยตัวเอง เราวิ่งเข้าไปหางาน วิ่งเข้าไปหาปัญหา ในความคิดผมนะ”
9	“บุคลิกภาพเชิงรุก น่าจะเป็น ลักษณะที่ การที่เรามีความตื่นตัว หรือว่าเป็นคนที่จะเป็นผู้นำในการปฏิบัติได้ แล้วก็นอกจากนั้น ก็อาจจะต้องมีเรื่องของ เค้าเรียกอะไร Power เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย”
10	“เป็นคนที่ต้องมีระเบียบ แล้วก็มีความวินัยสูง แล้วก็มีความ Active คือ มีความตื่นตัวในการทำงานมาก ๆ แล้วก็ใฝ่ที่จะเรียนรู้”

## ตารางที่ 25 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
11	“มีความตื่นตัว กระตือรือร้น คือ ดู Alert สนใจในงานของตัวเอง”
12	“บุคลิกภาพเชิงรุกจะต้องฝึกคิดในแง่บวก เพราะว่าพี่ทำงานร่วมกับคนหลาย ๆ ตำแหน่ง เพราะพี่อยู่ในตำแหน่งกลาง พี่ต้องเจอพนักงานที่เป็นลูกน้อง และต้องเจอระดับผู้บริหาร พี่ก็ต้องมีความคิดเชิงรุก คือต้องมีทัศนคติที่บวก อันไหนที่มันเป็นลบ ต้องปล่อยวางให้เร็ว ๆ”

2.2.1.2 ความริเริ่มส่วนบุคคล สรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่สามารถคิดอะไรขึ้นมาเองได้ในแง่ของการนำไปปรับปรุงและพัฒนาที่มีทัศนคติที่แตกต่างจากคนอื่นในเชิงบวก โดยไม่จำเป็นต้องให้ใครมาสั่ง มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าแสดงออก โดยความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังต่อไปนี้

## ตารางที่ 26 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	“คือเมื่อเราเริ่มมีบุคลิกภาพเชิงรุก หรือว่าในศัพท์ผม (หัวเราะ) ผมชอบใช้คำว่า ยืนเป็นต้นเหตุ เมื่อเรายืนเป็นต้นเหตุแล้ว เราก็จะไม่โทษคนอื่น เราก็จะเริ่มจากตัวเราก่อน อย่างเช่นการทำงานเราก็ไม่ต้องไปรอให้เจ้านายมาสั่ง เรามองจากมุมมองของเราว่าอะไรที่มันจำเป็นที่ต้องทำ เราก็จะเริ่มเลย”
2	“พื้มองว่าเป็นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ เป็นเรื่องของสิ่งที่แต่ละคนสามารถที่จะคิดขึ้นมาเองได้ โดยที่ไม่ต้องมีใครมาบอกว่าต้องทำอะไร”
3	“ก็คือความคิดริเริ่มที่เกิดจากตัวของคน ๆ นั้นเอง ว่าเค้าอยากจะริเริ่มในสิ่งใ้อะไรอยากจะริเริ่ม อย่างเช่น ริเริ่มปรับปรุงในงานของเค้าเอง”
4	“คือจะต้องเป็นคนที่ไม่อยู่ในกรอบ” “คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดในกรอบมากเกินไป การยึดติดกรอบนะดี แต่ว่ามันเป็นสิ่งที่เราที่ต้องวิเคราะห์ว่า ที่ทำมาเดิม ๆ นั้นมัน Effective รึเปล่า ถ้าไม่ Effective มันก็ต้องเปลี่ยนวิธี ก็ต้องคิดหาวิธีใหม่ ๆ”
5	“เราต้องมีความริเริ่มในการที่จะทำงาน อย่างเช่น หาวิธีอื่นมาลองทำดูนอกเหนือจากที่ทำปกติ อีกอย่างมันก็ต้องศึกษาด้วยนะ ว่าผลกระทบมันดีขึ้นหรือด้อยลง”



## ตารางที่ 26 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
6	“ความคิดในการสร้างสรรค์ให้เป็น ริเริ่มที่ว่าในการแก้ปัญหาแต่ละคนเนี่ย มันจะมีวิธีการแก้ไขหลายแนวทางนะ อย่างเช่น งาน Job เดียวกัน Engineer อีกคนหนึ่ง กะ Engineer อีกคนหนึ่ง เค้าจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการเดียวกันแต่วิธีไหนที่ว่าจะสมบูรณ์แบบกว่ากัน นั่นคือความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ผลงาน ในความคิดของผมนะครับ”
7	“การแสดงความคิด การกล้าคิด กล้าแสดงออก ก็ถือว่าเป็นการคิดริเริ่มแล้ว”
8	“ความริเริ่มส่วนบุคคลในมุมมองของผมก็คือ มันเป็นบุคลิกภาพ มันเป็น Personality มันเป็นส่วนตัวนะ คือ ถ้าจากข้อแรกมาเนี่ย ถ้าเราไม่มีเรื่องพวก Proactive มาในตัวแล้ว คือ มันคงจะริเริ่มไม่ได้ เพราะฉะนั้น ถ้าหลังจากที่เราสร้างความเข้าใจเค้าแล้วว่า Proactive คืออะไร การคิดเชิงรุกคืออะไร เค้าก็น่าจะสามารถที่จะริเริ่มคิดสิ่งที่เค้าทำสิ่งที่เค้าควรทำได้”
9	“มีความคิดที่แตกต่างจากคนอื่น ความคิดที่แตกต่าง คือลักษณะของการที่ไม่ค่อยยอมตาม จริง ๆ คือ ถ้าเป็นยุคนี้ สมัยนี้เนอะ การคิดต่าง ทำให้เราแตกต่าง ทำให้เกิด การพัฒนา ทำให้เกิดอะไรมากมาย เราต้องต่างจากคนอื่น ไม่อย่างนั้น เราก็จะไม่ Success”
10	“ความริเริ่มมันต้องเกิดทัศนคติที่ดูต่าง แล้วมีแนวคิดที่ อาจจะดูเหมือนนอกกรอบจากคนอื่น คือ เป็นการริเริ่มเพื่อจะทำอะไรสักอย่างให้มันดีขึ้น คือการทำงานซ้ำ ๆ มันก็คือทำที่เดิม แบบเดิม ผลลัพธ์ที่ได้ก็จะเหมือนเดิม”
11	“ต้องคิดเองให้เป็น ไม่ต้องรอให้ใครมาสั่ง ได้รับมอบหมายงานมาแล้วสามารถทำเองได้เลย แต่ถ้าติดขัดก็ต้องปรึกษาหัวหน้าด้วย ไม่ใช่เก็บปัญหาไว้คนเดียวนะ (หัวเราะ)”
12	“ความริเริ่มส่วนบุคคลของพี่ คือพี่เริ่มต้นทำงานในโรงงานเนี่ย คือพี่ไม่ได้มาเป็นในตำแหน่งหัวหน้างานเลยทีเดียวนะ เพราะพี่ทำงานมาเริ่มเป็นตำแหน่งเดียวกับผู้ร่วมงาน ก็คือไม่ได้เป็นหัวหน้า มันก็ทำให้เรารู้สึกว่า ถ้าเราปฏิบัติกับลูกน้องเราเหมือนกับที่หัวหน้าเคยปฏิบัติกับเรา อย่างเรารู้สึกอยู่แล้ว เราลองเปลี่ยนวิธีปฏิบัติอีกแบบหนึ่งที่หัวหน้าไม่ได้ปฏิบัติกับเรา แต่มันเป็นแนว ๆ บวก”

2.2.1.3 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน สรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่รู้ศักยภาพของตนเองว่ามีความสามารถมากน้อยเพียงใด ประเมินตนได้ว่ามีความสามารถด้านใดบ้าง ต้องมีความมั่นใจ และต้องเชื่อในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าทำแล้วจะต้องประสบความสำเร็จ โดยความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 27 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	<p>“ถ้าเป็นศัพท์ผมนี้ก็คง การรับรู้ศักยภาพของตัวเอง”</p> <p>“จริง ๆ คนเรามีศักยภาพที่เยอะ แต่เราก็ไม่รู้ว่ามีศักยภาพ 1 คือไม่รู้ 2 คือไม่รู้ (หัวเราะ) ไม่รู้คือเหมือนกับว่า จริง ๆ เรามีศักยภาพนะ แต่เรามันไม่ใช่หรอก มันไม่ใช่ชั้น เราทำอย่างนั้นไม่ได้ ทั้ง ๆ ที่จริงเราทำได้ แต่บางทีก็อาจจะถูกกดดันโดยสภาพแวดล้อมว่า เฮ้ย คุณทำไม่ได้หรอก แต่จริง ๆ เค้าก็ทำได้”</p>
2	<p>“เป็นพฤติกรรมที่แต่ละคนต้องรู้ แล้วก็ต้องมั่นใจว่าตัวเองทำอะไรได้ คือแต่ละคนความสามารถในการทำอะไรมันได้ไม่เท่ากันอยู่แล้ว แต่ว่าการที่เราจะทำอะไรเราต้องรู้ คือเราต้องมั่นใจ แล้วต้องเชื่อในสิ่งที่เราทำ และเชื่อในสิ่งที่เราคิดว่าเราจะทำ แล้วก็เชื่อว่าเรามันต้องทำได้สำเร็จ”</p>
3	<p>“คน ๆ นั้นจะต้องรู้ก่อนว่าตัวเองมีความสามารถมากน้อยแค่ไหน พอเรารู้แล้วว่าเรามีความสามารถอยู่เท่านี้ เราจะต้องพยายามเลือกเอาวิธีการที่มันเหมาะสมกับความสามารถของเรา”</p>
4	<p>“เราก็ดูว่าไอ้ปัญหานั้นมันสามารถที่จะทำด้วยตัวเองได้มั้ย หรือว่าต้องพึ่งอีกหน่วยงานหนึ่ง หรือพึ่งบุคคลข้างเคียง ซึ่งอาจจะจะเป็นเพื่อนร่วมงาน”</p> <p>“ก็ประเมินดูจากปัญหาที่เกิดขึ้น เราทำงานเนี่ยมันมีปัญหาหลาย ๆ อย่างเข้ามา ปัญหาเล็กน้อย ปัญหาระดับกลาง ระดับใหญ่ เราก็ดูว่าถ้าระดับต้น แล้วก็กลาง เนี่ยมันได้ เราก็มองอะไร มันแก้ได้ด้วยตัวเอง บางอย่างนี่ต้องไปพึ่งพาอีกส่วนหนึ่ง เราก็ดูว่าปรึกษาหารือ อาจจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เราประเมินด้วยประสบการณ์ที่มีมา”</p>
5	<p>“คือการทำสอนงานลูกน้องได้เนี่ย เราต้องรู้งานก่อนใช้มือ (เงิบ) คืออย่างงาน บางอย่างเราอาจจะรู้น้อย เราอาจจะสอบถามจากเพื่อนร่วมงาน หรือไปศึกษาหาความรู้จาก Internet หรืออะไร มาคุยกับเพื่อนด้วย หรือถามเพื่อนด้วย ถามคนที่ชำนาญการด้วยว่าอย่างนี้ ทำยังไงถึงจะผ่านไปได้”</p>

## ตารางที่ 27 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
6	“เราประเมินกันว่า เราทำงานอะไรอยู่ ขอให้ทำในสิ่งที่ดีที่สุด แก้ปัญหาอะไร จะต้องมีความมุ่งมั่น ถ้าไม่สามารถแก้ปัญหาได้แล้วจะต้องหาวิธีอื่น เช่น ปรึกษาผู้บังคับบัญชา”
7	“ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน อันนี้มันหมายความว่า ต้องรู้ว่าตัวเองมีความสามารถด้านใดบ้าง หนึ่งต้องรู้ว่าตัวเองมีหน้าที่อะไร แล้วตัวเองสามารถทำได้ในระดับไหน แค่นั้น”
8	“ก็คือมันเป็น Personality มันเป็นเรื่องของตัวเอง คือคนเราบางที การยอมรับในตัวเอง หรือการยอมรับในตัวคนอื่น มันอยู่ที่มุมมองของแต่ละคน ความคิดของแต่ละคน แล้วก็ประสบการณ์ที่เค้ามานมา แต่จริง ๆ ตรงนี้เราก็จะพยายามสอน หรือว่าเราให้ความรู้ความเข้าใจว่า เราต้องรู้ก่อนว่าเราทำอะไรได้ เราทำอะไรไม่ได้ คือ อันนี้มันสอนได้ยาก แต่เราให้ความเข้าใจได้”
9	“ขอบเขต ก็คือ ต้องรู้ว่า เราทำอะไรได้มากแค่ไหน แล้วก็ Limit รวมถึงความอดทนด้วยนะ” “สมมติว่าได้รับงานมาอย่างหนึ่ง เราคิดว่าเราทำได้ แต่จริง ๆ ความอดทนเราไม่พอก็มีนะ บางทีไม่ใช่ความสามารถอย่างเดียวนะ คือมีความสามารถแต่ความอดทนไม่พอ”
10	“คือจริง ๆ สำหรับผมมองนะ การรับรู้ความสามารถนี่คือ ผมคิดเสมอว่าคนเราเนี่ย มันทำได้เหมือนกันหมด ไม่มีว่าใครมากหรือน้อย แต่ที่นั่นมันก็มีค่า ๆ หนึ่ง คือ คำว่า พรสวรรค์” “คำว่าพรสวรรค์เนี่ยมันก็นิยามว่า มันเป็นเรื่องที่ไม่ต้องสอนเยอะ เป็นเร็ว ทำได้เร็ว ๆ อันนี้คือพรสวรรค์ กับบางคนที่ยื่นหนังสือ หรือวาดรูปไม่ได้เลย แต่ถามว่าวาดได้ม๊าย วาดได้ ดังนั้นความสามารถเท่ากัน แต่การรับรู้เนี่ย มันน่าจะมาจาก การเริ่มปฏิบัติแล้วทำไม่ได้ แล้วจะเริ่มรู้ว่าเราได้แค่ไหน นี่คือการรับรู้ความสามารถของตน”
11	“ต้องรู้ความสามารถของตัวเองว่า สามารถทำงานอะไร อย่างไร ได้แค่ไหนบ้าง”
12	“คือต้องยอมรับว่าคนเรามีความสามารถไม่เท่ากันนะครับ และที่ไม่เท่ากันเนี่ย ไม่ใช่ที่ว่าเค้าไม่เก่ง หรือว่าเค้าไม่ตื่นะ เค้าอาจจะมีความมุมที่ หรือในด้านที่พี่ไม่มีก็ได้ เช่น เค้าอาจจะบริหารไม่เก่ง พี่อาจจะบริหารเก่ง”

2.2.1.4 ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง สรุปลงได้ว่า หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในสิ่งที่ตนเสนอความคิด หรือกระทำลงไป ไม่ว่าจะผลจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ต้องยอมรับ และสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการหาวิธีต่าง ๆ เพื่อมาแก้ไขให้ได้ รวมถึงไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นต้องพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้ โดยความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 28 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	“ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง ผมมองว่า คือการไม่ไปโทษคนอื่นนะ (หัวเราะ) มันก็อาจจะคล้าย ๆ การยืนเป็นต้นเหตุชนิดหนึ่ง เพราะว่ามันเป็นการรับผิดชอบ”
2	“การที่เค้าได้รับมอบหมายงานไปสักอย่างหนึ่ง หรือก็อย่างก็ตามที่เป็นงานในความรับผิดชอบของเค้า ถ้าเกิดปัญหาขึ้นมา หรือว่าถ้ามันไม่มี Target เค้าต้องรู้ว่าสาเหตุเกิดจากอะไร ถ้าเกิดจากตัวเค้า เค้าก็ต้องยอมรับ และเค้าก็ต้องแก้ไข คือ ถ้าเค้าเกิดปัญหาขึ้น เค้าต้องแก้ปัญหาค่ะ”
3	“ส่วนหนึ่งก็คือต้องมีความรับผิดชอบ คือเค้ารู้ว่าสิ่งที่เค้าทำอยู่นี้ ถ้าทำแล้วมันต้องมีผลอะไรตามมา เพราะฉะนั้นเค้าจะต้องรับผิดชอบในสิ่งที่มันเป็นผลนั้น ไม่ว่าจะมันจะดีหรือไม่ดี เค้าจะต้องยอมรับ ถ้าดีก็ดี แต่ถ้าไม่ดีก็ต้องยอมรับว่ามันจะเกิดอะไรขึ้น และเค้าก็ต้องเป็นคนพร้อมที่จะพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง”
4	“เค้าก็ต้องเป็นคนสู้กับปัญหาพอสมควร และคิดบวก คิดที่จะแก้ปัญหา ไม่ใช่แบบแค่คิดก็ไม่คิดแล้วเฉย มันก็คือไม่ ทำไม่ได้แน่ ก็คือต้องคิดได้ก่อนว่า ต้องสู้ก่อน”
5	“คือบางครั้งอำนาจ Power ของเรามีประมาณนี้ ปัญหาบางอย่างเราสามารถแก้ได้ด้วยตัวเองได้ อย่างปัญหาภายในแผนกเนี่ย เราสามารถแก้ได้ อันนี้ได้ อันนี้ไม่ได้” “นอกเหนือจากอำนาจของเรา เรายังต้องปรึกษาผู้ที่สูงกว่าเรา แล้วก็ขอคำปรึกษาจากเค้าว่า เราอาจจะมีข้อเสนอว่าทำแบบนี้ดีมัย พี่เห็นด้วยมัย อะไรแบบนี้”
6	“การแก้ปัญหานั้น บางทีเรามอง Process ออก บางสิ่งบางอย่างเราเคยเจอมาเรียบร้อยแล้ว เหมือนประสบการณ์ เราเคยรู้เคยเห็นมาก่อนแล้วอย่างนี้บูบเนี่ย เราจะแก้ปัญหาหน้างานยังอีกทีหนึ่ง เมื่อแก้ปัญหาแล้วจะต้องยอมรับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น”
7	“ในส่วนของตัวเอง พี่เอง หน้าที่งานที่พี่ทำอยู่ปัจจุบัน พี่ทำแล้วที่แก้ปัญหาเองได้หมด สำหรับงานของพี่ นั่นคือการรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งถ้ามีปัญหาที่เราไม่สามารถแก้ไขได้ก็จะปรึกษาผู้บังคับบัญชาอีกที”

## ตารางที่ 28 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
8	“เป็นลักษณะของคนที่สามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง ซึ่งผลลัพธ์ที่ออกมาเค้าจะต้องยอมรับทั้งในด้านบวกและด้านลบ แต่เมื่อเค้าแก้ปัญหาเองไม่ได้ จะต้องหาทางออก ไม่เก็บปัญหาไว้คนเดียว เพราะมันจะดำเนินการต่อไม่ได้ นั่นคือ ความรับผิดชอบ ผมว่ามันเป็น Personality ล้วน ๆ”
9	“มันต้องมีทุกตำแหน่งงานนะ ก็คืองานของตัวเองก็ต้องรู้ เหมือนกับว่า เค้าก็จะรู้ ปัญหา แล้วก็รู้ว่าจะต้องทำอะไร แต่ว่าบางคนเค้าก็ไม่ให้คิด คือมีปัญหาต้องแจ้ง ๆ อย่างเดียว แบบนี้ก็จะไม่เกิดการพยายามแก้ปัญหา ซึ่งพนักงานส่วนมากเค้าจะเป็น แบบนี้ เพราะว่าเค้ากลัวความผิด ถ้าเกิดตัดสินใจอะไรพลาดไป พี่คิดว่าระดับ พนักงาน Operator ทัว ๆ ไป บางทีก็ไม่จำเป็นนะในเรื่องการแก้ปัญหา เพราะว่ามัน เป็นลักษณะของการทำงานตามคำสั่งอยู่แล้ว”
10	“คือคนที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบ ก็คือคุณก็ต้องมีวินัยในตัวเองระดับหนึ่งว่า ชั้นต้อง ทำแบบนี้ ต้องทำแบบนี้ คือว่ามันเป็นสิ่งที่ต้องทำ มันเป็นปัญหาของตัวเอง มันเป็น งานของเรา เราต้องรับผิดชอบ”
11	“ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง จะต้องรู้หน้าที่ของตัวเองก่อนเป็นอันดับแรก ถึงจะรับผิดชอบได้ เมื่อเรารับผิดชอบต่องานใด ๆ เราจะต้องยอมรับผลของงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะผลจะออกมาในด้านไหนก็ตาม”
12	“การแก้ปัญหานั้นครับ ตัวพี่เอง พี่สู้กับปัญหาระดับหนึ่งถ้ามันสามารถแก้ไขได้นะ ถ้าสู้แล้วมันยังแก้ไขไม่ได้ พี่จะหยุดก่อน พี่พักมันไว้ก่อน ขอเวลากลับมาทบทวน มา นั่งคิด มาเติมพลังให้ตัวเองก่อน แล้วค่อยไปแก้ปัญหาตัวนี้ใหม่”

2.2.2 การให้น้ำหนักความสำคัญ หรือความแตกต่างขององค์ประกอบพฤติกรรมคิด  
 ก้าวหน้าทั้ง 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของ  
 ตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง สรุปได้ดังตารางที่ 29 และตารางที่ 30 ดังนี้

ตารางที่ 29 สรุปการให้น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	น้ำหนักความสำคัญ (มากที่สุด -> น้อยที่สุด)	อักษรย่อ
คนที่ 1	ความริเริ่มส่วนบุคคล -> บุคลิกภาพเชิงรุก -> ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตนเอง -> ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	PI->PP->RB->TC
คนที่ 2	ความริเริ่มส่วนบุคคล -> บุคลิกภาพเชิงรุก -> ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตนเอง -> ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	PI->PP->RB->TC
คนที่ 3	ความริเริ่มส่วนบุคคล -> ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน -> ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง -> บุคลิกภาพเชิงรุก	PI->RB->TC->PP
คนที่ 4	ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง -> บุคลิกภาพเชิงรุก -> ความริเริ่มส่วนบุคคล -> ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	TC->PP->PI->RB
คนที่ 5	ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน -> บุคลิกภาพเชิงรุก -> ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง -> ความริเริ่มส่วนบุคคล	RB->PP->TC->PI
คนที่ 6	บุคลิกภาพเชิงรุก -> ความริเริ่มส่วนบุคคล -> ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน -> ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	PP->PI->RB->TC
คนที่ 7	ความริเริ่มส่วนบุคคล -> ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง -> บุคลิกภาพเชิงรุก -> ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	PI->TC->PP->RB
คนที่ 8	บุคลิกภาพเชิงรุก -> ความริเริ่มส่วนบุคคล -> ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน -> ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	PP->PI->RB->TC
คนที่ 9	ความริเริ่มส่วนบุคคล -> บุคลิกภาพเชิงรุก -> ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน -> ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	PI->PP->RB->TC
คนที่ 10	ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง -> บุคลิกภาพเชิงรุก -> ความริเริ่มส่วนบุคคล -> ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	TC->PP->PI->RB
คนที่ 11	บุคลิกภาพเชิงรุก -> ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง -> ความริเริ่มส่วนบุคคล -> ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	PP->TC->PI->RB
คนที่ 12	บุคลิกภาพเชิงรุก -> ความริเริ่มส่วนบุคคล -> ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน -> ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	PP->PI->RB->TC

ตารางที่ 30 คะแนนที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า  
จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน

องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า	อักษรย่อ	จำนวนคะแนนที่มีน้ำหนักมากที่สุด (คน)	ร้อยละ
ความริเริ่มส่วนบุคคล	PI	5	41.67
บุคลิกภาพเชิงรุก	PP	4	33.33
ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	TC	2	16.67
ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	RB	1	8.33
รวม		12	100.00

จากตารางที่ 29 และตารางที่ 30 สรุปการให้คะแนนน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน พบว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) มากที่สุด รองลงมาคือ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) และขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) คิดเป็นร้อยละ 41.67 33.33 16.67 และ 8.33 ตามลำดับ

2.2.3 วิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี สรุปได้ว่า จะต้องปรับเจตคติให้พนักงานเปิดใจ และคิดบวกก่อน โดยการให้ความรู้ ด้วยวิธีอบรม ปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างความไว้วางใจ และเปิดโอกาสให้สามารถก้าวไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในด้านหน้าที่การงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจ เช่น รายได้เพิ่มขึ้น ตำแหน่งงานสูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งมีวิธีหลัก ๆ ดังนี้

วิธีที่ 1 ให้ความรู้ ให้ความเข้าใจ และปรับเจตคติให้เป็นผู้ที่มีความคิดในเชิงบวก

วิธีที่ 2 เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

วิธีที่ 3 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เช่น การเพิ่มรายได้ การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

โดยความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงในตารางที่ 31 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 31 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรม  
คิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	<p>“อาจจะเริ่มจากตัวเราก่อน แล้วก็เริ่มหาแนวร่วม 1 2 3 4 ขยายออกไป ผมว่าวิธีที่เจ้านายเราทำเนี่ย มันก็ work นะ หลัง ๆ มานี้จะสังเกตเห็นว่า เรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน มันเริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทางดี ในลักษณะที่ คือถ้าเมื่อก่อนเนี่ย บริษัทเราก็จะเป็นลักษณะของแบบเจ้านายจี้ ๆ ๆ ๆ แล้วก็ พอทุกอย่างมันถูกจี้ มันก็เคลื่อนไหวเรื่อยไป แต่หลัง ๆ นี้จะเห็นว่าพอหยุดจี้ มันก็ยังมีอาการขับเคลื่อนต่อไปอยู่ ซึ่งอย่าง Productivity ก็เริ่มเห็นแนวโน้มอย่างนั้นว่าหยุดจี้มันก็ยังขยับอยู่”</p>
2	<p>“พี่ว่าก่อนอื่นต้องปรับ ทักษะคนดี ต้องให้เค้ามีทัศนคติ คือต้องให้เค้าเปิดก่อน”  “ต้องให้เค้าเปิด ให้เค้าพร้อมที่จะก้าวไปกับองค์กร ให้เค้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้เค้ารู้สึกมี ความรับผิดชอบ รับผิดชอบในสิ่งที่เค้าทำ คือ ถ้าเรารับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำแล้ว มันก็คือรับผิดชอบต่อองค์กรนะคะ เพราะฉะนั้นก็พยายามให้เค้าได้มีส่วนร่วม คือการมีส่วนร่วมของเค้า เราต้องให้โอกาสให้เค้าแสดงความคิดเห็น ให้เค้าแสดงออก ให้เค้าได้พูดแล้วก็คิด เอาสิ่งที่เค้าพูด สิ่งที่เขาคิดอาจจะมานั่งคุยมาวิเคราะห์ เวลางานมีปัญหาอะไร ลูกค้า Complaint หรือว่า ความต้องการของลูกค้า หรืออะไรก็ตาม ก็พยายามแลกเปลี่ยน พยายามสื่อสาร พยายามให้เค้ารู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมนะ ให้เค้ารู้สึกว่าเค้าก็เป็นคนหนึ่ง เป็นเขี้ยวตัวหนึ่งในองค์กรที่มีความสำคัญ คือถ้าไม่มีเค้าเราก็มีผลกระทบ ให้เค้าเห็นว่าเค้าสำคัญ เหมือนเรา คือถ้าเกิดใครให้ความสำคัญเราชมมาล็กหน่อย เราก็ชื่นใจแล้ว เริ่มอยากทำแล้ว ง่าย ๆ เลย คือแบบทำดีให้ชม”</p>
3	<p>“มันก็ต้องมารองก่อนว่า อย่างลูกน้องเราคนนี้ เค้ามีความคิดแบบไหน อย่างบางคนอาจจะไม่ต้องการพัฒนา ไม่ต้องการอะไรนอกจากการยอมรับจากเพื่อน ๆ”  “หรืออาจจะต้องการแบบตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรืออย่างบางคนต้องการเงินมากขึ้น เพราะว่ารายได้ไม่พอ พวกนี้คือแรงจูงใจของเค้า”  “น้อง ๆ ยอมรับเค้า เค้ามีความเป็นผู้นำ แสดงว่าคนนี้น่าจะส่งเสริม นี่คือขั้นตอนแรกที่เราต้องมองคนให้ออกว่า คือคนไหน เด็กคนไหนที่ดูแล้ว พอจะเป็นผู้นำกลุ่มได้ อะไรลักษณะนั้นะคะ คือคงต้องไปที่ละ Step แต่ว่าอาจจะพบว่า การพัฒนาพร้อมกันเนี่ยมันก็จะลำบากหน่อย มันก็จะหนัก ซึ่งมันต้องใช้เวลา”</p>



## ตารางที่ 31 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
4	<p>“ก็ต้องดูพฤติกรรมปัจจุบันเค้าก่อน ถ้าดูแล้วเค้าอยู่ในระดับที่พัฒนาได้ เรายังต้องมีการสอนกัน Train เค้า แล้วก็อาจจะมีเรื่องของรางวัล”</p> <p>“แรงจูงใจอาจจะปรับ Step ของตำแหน่ง Position เค้าว่าอยู่ในระดับเหนือจากปกติขึ้นมา อาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็น Specialist”</p>
5	<p>“เริ่มโดยการให้ความรู้ ให้ความรู้เกี่ยวกับงานของเราที่ทำ เพราะว่าเราทำงานลักษณะแบบไหนบ้าง ข้อควรระวังในการทำงานประเภทนี้มีอะไรบ้าง ให้เค้ารู้และเข้าใจในการทำงาน เค้าก็จะทำงานได้ มีความรู้สึกทำงานได้ดีขึ้น รู้ว่างานนี้ต้องระวังยังไงเพื่อไม่ให้เสียหาย เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสีย”</p> <p>“พัฒนาให้ดีขึ้นก็คือ อาจจะต้องมอบหมายงานให้เค้ารับผิดชอบเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ สมมติว่าเรามองว่าคนนี้สามารถทำงานได้ แล้วเราก็จะเพิ่มงานให้เค้าอีก งานที่ 1 โอเค งานที่ 2 โอเคมัย งานที่ 3 โอเคมัย”</p>
6	<p>“สร้างความสัมพันธ์ก่อน แล้วจะได้รับการตอบสนองที่ดีกว่า ด้วยความเต็มใจ”</p> <p>“บางทีเราสอนเค้านะ ทำอย่างนี้ กะทำอย่างนั้น มันแตกต่างกันนะ ถึงเป้าหมายเหมือนกันแต่เวลาแตกต่างกัน บางทีเค้าก็เถียง คนระดับล่าง เราพยายามสอนเค้า แล้วก็ลองให้เค้าทำดูว่าจริงอย่างเราพูดหรือไม่ บางสิ่งบางอย่างก็ต้องพิสูจน์ให้เค้าเห็นนะ แล้วพอครั้งที่ 2 ครั้งที่ 3 เค้าจะไม่เถียงเราแล้ว เพราะเค้าเชื่อใจเราแล้ว”</p>
7	<p>“วิธีการพัฒนาลูกน้องของพี่นะคะ พี่ก็จะให้ความรู้ ให้งาน รับผิดชอบไปเลย หรือมอบหมายงานให้เค้ารับผิดชอบไป อาจจะเริ่มต้นที่งานไม่ใหญ่มากก็ได้ ให้เค้ารับผิดชอบ พอเค้ารู้ เพราะว่าเค้ารับผิดชอบงานนี้แล้ว เค้าก็ต้องคิด หรือแบ่งงานให้รับผิดชอบ พอทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบ เค้าก็จะแก้ปัญหาได้”</p>
8	<p>“เรื่องการพัฒนา มันก็ต้อง มันเป็นหน้าที่ของหลาย ๆ ส่วน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง หรือว่าจะเป็นทางฝ่ายบุคคลที่เป็น ส่วนที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือเราก็คงต้องมีการ Promote เรื่องของการที่จะพัฒนาตัวพวกนี้ครับ”</p> <p>“ให้ความรู้ ให้ความเข้าใจ อาจจะมีการจัดกิจกรรมอะไรก็แล้วแต่ หรืออะไรอย่างเนี้ยะ ส่วนใหญ่เรื่องพวกนี้ มันอยู่ในตัวบุคคลนะครับ การที่จะให้เค้ามีสามัญสำนึกถึงตรงนี้ อาจจะต้องทำแบบ ต้องเป็นการ Motivation ในการ Promote อาจจะไม่ใช่แค่ Training อย่างเดียว อาจจะต้องมีกิจกรรมอื่น ๆ เข้ามาเพิ่ม”</p>

## ตารางที่ 31 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
9	<p>“เค้าต้องคิดบวกก่อน ถ้าเค้ายังมีความรู้สึกที่ไม่ เค้าจะไม่รับอะไรเลย สมมติว่าน้องต้องการให้เค้าพัฒนาในด้านไหน แล้วถ้าเค้าไม่เปิดใจรับฟังน้องก็จะไม่สามารถพัฒนาเค้าได้ เพราะเค้าจะต่อต้าน มันต้องทำให้เค้าเชื่อก่อน”</p> <p>“ถ้าเราทำแบบว่าให้เค้าเชื่อไปในทางเดียวกะเราไม่ได้ นั่นคือแค่ทำตามคำสั่ง ทำแบบไม่มีใจอะไร แต่มันจะไม่ได้ผลงานที่แตกต่าง บางทีเค้าอาจจะมีความคิดสร้างสรรค์อะไรอย่างนี้ แต่ว่าเค้าไม่แสดงออกมา เพราะว่ามันถูกบล็อกไว้ ถูกบล็อกไว้ด้วยความไม่เชื่อใจเรา พี่ว่าความเชื่อมั่นเปลี่ยนได้ ถ้าเค้าเชื่อแบบนี้ปุ๊บ มันจะมีแรงผลักดันอะไรออกมาเต็มเลยนะ”</p>
10	<p>“วิธีการพัฒนา จริง ๆ แล้วเราต้องมุ่งเน้นเรื่อง เรื่องความรับผิดชอบก่อน”</p> <p>“ทีนี้เราจะทำยังไงให้เค้ารู้สึกว่ารับผิดชอบ คือมนุษยเนี่ย เวลาอยากจะทำอะไรมันต้องมีผลประโยชน์ สำหรับผมนะ”</p> <p>“คือแล้วมันเข้าไปในเรื่องจิตสำนึกของตัวเองด้วยว่า เอ๊ย ชั้นต้องทำนะ ในวันหนึ่ง ถ้ามีเรื่องผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง มันก็จะถูกขับเคลื่อนได้เร็ว”</p>
11	<p>“อบรมมันก็เป็นแนวทางหนึ่ง แล้วก็สอนงาน สอนให้ปฏิบัติในหน่วยงานโดยตรง”</p> <p>“และอีกอย่างที่สำคัญในการพัฒนา คือ ต้องมีแรงจูงใจว่าทำแบบนี้ คิดแบบนี้แล้วผลลัพธ์จะออกมายังไง มีอะไรเพิ่มเติมจากเดิมบ้าง สองอย่างที่สำคัญเลยในการพัฒนา คือ การ Promote และการเพิ่มรายได้ สำหรับพี่คิดแบบนี้”</p>
12	<p>“ให้เค้าเรียนรู้ด้วยตัวเอง แล้วก็มีความ (เจียบ) เมื่อมันมีการกระทำเกิดขึ้น เค้าก็จะเห็นผล พอเห็นผลเค้าจะมีความเชื่อ เมื่อทุกคนมีความเชื่อ ทุกอย่างมันจะตามมา แล้วให้อะไรเค้าไป เค้าก็รับได้ เค้าก็จะเริ่มมีการพัฒนา”</p>

### ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิก้าวหน้าของพนักงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถสรุปผลการเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่างของพฤติกรรมคิก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมคิก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ได้ในตารางที่ 27 ดังนี้

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่างของข้อมูลจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพของพฤติกรรมคิก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

อันดับที่	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ			ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ		
	องค์ประกอบ พฤติกรรมคิก้าวหน้า	ตัว ย่อ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	องค์ประกอบ พฤติกรรมคิก้าวหน้า	ตัว ย่อ	ร้อยละ
1	ความริเริ่มส่วนบุคคล	PI	.945	ความริเริ่มส่วนบุคคล	PI	41.67
2	บุคลิกภาพเชิงรุก	PP	.902	บุคลิกภาพเชิงรุก	PP	33.33
3	ความรับผิดชอบ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	TC	.871	ความรับผิดชอบ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	TC	16.67
4	ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน	RB	.860	ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน	RB	8.33
ความ เหมือน	ความริเริ่มส่วนบุคคล มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และน้อยที่สุด ได้แก่ ขอบเขตการรับรู้ความสามารถ ของตน					
ความ แตกต่าง	ไม่มีความแตกต่าง เนื่องจากค่าน้ำหนักความสำคัญของเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน					

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่างของข้อมูลจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพของพฤติกรรมคิก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ปรากฏว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งในการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และน้อยที่สุด ได้แก่ ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ตามลำดับ ผลการวิจัยเหมือนกันทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่าง เนื่องจากค่าน้ำหนักความสำคัญเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

แนวทางการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี สรุปได้ว่า จะต้องปรับทัศนคติให้พนักงานเปิดใจ และคิดบวกก่อน โดยการให้ความรู้ ด้วยวิธีการอบรม ปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างความไว้วางใจ และเปิดโอกาสให้สามารถก้าวไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในด้านหน้าที่การงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจ เช่น รายได้เพิ่มขึ้น ตำแหน่งงานสูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งมีวิธีการหลัก ๆ ดังนี้

วิธีที่ 1 ให้ความรู้ ให้ความเข้าใจ และปรับทัศนคติให้เป็นผู้ที่มีความคิดในเชิงบวก

วิธีที่ 2 เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

วิธีที่ 3 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เช่น การเพิ่มรายได้ การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

ตารางที่ 33 แนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

ด้าน	แนวทางการพัฒนา
ความริเริ่มส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สอนให้คิดในสิ่งที่แตกต่าง และชี้แนะแนวทางว่าควรเริ่มทำอะไรก่อน/หลัง</li> <li>• ฝึกให้พยายามคิดนอกกรอบในเชิงบวก ด้วยการมอบหมายงานให้เริ่มต้นคิดเอง</li> <li>• ติดตามผลเป็นระยะๆ ในสิ่งที่มอบหมาย ถ้าถูกต้องให้ดำเนินการต่อ ถ้าผิดให้แก้ไข</li> </ul>
บุคลิกภาพเชิงรุก	<ul style="list-style-type: none"> <li>• หัวหน้าทำเป็นแบบอย่างให้เห็นว่าต้องทำแบบไหน</li> <li>• ให้ความรู้ เพื่อการเปิดใจ และพร้อมที่จะยอมรับความเปลี่ยนแปลง</li> <li>• ปลุกฝังให้มีพฤติกรรมกล้าคิด กล้าแสดงออก โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น</li> </ul>
ความรับผิดชอบ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ประเมินระดับความสามารถ แล้วให้งานที่เหมาะสม</li> <li>• ดึงศักยภาพออกมาใช้ ด้วยการให้ฝึกปฏิบัติ และติดตามผล</li> <li>• สอนให้สื่อสาร หรือแจ้งผล หากทำงานที่มอบหมายไม่ได้</li> </ul>
ขอบเขตการรับรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สอนให้คิดวิธีการแก้ปัญหาในระดับต่างๆ</li> </ul>
ความสามารถของตน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มอบหมายงาน แจ้งเป้าหมายที่ต้องการ ติดตามผล</li> <li>• ปลุกฝังจิตสำนึก เรื่องความรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ</li> </ul>



ภาพที่ 25 สรุปวิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 33 และภาพที่ 25 แสดงวิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถปฏิบัติตามวิธีที่เรียงลำดับไว้หรือวิธีใดก่อน-หลังก็ได้ แต่จะต้องทำให้ครบทุกวิธี รวมถึงฝึกให้พนักงานปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาแนวทางในแต่ละด้านขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กันด้วย เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 34 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานของการวิจัย	ผลการวิเคราะห์	สรุปผล
ข้อ 1.	พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) และขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) ซึ่งน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .945 .902 .871 และ .860 ตามลำดับ	สอดคล้องตามสมมติฐาน
ข้อ 2.	โมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 634.290$ , $df = 589$ , $\chi^2 / df = 1.077$ , $p = .096$ , $RMSEA = .013$ , $CFI = 1.000$ , $TLI = .995$ , $SRMR = .032$	สอดคล้องตามสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และเพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ด้วยรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 456 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี โดยใช้โปรแกรม Mplus 7.31 และ 2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 12 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ตอน ประกอบด้วย ประวัติส่วนตัว เจตคติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และองค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า น้าหนักในแต่ละด้านขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และวิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาทั้งหมด นำมาวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ และเปรียบเทียบสรุปประเด็นเนื้อหาในเชิงพรรณนา

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 456 คน ปรากฏว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 634.290 ค่าองศาอิสระ ( $df$ ) เท่ากับ 589 มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.096 ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ( $RMSEA$ ) เท่ากับ 0.013 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ ( $CFI$ )

เท่ากับ 0.995 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker และ Lewis (TLI) เท่ากับ 0.993 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.032 และ  $\chi^2/df$  มีค่าน้อยกว่า 2.00 สรุปได้ว่า โมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรีที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งโมเดล การวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงค่าตามน้ำหนัก องค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ตัวแปรแฝงความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .591 ถึง .753 และมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการ ทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) รองลงมา คือ ฉันมักจะพยายามหาโอกาส เสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน (Y20) เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและหาวิธีป้องกัน (Y19) เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม (Y18) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง (Y16) ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) และเวลาที่ฉันถูก เพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ตามลำดับ

1.2 ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .606 ถึง .724 และมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ (Y5) รองลงมา คือ ในสถานการณ์ คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ในการทำงานฉันมักจะ เป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมา พัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ เกิดขึ้นได้เสมอ (Y2) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y6) ฉันอยาก เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10) ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเอง กลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) และฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) ตามลำดับ

1.3 ตัวแปรแฝงความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) ประกอบด้วย ตัวแปร สังเกตได้ 9 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .571 ถึง .692 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ เมื่อฉัน



ทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น (Y36) รองลงมา คือ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y33) ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ (Y37) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ (Y32) เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ (Y35) เมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (Y31) เมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y38) และฉันคิดว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y30) ตามลำดับ

1.4 ตัวแปรแฝงขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .416 ถึง .742 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y24) รองลงมา คือ ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y22) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (Y27) ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Y21) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ (Y29) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้ (Y28) ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y25) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y23) และฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Y26) ตามลำดับ

1.5 ตัวแปรแฝงพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายในที่อธิบาย 4 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในมีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .860 ถึง .945 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) รองลงมา คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (RC) และขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) โดยตัวแปรพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) มีตัวแปรแฝงที่อธิบาย 4 ตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) และขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) ซึ่ง

ตัวแปรความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .945 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15)

ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง (Y16) ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม (Y18) เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหabeื้องต้นและหาวิธีป้องกัน (Y19) และฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน (Y20)

ตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .902 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ (Y2) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ (Y5) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) และ ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10)

ตัวแปรความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .871 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ได้แก่ ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่ง ที่ควรทำอยู่เสมอ (Y30) เมื่อมีเวลว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ที่รับผิดชอบ (Y31) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ (Y32) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y33) ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y34) เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ (Y35) เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น (Y36) ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหามาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ (Y37) และเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y38)

และตัวแปรขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .860 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ได้แก่ ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Y21) ฉันเชื่อมั่นว่าฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y22) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y23) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y24) ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y25) ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Y26) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (Y27) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้ (Y28) และฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ (Y29)

3. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหัวหน้างานในระดับบริหาร ทั้งภายใน และภายนอกองค์การ จำนวน 12 คน สรุปได้ดังนี้

3.1 การให้น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าทั้ง 4 ด้าน พบว่า น้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) รองลงมา คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (RB) และน้อยที่สุด ได้แก่ ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) คิดเป็นร้อยละ 41.67 33.33 16.67 และ 8.33 ตามลำดับ

3.2 วิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี สรุปได้ว่า จะต้องส่งเสริมพฤติกรรมตามลำดับ คือ 1) ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลก่อน ซึ่งจะเริ่มจากการปรับเจตคติให้พนักงานเปิดใจ และคิดบวกก่อน โดยการให้ความรู้ด้วยวิธีอบรม ปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างความไว้วางใจ 2) ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และ 3) ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เช่น การเพิ่มรายได้ การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

3.3 สรุปผลการเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่างของข้อมูลจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ น้ำหนักและความสำคัญขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน โดยน้ำหนักและความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) และน้อยที่สุด ได้แก่ ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB)

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ปรากฏว่า โมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตามแนวคิดของ Hooper et al. (2008, p. 58) และ ภัทราวดี มากมี (2559, หน้า 38)

1.2 ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มี 4 องค์ประกอบ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 38 ตัวแปร องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมคิดก้าวหน้าด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ประกอบด้วย 9 ตัวแปร และด้านขอบเขตการรับรู้

ความสามารถของตน ประกอบด้วย 9 ตัวแปร แต่ละองค์ประกอบสอดคล้องกับแนวคิด ผลงานวิจัยของนักจิตวิทยา นักการศึกษา ดังต่อไปนี้

ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .632 ถึง .753 ทั้งนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าในด้านความริเริ่มส่วนบุคคล เป็นไปตามแนวคิดของ Warr and Fay (2001, pp. 343-353) ศึกษาอายุกับความริเริ่มส่วนบุคคลในการทำงานกับแรงงานชาวเยอรมัน โดยวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยการสัมภาษณ์ พบว่าในกลุ่มพนักงานเพศชายที่อายุแตกต่างกันมีความริเริ่มส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญแต่ถ้าวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยแบบสอบถามโดยการให้คะแนนด้วยตนเอง และการให้คู่สมรสเป็นผู้ให้คะแนน พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความริเริ่มส่วนบุคคลมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ส่วนงานวิจัยของ Fay and Frese (2000, pp. 307-324) ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของการวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยการสอบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดความริเริ่มส่วนบุคคลในกลุ่มตัวอย่าง 11 กลุ่มจากประเทศที่พัฒนาแล้ว (เยอรมัน และฮอลแลนด์) และประเทศที่กำลังพัฒนา (แอฟริกาใต้, อุรุกวัย และซิมบับเว) ที่เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าของธุรกิจขนาดย่อม และผู้จัดการบริหารระดับกลางในองค์กร พบว่าการสนับสนุนทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Supports) ได้แก่ การควบคุมในงานความซับซ้อนของงาน และการให้การสนับสนุนจากองค์กร และหัวหน้างาน ตลอดจนทักษะความรู้เกี่ยวกับงานและความสามารถทางสติปัญญา (Job-related Knowledge, Skills and Cognitive Ability) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความริเริ่มส่วนบุคคล ส่วน Frese, Fay, Hilburger, Leng, and Tag, 1997, pp. 139-161) ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของการสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถามความริเริ่มส่วนบุคคลในกลุ่มตัวอย่างชาวเยอรมันตะวันออก 543 คน และเยอรมันตะวันตก 160 คน พบว่าความริเริ่มส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการความสำเร็จ การเปลี่ยนเป้าหมายไปเป็นการปฏิบัติ วิธีจัดการกับปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหากับมุ่งเน้นที่อารมณ์การวางแผนอาชีพและการวางแผนการทำงาน และ Frese, Kring, Soose, and Zempel (1996, pp. 37- 63) ได้ศึกษาความแตกต่างของความริเริ่มส่วนบุคคลในงานของชาวเยอรมันตะวันออกและเยอรมันตะวันตกในกลุ่มคนอายุระหว่าง 18-65 ปี ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำในช่วงปี 1990-1991 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก พบว่าความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ในการทำงานของชาวเยอรมันตะวันออกต่ำกว่าชาวเยอรมันตะวันตก เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .606 ถึง .724 ทั้งนี้การที่พนักงานงานมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าในด้านบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นไปตามแนวคิดของ Covey (2004) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะกล้าเผชิญกับความเป็นจริงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และรู้สึกว่

ตนเองมีอำนาจที่จะเลือกตอบสนองให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้ และคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรตนเป็นผู้กำหนด ส่วน Liguori et al. (2013, p. 724) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลของตัวแปรกำกับกับการรับรู้ลักษณะงานบนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เก็บข้อมูลจากพนักงานทางตอนใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 302 คน แบบรายคู่กับหัวหน้างาน กระทั่งเหลือ จำนวน 178 คน จากหลากหลายสาขา ผลปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกมีทิศทางบวกทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และยังคงมีความสัมพันธ์กันโดยมีความเป็นเอกสิทธิ์ของงาน และเป้าหมายของการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ อีกทั้งในการศึกษานี้ยังช่วยยืนยันว่า ถ้าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูงจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ถึงแม้ว่าการมีความเป็นเอกสิทธิ์ของงาน และเป้าหมายในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับอยู่ในระดับต่ำก็ตาม ด้าน Parker and Collins (2010, p. 633) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การวิเคราะห์ห่อภิมาณของบุคลิกภาพเชิงรุกในแง่มุมต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การนำไปใช้บริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม และเป็นประโยชน์ทำให้องค์การมีความสำเร็จในการแข่งขันได้มากยิ่งขึ้น โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุก คือ พนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะควบคุมงานของตนได้มากขึ้น เพื่อจัดการกับความต้องการในการทำงานของตนเองทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สถานการณ์ และความแตกต่างระหว่างบุคคลก็มีความเกี่ยวข้องกับคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะรู้สึกว่าคุณไม่ถูกควบคุมด้วยงาน และข้อจำกัดต่าง ๆ แต่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย รวมถึงระดับการนับถือตนเองก็มีผลด้วยเช่นกัน

ส่วน Baba, Touringny, Wang, and Liu (2009, p. 23) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุกและการปฏิบัติงานในสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีผลกระทบจากความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่าง 485 คน เป็นพนักงานที่ทำงานที่สายการบินระหว่างประเทศในกรุงปักกิ่ง เชียงไฮ้ อูร์มุซี นานกิง และเฉิงตู ผลปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถพยากรณ์ในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้ โดยความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นตัวแปรกำกับ และการรับรู้บรรยากาศด้านความปลอดภัยเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพเชิงรุกกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้ ส่วน Seibert, Kraimer and Crant (2001, pp. 845-874) ได้ทำการทดสอบแบบจำลองเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุกและความสำเร็จในอาชีพโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 180 คนเป็นเวลา 2 ปี พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดค้นนวัตกรรม (Innovation) ความรู้ทางการเมือง (Political Knowledge) และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในอาชีพ (Career Initiative) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ เชิงรุกกับการมีสิทธิมีเสียงใน

องค์การ (Voice) ส่วน Bechemr and Maurer (1999, pp. 28-36) ศึกษาบุคลิกภาพเชิงรุกกับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการของประธานบริษัทเอกชนขนาดเล็กจำนวน 215 คน พบว่าคะแนนบุคลิกภาพเชิงรุกของประธานบริษัทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงในยอดขายของบริษัท นอกจากนี้บุคลิกภาพเชิงรุกยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการหรือความริเริ่มการเป็นเจ้าของกิจการด้วยตนเองมากกว่าการซื้อกิจการของผู้อื่นหรือการได้รับมาจากครอบครัว และจำนวนของการริเริ่มทำธุรกิจ Bechemr and Maurer สรุปว่าประธานบริษัทที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะให้องค์การของเขาในการเป็นผู้นำที่พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่มากระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ส่วนงานวิจัยของ Kirkman and Rosen (1999, pp. 58-74) ทำวิจัยภาคสนามเรื่องระบบการทำงานเป็นทีมกับทีมงานจำนวน 101 ทีม พบว่าลักษณะเชิงรุกของทีม (Team-level Proactive) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้อำนาจกับทีม (Team empowerment) ลักษณะเชิงรุกของทีม (Team Proactivity) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนผลลัพธ์ของทีมที่ได้ซึ่งประกอบด้วย ผลิตภาพ (Productivity) และการบริการลูกค้า (Customer Service) ทีมที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่า จะมีระดับของความพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) และความยึดมั่นต่อทีม (Team Commitment) มากกว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรุกน้อยกว่า งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive Behavior) ของทีมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพของทีม (Team Productivity) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service) โดยแสดงให้เห็นว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรุกน้อยกว่า

ในงานวิจัยของ Seibert, Crant, and Kraimer (1999, pp. 845-874) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive personality) กับความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 496 คน พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ ทั้งในด้านรูปธรรม ซึ่งได้แก่ การขึ้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งและในด้านนามธรรม ซึ่งก็คือความพึงพอใจในอาชีพและการวิเคราะห์การถดถอยก็พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากขึ้นทั้งในด้านความสำเร็จในอาชีพเชิงประนัยและอันทันทีหลังจากการทำการควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจ ลักษณะองค์การ และประเภทของอุตสาหกรรม และในงานวิจัยของ Crant (1995, pp. 532-537) ได้ทำการทดสอบความตรงตามเกณฑ์ (Criterion Validity) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการทำงานของตัวแทนขายบ้านและที่ดิน จำนวน 131 คน พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยวัดจากปัจจัย 3 ประการคือ 1) จำนวนบ้านที่สามารถขายได้ 2) จำนวนรายชื่อลูกค้าของบริษัทที่เพิ่มขึ้น 3) ค่านายหน้าที่ได้รับการขาย Parker (1998, p. 835) ได้ทำการศึกษาความริเริ่มทางการจัดการ (Management initiative) กับพนักงานในบริษัทผลิตแก้วแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมใหม่ภายในองค์กร

(Organization Innovation) โดยที่บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นสมาชิกในกลุ่มอาสา ทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Membership in Voluntary Continuous Improvement Group) อย่างมีนัยสำคัญ ส่วน Bell and Staw (1989) พบว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงาน เพราะว่าคนประเภทนี้จะพยายามควบคุมสถานการณ์ในการทำงานของเขาด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ และจะพยายามคิดหาวิธีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะพบอุปสรรคใด ๆ ก็พยายามผ่านไปให้ได้เพื่อให้ถึงผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ และ Bateman and Crant (1993, pp. 103-118) กล่าวว่า คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก จะไม่ถูกกักขังโดยแรงบังคับของสถานการณ์ (Situation Force) และเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวให้เหมาะสมด้วยความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวด้วยตัวของเขาเอง

ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี คำนวณหาค่าประกอบตั้งแต่ .571 ถึง .675 ทั้งนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าในด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นไปตามแนวคิดของ Morrison and Phelps (1999, pp. 403-419) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเองเป็นแนวคิดที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดช่องทางการพัฒนาในบทบาทสถานะนั้น ๆ เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพทางการเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบเป็นการกระทำที่เกิดมาจากความพยายามของพนักงานต่อผลกระทบแต่ละส่วนหน้าที่ ที่ซึ่งให้ความเคารพต่อวิธีการทำงานที่ถูกต้องสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงและเป็นการปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพให้มีมากยิ่งขึ้น ปรองคพิทย อุจะรัตน์, วัฒนา พันธุ์ศักดิ์ และฉวีวรรณ โพธิ์ศรี (2557, หน้า 216-224) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการเสริมสร้างอำนาจต่อการพัฒนาศักยภาพการรับผิดชอบต่อตนเองของผู้สูงอายุในชุมชน จากกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 100 คน กลุ่มตัวอย่างได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามโปรแกรม 3 ครั้ง เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการดูแลตนเอง และตัวบ่งชี้สุขภาพ ผลการวิจัย พบว่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเองโดยรวมและรายด้าน ค่าดัชนีมวลกายก่อนและหลังเข้าโครงการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัวสามารถควบคุมโรคและรับผิดชอบต่อตนเองตัวเองได้ดีขึ้น ส่วน โสภภาพ เสนีย์โสธร (2551, หน้า 133-142) ได้สร้างแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จำนวน 600 คนประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ด้านความมีวินัยจำนวน 30 ข้อ ฉบับที่ 2 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองจำนวน 30 ข้อจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้นจากผลการศึกษา พบว่าความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ตรงตามสภาพของแบบสอบถามโดยใช้

วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามแต่ละฉบับกับคะแนนเฉลี่ยที่ครูประเมินจากแบบประเมินพฤติกรรม ซึ่งพบว่าสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .544 ถึง .742 ทั้งนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าในด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน เป็นไปตามแนวคิดของ Pajares and Miller (1994, p. 194) ที่กล่าวว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ผลทางด้านจิตใจ ที่จะทำให้บุคคลมีความพยายามทำให้ตนเองประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ซึ่งการตัดสินใจแบบนี้เป็นพฤติกรรมการตัดสินใจที่อิงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจง ส่วน อัจฉโรบล แสงประเสริฐ พรวิไล คล้ายจันทร์ และพลอยไพลิน มาสุข กำแพงจินดา (2557 หน้า 1) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองของมารดาวัยรุ่นในระยะเวลาหลังคลอด พบว่ามารดาส่วนใหญ่ร้อยละ 50.1 มีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 80.2 มีพฤติกรรมดูแลตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมดูแลตนเองของมารดาวัยรุ่นในระยะเวลาหลังคลอด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti, and Schaufeli (2008, pp. 345-356) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน การรับรู้ความสามารถของตน และผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 222 คน ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันในงานเป็นตัวแปรกลางที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงาน ส่วน Schaufeli and Salanova (2007, pp. 177-196) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกพันในงาน กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีจากประเทศสเปน จำนวน 239 คน นักศึกษาระดับปริญญาตรีจากประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวน 235 คน พนักงานจากประเทศสเปน จำนวน 342 คน และพนักงาน ICT จากประเทศสเปน จำนวน 283 คน จากการศึกษา พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานทั้งสามมิติ คือ ความขยันขันแข็ง การทุ่มเทในการทำงาน และความซื่อสัตย์ในการทำงาน และ Xanthopoulou, Bakker, Demerouti and Schaufeli (2007, pp. 121-141) ได้ศึกษาพนักงานชาวต่างชาติจำนวน 714 คน ที่เป็นวิศวกรไฟฟ้าของบริษัทในกลุ่มธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าทรัพยากรส่วนบุคคลในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

2.3 ผลการวิจัยปรากฏว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มี 4 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิด และงานวิจัยของ Covey (2004) และ Crant (2000) ที่พบว่าองค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงาน



โรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรีนั้น มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ คือ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งอาจมีเหตุผลมาจากคนทุกคนย่อมมีความต้องการ และความคาดหวังต่างกัน โดยเฉพาะในงานวิจัยนี้ จะกล่าวถึงพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของคนวัยทำงาน เพราะฉะนั้นคนในวัยทำงานส่วนใหญ่ย่อมมีความต้องการ และความคาดหวังใ้งานของตนประสบผลสำเร็จเหมือนกัน แต่ก็ต่างกันว่าลักษณะพื้นฐาน พฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยของแต่ละคน ซึ่งบางคนอาจจะมีแนวทางและวิธีการในการสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันไป บางคนชอบเอาใจ และหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จจากหัวหน้างาน เพราะคิดว่าหัวหน้างานสามารถสนับสนุนความสำเร็จที่เกิดขึ้นให้กับตนเองได้ แต่บางคนประสบความสำเร็จได้จากการสนับสนุนของทีมงาน โดยพยายามทำทุกวิถีทางให้สมาชิกในทีมรักใคร่ เพื่อว่าจะได้สนับสนุนให้ตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้ สำหรับบางคนเชื่อไสยศาสตร์อาศัยสิ่งศักดิ์สิทธิ์ช่วย และก็ยังมียกหลายต่อหลายคนที่มีความต้องการ และความมุ่งหวังที่จะให้หน้าที่การงานของตนประสบความสำเร็จด้วยความสามารถ และมีมือของตัวเอง

นอกจากนี้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้ายังมีส่วนที่แตกต่างกันในบางด้าน จึงทำให้ลำดับที่ขององค์ประกอบตัวแปรพฤติกรรมคิดก้าวหน้าต่างกันบ้าง แต่เมื่อมองในภาพรวมของผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และกลุ่มตัวแปร ทั้ง 38 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่สำคัญของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Crant (2000, pp. 435-462) ได้ศึกษาถึงความหลากหลายของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า โดยศึกษากับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ระบุได้ว่า พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ สามารถจำแนกองค์ประกอบของผู้ที่มีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าได้ 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่วน Seibert, Crant, and Kraimer (1999, pp. 416-427) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Proactive personality) กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากกลุ่มอาชีพและองค์กรต่าง ๆ กัน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพไว้ 2 ด้าน คือ ตัวชี้วัดเชิงภวนิสัย ได้แก่ เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง และตัวชี้วัดอัตวิสัย ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งผลการวิจัย พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะได้รับเงินเดือนสูง ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีความพึงพอใจในอาชีพตนเอง รวมถึง สุภา บุญอุไร, นันทวัน ชันดา, ศิริพร นันท์ชัย, วุฒิพงษ์ ประทุมมา, ปราณี ใจบุญ และภัทราวดี มากมี (2560,

หน้า 1-9) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และสร้างสมการถดถอยพหุคูณทำนายพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยชลบุรี ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน พบว่าตามสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรทำนายสัมพันธ์กัน คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าความสัมพันธ์ .524 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อนมีค่าความสัมพันธ์ .138 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้ง 2 ปัจจัยสามารถทำนายพฤติกรรมคิดก้าวหน้าได้ร้อยละ 46.40 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .365

และงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ เจริญรื่น, ภัทราวดี มากมี และสุชาดา กรเพชรปानी (2556, หน้า 56-66) ศึกษาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากกลุ่มตัวอย่าง 480 คน ผลการศึกษา พบว่าพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรีมี 4 องค์ประกอบ 32 ตัวแปร ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .42 ถึง .88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 32 ตัวแปร เป็นตัวแปรสำคัญของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล จัดเรียงองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ คือ องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .96, .92, .74 และ .68 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ 92, 85, 54 และ 47 ตามลำดับ

2. ผลจากการพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลปรากฏว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามแนวคิดของ Covey (2004) และ Crant (2000, pp. 435-462) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge) และขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Role Breadth Self-Efficacy)

3. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าจะต้องส่งเสริมพฤติกรรมตามลำดับ คือ 1) ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลก่อน ซึ่งจะเริ่มจากการปรับเจตคติให้พนักงานเปิดใจ และคิดบวกก่อน โดยการให้ความรู้ ด้วยวิธีอบรม ปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างความเชื่อ 2) ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง และพัฒนาวิธี

การทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และ 3) ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เช่น การเพิ่มรายได้ การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่ง Covey (2004, p. 83) กล่าวว่า วิธีทางสู่การเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะต้องเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้ ยอมรับปัญหาและเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับปัญหานั้น คนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะมีลักษณะที่สามารถมีอิสระในการเลือกการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และตระหนักถึงความรับผิดชอบ และพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออก มัชฌิมา อุดมศิลป์ (2556, หน้า 135-149) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนคลองโคโคนก จังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน และการวิเคราะห์เนื้อหาจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 8 คน และการสนทนากลุ่มจำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในชุมชนคลองโคโคนก นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวในชุมชนคลองโคโคนก กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชนคลองโคโคนกจังหวัดสมุทรสงครามในภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับดีมาก (ความประทับใจ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านความสามารถในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว) 2) การปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนคลองโคโคนกจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นต้นแบบในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลน ความมีจิตสาธารณะของชุมชนในความร่วมมือและการจัดการ รวมไปถึงการรวมกลุ่มกันอย่างเข้มแข็งของสมาชิกในชุมชนในการทำปะปิคลองโคโคนกจากภูมิปัญญาชาวบ้านจนมีชื่อเสียงโด่งดัง และการใช้ชีวิตแบบพอเพียง 3) แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนคลองโคโคนกจังหวัดสมุทรสงครามพบว่า ควรมีการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของนักท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ และ ลาวัลย์ รักสัตย์ (2550, หน้า 48-55) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดระดับสูง พบว่าการคิดเป็นกลไกของสมองที่เกิดขึ้นตลอดเวลาที่เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการนำเกณฑ์ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสม การคิดจึงเป็นผลที่เกิดขึ้นจากสมองเกิดการรับรู้จากสิ่งแวดล้อม และสังเคราะห์ข้อมูลจนประสบการณ์ดั้งเดิมส่วนตัวของมนุษย์ การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีวิจารณ์ญาณ คิดไตร่ตรอง และวิสัยทัศน์นั้น ครูต้องทราบขอบข่ายของแนวคิดซึ่งมีหลากหลายลักษณะ ดังนี้ 1) รูปแบบการคิด จัดเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ การคิดอย่างมีเป้าหมาย และการคิดอย่างไม่มีเป้าหมาย 2) ระดับการคิด แบ่งเป็นการคิด ระดับพื้นฐาน และการคิดระดับสูง 3) ทักษะการคิด และ 4) กระบวนการคิด เนื่องจากกระบวนการคิดมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยของร่างกาย โดยปกติผู้ที่มีบุคลิกภาวะทางอารมณ์จะมีความสามารถในการคิดแบบต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามศักยภาพการคิดของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากต้องการพัฒนาการคิดควรมีการส่งเสริมให้คิดในทางที่เป็นประโยชน์ สร้างสรรค์ พินิจพิเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ จนถึงระดับตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

## ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ดังนั้น ควรนำแบบสอบถามพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ที่ได้จากการวิจัยไปใช้วัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าหรือไม่ นำไปสู่การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลมีความสำคัญมากที่สุด ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านนี้มากกว่าองค์ประกอบด้านอื่นในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยส่งเสริมด้านความริเริ่มส่วนบุคคล เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นคนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไปได้

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยอะไรบ้าง ที่เป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอื่น หรือเปรียบเทียบในเรื่องของเพศ อายุ เป็นต้น
3. ควรสร้างแบบสอบถามที่มีข้อความวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มประชากรอย่างเป็นมาตรฐาน ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานว่าผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มพฤติกรรมคิดก้าวหน้าหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง
4. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้คำตอบในการวิจัยที่สมบูรณ์มากขึ้น เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2550). *จิตวิทยาทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ฐานบัณฑิต.
- คตียา आयูยีน. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 16(2), 149-162.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- จุฑาทิพย์ เจริญรีน, ภัทราวดี มากมี และสุษาดา กรเพชรปาณี. (2556). พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วิทยการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 11(1), 56-66.
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคม*. ตาก: บริษัท โพรเจ็ค ไฟฟ์-โฟว์ จำกัด.
- ชาย โปธิสิตา. (2556). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง. (2557, 26 พฤศจิกายน). 5 นิสัยแย่ในการทำงานที่จะตัดความก้าวหน้าของคุณ. วันที่ค้นข้อมูล 31 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.nuttaputch.com/5-bad-working-behavior/>
- ณัฐรดา เจริญสุข, สุรินทร์ ชุมแก้ว และเกษราภรณ์ สุดตาพงศ์. (2558). กลยุทธ์การสอนงาน (Coaching) เพื่อสร้างสมรรถนะที่เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน. *วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 4(2), 60-66.
- นิทรา กิจธีระวุฒิวงษ์. (2555). วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานสำหรับงานสาธารณสุข. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(2), 131-152.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2554). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า*. กรุงเทพฯ: โกลเด้นไทม์พรินต์ติ้ง.
- ปริญญา หุ่นโพธิ์ และจิมห์นิภา เจริญนาคนพันธ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อีซูซูเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 1303-1314.
- ปรานค์ทิพย์ อุจะรัตน์, วัฒนา พันธุ์ศักดิ์ และฉวีวรรณ โพธิ์ศรี. (2557). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการพัฒนาศักยภาพ การดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชุมชน. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(2), 216-224.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารนักบริหาร*, 33(3), 25-32.

- ปราโมทย์ อินสว่าง. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 1 ประชญา (ออนไลน์)*. วันที่ค้นข้อมูล 31 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://Saving.egat.co.th/news/member-news/1049/1049-04.pdf>.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับปี 2554. (2554) พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- พวงผกา คงวัฒนานนท์. (2556). การใช้วิจัยแบบผสมผสานวิธีเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของงานวิจัยทางสุขภาพ. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 21(7), 648-657.
- ภัทราวดี มากมี. (2559). การพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การภาครัฐในเขตอาเซียน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(1). 34-38.
- ภัทราวดี มากมี. (2559). การออกแบบการวิจัยสำหรับการวิจัยแบบผสมผสานวิธี. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(2), 19-30.
- มัชฌิมา อุดมศิลป์. (2556). แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนคลองโคกลนจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิทยบริการ*, 24(4), 135-149.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2552). *พจนานุกรมศัพท์เศรษฐศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ลาวัลย์ รักสัตย์. (2550). แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดระดับสูง. *วารสารวิชาการ*, 10(3), 48-55.
- วิจิต แสงสว่าง และนวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(1), 154-177.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ: รู้เรา รู้เขา. *หมอชาวบ้าน* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ. พิมพ์ลักษณ์.
- สติเฟน อาร์ โควี. (2555). *7 อุปนิสัยผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง* (นภดล เวชสวัสดิ์, แปล). กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์จำกัด(มหาชน).
- สุวภา บุญอุไร, นันทวัน ชันตา, ศิริพร นันทชัย, วุฒิพงษ์ ประทุมมา, ปราณี ใจบุญ และภัทราวดี มากมี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการคิดก้าวหน้าของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ชลบุรี. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 8(2), ยังไม่ระบุเลขหน้า.

- โสภภาพร เสนีย์โสธร. (2551). แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความมีวินัย และความรับผิดชอบ  
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.  
*วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 1(2), 133-142.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- อัจฉโรบล แสงประเสริฐ, พรวิไล คล้ายจันทร์ และพลอยไพลิน มาสุข กำแพงจินดา. (2557).  
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของ  
มารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอด. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตถ์*, 6(1), 1-11.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). *เทคนิคการทำงานเชิงรุก* (ปี 2548) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
บริษัทเอชอาร์เซ็นเตอร์จำกัด.
- Baba, V. V., Tourigny, L., Wang, X., & Liu, W. (2009) Proactive Personality and Work  
Perforance in China: The moderating Effects of Emotional Exhibition and  
Perceived Safety Climate. *Canadian Journal of Administrative Science*,  
26(1), 23-37.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*.  
New York: Prentice – Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy Beliefs of  
Adolescents*, 5(1), 307–337.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational  
behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*,  
14(2), 103–118.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (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.
- Bell, N. E., & Staw, B. M. (1989). 11 People as sculptors versus sculpture: the roles of  
personality and personal control in organizations. *Handbook of Career  
Theory*, 232.
- Best, J. W., & Kahn, J. (2006). *Research in Education*. New Delhi: Prentice Hall of India  
Pvt. Ltd.

- Blair, M. M. (2012). An economic perspective on the notion of human capital. In A. Burton-Jones, & J.C. Spender, *The oxford handbook of human capital*. Great Britain: Oxford University Press. 49-70.
- Bledow, R., & Frese, M. (2009). A situational judgment test of personal initiative and its relationship to performance. *Personnel Psychology*, 62(2), 229–258.
- Bogdan, R. C., & Biklen S.K. (1992). *Qualitative Research for Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cattell, R. B. (1974). A history of psychology in autobiography. *Autobiography*, 6(1), 59-100.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Simon & Schuster.
- Covey, S. R. (2004). *Seven Habits of Highly Effective People*. Free Press.
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology; Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532-537.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). Mixed Methods Approaches in Family Science Research. *Journal of Family*, 29(11), 1543-1566.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (3<sup>rd</sup> ed.). California: Sage.
- Dales, M., & Hes, K. (1995). *Creating Training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Davis L. L. (1992). Building a science of caring for caregiver. *Family & Community Health*, 2(1), 1-10.
- Edmonds, W. A., & Kennedy, T. D. (2017). *An Applied Reference Guide to Research Designs Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Eysenck, J. H. (1987). *An introduction to theories of personality*. New York: Academic Press.
- Fay, D., & Frese, M. (2000). 15 Self-starting behavior at work: Toward a theory of personal initiative. *Advances in Psychology*, 131, 307–324.



- Forster, R. L. (1997). Addressing epistemological and practical issues in multi-method research: A procedure for conceptual triangulation, *Adv Nurs. Sci*, 20(1), 253-258.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23(1), 133-187.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139-161.
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 4, 271-340.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 37-63.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis* (7<sup>th</sup> ed.). Upper saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Articles*, 2, 58.
- Johnson, R. B., & Onwugebuzie, A. J. (2006). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 58-74.
- Konig, C., Steinmetz, H., Frese, M., Rauch, A., & Wang, Z-M. (2007). Scenario-based scales measuring cultural orientations of business owners. *Journal of Evolutionary Economics*, 17, 211-239.
- Kvale, S. (1996). *InterView.: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lawrence, S. M., Glenn, G., & Guarino, A. J. (2006). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Liguori, E. W., McLarty, B. D., & Muldoon, J. (2013). The moderating effect of perceived job characteristics on the proactive personality-organizational citizenship behavior relationship. *Leadership & Organization Development Journal, 34*(8), 724-740.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competency rather than Intelligence. *American Psychologist, 28*(1), 1-14.
- Mischel, W., & Shoda Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review, 102*(2), 246-268.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal, 42*(4), 403-419.
- Morse, J. M. (1991). Approaches to qualitative-quantitative methodological Triangulation, *Nurs. Res, 40*, 120-123.
- Morse, J. M., & Niehaus, L. (2009). *Mixed methods design: Principles and procedures*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance, 10*(2), 85-97.
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology, 86*(2), 193.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology, 83*(6), 45-60.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management, 36*(1), 633-662.
- Plano Crak, V. L. (2005). Cross-disciplinary Analysis of the Use of Mixed Methods in Physics Education Research, *Counseling Psychology*, University of Nebraska-Lincoln.

- Schaufeli, W. B. & Salanavo, M. (2007). Efficacy or Inefficacy, That's the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs. *Journal of Anxiety, 20*(2), 177-196.
- Seidman, I. (1998). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*. New York: Teachers. College Press.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*, 416-427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M., L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*(4), 845-874.
- Spencer SM. (1993). *Competence and work: Models for superior performance*. New York: Wiley & Sons.
- Streubert, H. J., & Carperter, D. R. (2003). *Triangulation as a Qualitative Research Strategy*. *Quality Research in Nursing*, pp. 299-309.
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2003). *Major Issues and Controversies in Use of Mixed Methods In the Social and Behavioral Sciences*. In A. Tashakkori & C. Teedlie (Eds.), *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*, 3-50.
- Trochim, W. M. (2002). *Research Methods Knowledge Base*. New York: Cornell University.
- Warr, P., & Fay, D. (2001). Age and personal initiative at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(3), 343-353.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2008). *Journal of Occupation Health Psychology, 13*(4), 345-356.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demand-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*(2), 121-141.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.กนก พานทอง  
อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.ปิยะทิพย์ ประดุงพรหม  
อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.สุพจน์ นาคสวัสดิ์  
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไต่กินอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย



## บันทึกข้อความ

181

ส่วนงาน วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา โทร. ๒๐๗๗, ๒๐๗๘, ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔  
ที่ ศธ ๖๖๒๘/ว ๐๔๗)จ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙  
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กนก พานทอง

ด้วย นางสาวเพ็ญแข บุญสอน รหัสประจำตัว ๕๖๙๑๐๐๙๑ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา  
แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี:  
การวิจัยแบบผสมวิธี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้  
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย ในการนี้ วิทยาลัย วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ได้พิจารณาแล้ว  
เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความตรง  
เชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยแก่นิสิตในครั้งนี้ (เอกสารดังแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานี)  
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา





## บันทึกข้อความ

182

ส่วนงาน วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา โทร. ๒๐๗๗, ๒๐๗๘, ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔  
ที่ ศธ ๖๖๒๘/ว ๐๔๗๗๓ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙  
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปิยะทิพย์ ประดุงพรม

ด้วย นางสาวเพ็ญแข บุญสอน รหัสประจำตัว ๕๖๕๑๐๐๙๑ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสานวิธี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย ในการนี้ วิทยาลัย วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยแก่นิสิตในครั้งนี้ (เอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานี)  
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา



ที่ ศธ ๖๖๒๘/๐๑๓๕

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุพจน์ นาคสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการชุมชนนิพนธ์ และแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเพ็ญแข บุญสอน รหัสประจำตัว ๕๖๙๑๐๐๙๑ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย ในกรณีนี้ วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยแก่นิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปानी)  
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๗๗-๘

โทร/ โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔

<http://www.rmcs.buu.ac.th>

## ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๖๖๒๘/๑๗๓

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และแนวทางการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเพ็ญแข บุญสอน รหัสประจำตัว ๕๖๙๑๐๐๙๑ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยจากพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา กรเพชรปานี)  
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๗๗-๘

โทร/ โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔

<http://www.rmcs.buu.ac.th>

## ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ  
และดัชนีอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

ตารางที่ 28 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และดัชนีอำนาจจำแนก  
รายชื่อของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่หาค่า CVI			แบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 38 ข้อ			แบบสอบถาม ที่คัดเลือกไว้
ข้อที่	CVI	การแปลผล	ดัชนีอำนาจ จำแนก	การแปลผล	ดัชนีอำนาจ จำแนกหลัง ตัดข้อคำถาม	จำนวน 38 ข้อ
<b>บุคลิกภาพเชิงรุก</b>						
1	1	คัดเลือกไว้	.62	คัดเลือกไว้	.62	1
2	1	คัดเลือกไว้	.61	คัดเลือกไว้	.61	2
3	1	คัดเลือกไว้	.67	คัดเลือกไว้	.67	3
4	1	คัดเลือกไว้	.58	คัดเลือกไว้	.58	4
5	1	คัดเลือกไว้	.69	คัดเลือกไว้	.69	5
6	1	คัดเลือกไว้	.70	คัดเลือกไว้	.70	6
7	1	คัดเลือกไว้	.75	คัดเลือกไว้	.75	7
8	1	คัดเลือกไว้	.68	คัดเลือกไว้	.68	8
9	1	คัดเลือกไว้	.54	คัดเลือกไว้	.54	9
10	1	คัดเลือกไว้	.58	คัดเลือกไว้	.58	10
<b>ความริเริ่มส่วนบุคคล</b>						
11	1	คัดเลือกไว้	.75	คัดเลือกไว้	.75	11
12	1	คัดเลือกไว้	.72	คัดเลือกไว้	.72	12
13	1	คัดเลือกไว้	.84	คัดเลือกไว้	.84	13
14	1	คัดเลือกไว้	.58	คัดเลือกไว้	.58	14
15	1	คัดเลือกไว้	.69	คัดเลือกไว้	.69	15
16	1	คัดเลือกไว้	.64	คัดเลือกไว้	.64	16
17	1	คัดเลือกไว้	.68	คัดเลือกไว้	.68	17
18	1	คัดเลือกไว้	.82	คัดเลือกไว้	.82	18
19	1	คัดเลือกไว้	.79	คัดเลือกไว้	.79	19
20	1	คัดเลือกไว้	.82	คัดเลือกไว้	.82	20

ตารางที่ 28 (ต่อ)

แบบสอบถามที่หาค่า CVI		แบบสอบถามฉบับทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 38 ข้อ				แบบสอบถาม ที่คัดเลือกไว้
ข้อที่	CVI	การแปลผล	ดัชนีอำนาจ จำแนก	การแปลผล	ดัชนีอำนาจ จำแนกหลัง ตัดข้อคำถาม	จำนวน 38 ข้อ
<b>ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน</b>						
21	1	คัดเลือกไว้	.70	คัดเลือกไว้	.70	21
22	1	คัดเลือกไว้	.83	คัดเลือกไว้	.83	22
23	1	คัดเลือกไว้	.63	คัดเลือกไว้	.63	23
24	1	คัดเลือกไว้	.84	คัดเลือกไว้	.84	24
25	1	คัดเลือกไว้	.62	คัดเลือกไว้	.62	25
26	1	คัดเลือกไว้	.68	คัดเลือกไว้	.68	26
27	0.67	<b>ตัดออก</b>				
28	1	คัดเลือกไว้	.76	คัดเลือกไว้	.76	27
29	1	คัดเลือกไว้	.83	คัดเลือกไว้	.83	28
30	1	คัดเลือกไว้	.72	คัดเลือกไว้	.72	29
<b>ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง</b>						
31	1	คัดเลือกไว้	.67	คัดเลือกไว้	.67	30
32	1	คัดเลือกไว้	.62	คัดเลือกไว้	.62	31
33	0.67	<b>ตัดออก</b>				
34	1	คัดเลือกไว้	.66	คัดเลือกไว้	.66	32
35	1	คัดเลือกไว้	.61	คัดเลือกไว้	.61	33
36	1	คัดเลือกไว้	.61	คัดเลือกไว้	.61	34
37	1	คัดเลือกไว้	.31	คัดเลือกไว้	.31	35
38	1	คัดเลือกไว้	.64	คัดเลือกไว้	.64	36
39	1	คัดเลือกไว้	.77	คัดเลือกไว้	.77	37
40	1	คัดเลือกไว้	.81	คัดเลือกไว้	.81	38

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ชุดที่.....

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม  
ในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสวนวิธี

## คำชี้แจง

1. ข้อความในแบบสอบถามเป็นความคิดเห็นของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมคิดก้าวหน้า มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี ข้อความในแต่ละข้อไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานในโรงงานทั้งสิ้น ดังนั้น ขอให้พนักงานตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นจริง เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการส่งเสริมพฤติกรรมของตนให้สามารถกลายเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้ามีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ประกอบด้วย 5 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีจำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 บุคลิกภาพเชิงรุก มีจำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 3 ความริเริ่มส่วนบุคคล มีจำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 4 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน มีจำนวน 9 ข้อ และ ตอนที่ 5 ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีจำนวน 9 ข้อ รวมทั้งหมด 38 ข้อ ในตอนที่ 2-5 ขอให้พนักงานพิจารณาแต่ละข้อว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงความเห็นต่าง ๆ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	พนักงานเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ
เห็นด้วย	หมายถึง	พนักงานค่อนข้างเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	พนักงานไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	พนักงานค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	พนักงานไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

ผู้วิจัย นางสาวเพ็ญแข บุญสอน

นิติระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

ติดต่อโทร : 0-3834-001-6 ต่อ 541

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หรือเติมข้อมูลเกี่ยวกับตัวพนักงานตามความเป็นจริง ลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ
  - 1)  ชาย
  - 2)  หญิง
2. อายุ
  - 1)  ต่ำกว่า 20 ปี
  - 2)  20-30 ปี
  - 3)  31-40 ปี
  - 4)  41-50 ปี
  - 5)  51-60 ปี
  - 6)  60 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
  - 1)  ประถมศึกษา
  - 2)  มัธยมศึกษา/ปวช.
  - 3)  อนุปริญญา/ปวส.
  - 4)  ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  - 5)  ปริญญาโท
  - 6)  อื่น ๆ ระบุ.....
4. ตำแหน่งปัจจุบัน
  - 1)  พนักงานระดับปฏิบัติการ
  - 2)  หัวหน้างานระดับต้น
  - 3)  หัวหน้างานระดับบริหาร
5. อายุงาน
  - 1)  น้อยกว่า 1 ปี
  - 2)  1-5 ปี
  - 3)  6-10 ปี
  - 4)  11-15 ปี
  - 5)  16-20 ปี
  - 6)  20 ปีขึ้นไป
6. การปฏิบัติงานในโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม
  - 1)  น้อยกว่า 1 ปี
  - 2)  1-5 ปี
  - 3)  6-10 ปี
  - 4)  11-15 ปี
  - 5)  16-20 ปี
  - 6)  20 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 บุคลิกภาพเชิงรุก

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น					
2. ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ					
3. ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้					
4. ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี					
5. ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะ ลงมือทำสิ่งต่าง ๆ					
6. ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้ เป็นจริงได้					
7. ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่					
8. ไม่มีอะไรที่ฉันเห็นว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็น จริงขึ้นมา					
9. ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้					
10. ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					

### ตอนที่ 3 ความริเริ่มส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้					
2. ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย					
3. เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที					
4. ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม					
5. เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั้นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน					
6. ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง					
7. ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ					
8. เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม					
9. เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและหาวิธีป้องกัน					
10. ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน					

ตอนที่ 4 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ					
2. ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ					
3. ฉันมีเป้าหมายในชีวิต					
4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ดี					
5. ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น					
6. ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้					
7. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง					
8. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้					
9. ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้					

ตอนที่ 5 ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ					
2. เมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ					
3. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ					
4. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที					
5. ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6. เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ					
7. เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น					
8. ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ					
9. เมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวเพ็ญแข บุญสอน (ผู้วิจัย)

ชุดที่.....

### แบบสัมภาษณ์

**เรื่อง** การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม  
ในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี

“พฤติกรรมคิดก้าวหน้า” (Proactive Behaviors) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติเป็นนิสัย มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ ประกอบด้วย บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

#### คำชี้แจง

จากการทบทวนเอกสาร ผู้วิจัยได้ร่างแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี โดยมีแนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญมีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัวของผู้ทรงคุณวุฒิโดยย่อ

ตอนที่ 2 ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors) ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

- 1) บุคลิกภาพเชิงรุก 2) ความริเริ่มส่วนบุคคล 3) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และ
- 4) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ในความคิดของท่านหมายความว่าอย่างไร

ตอนที่ 3 ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร กรุณาให้รายละเอียด

ตอนที่ 4 ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี อย่างไรได้บ้าง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวเพ็ญแข บุญสอน

นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

วันที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัว ของผู้ทรงคุณวุฒิโดยย่อ

- 1) ชื่อ-สกุล
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษาสูงสุด
- 4) ตำแหน่งปัจจุบัน
- 5) อายุงานในองค์กรปัจจุบัน
- 6) อายุงาน หรือประสบการณ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 2 ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors) ทั้ง 4 ด้าน ในความคิดของท่าน หมายความว่าอย่างไร

- 1) บุคลิกภาพเชิงรุก
- 2) ความริเริ่มส่วนบุคคล
- 3) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน
- 4) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ตอนที่ 3 ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก, ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล, ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร กรุณาให้รายละเอียด

ตอนที่ 4 ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี อย่างไรได้บ้าง



ภาคผนวก ฉ

หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรม



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน  
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา

๑. ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์  
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิก้าหน้าของพนักงานโรงงาน  
บรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี  
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) DEVELOPMENT OF A GUIDELINE TO PROMOTE PROACTIVE  
BEHAVIORS IN CHON BURI ALUMINIUM PACKAGING FACTORY EMPLOYEES: MIXED METHOD  
RESEARCH
๒. ชื่อนิสิต (นาย, นาง, นางสาว): เพ็ญแข บุญสอน  
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (M.Sc.) สาขาวิชาการศึกษาและสถิติทางวิทยาการปัญญา  
 ภาคปกติ  ภาคพิเศษ  
รหัสประจำตัว ๕๖๙๑๐๐๙๑ คณะ/วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา
๓. หน่วยงานที่สังกัด: วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา
๔. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน:  
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว  
ข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง  
๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของคนที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย  
๒) วิธีการอย่างเหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย  
(Informed consent) รวมทั้งการป้องกันสิทธิประโยชน์ และรักษาความลับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย  
๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็สิ่งที่มีชีวิต  
หรือไม่มีชีวิต  
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน มีมติเห็นชอบ ดังนี้  
( ✓ ) รับรองโครงการวิจัย  
( ) ไม่รับรอง
๕. วันที่ให้การรับรอง: ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙

ลงนาม..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานี)  
ประธานกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน  
คณะบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙

## ภาคผนวก ช

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
(แบบสอบถาม)



ที่ ศธ ๖๖๒๘/๑๙๑

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำาโครงการวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเพ็ญแข บุญสอน รหัสประจำตัว ๕๖๙๑๐๐๙๑ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา  
แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี: การวิจัย  
แบบผสมวิธี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ ผู้วิจัย  
มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี  
โดยการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ  
พนักงานโรงงาน เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานี)  
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๗๗-๘

โทร/โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔

<http://www.rmcs.buu.ac.th>

## ภาคผนวก ซ

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
(แบบสัมภาษณ์)



ที่ ศธ ๖๖๒๘/ว๑๙๗

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการแผนกวิศวกรรม บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเพ็ญแข บุญสอน รหัสประจำตัว ๕๖๙๑๐๐๙๑ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานจากท่าน เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานี)  
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๗๗-๘

โทร/ โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔

<http://www.rmcs.buu.ac.th>



ที่ ศร ๖๖๒๘/ว๑๙๒

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายขาย บริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเพ็ญแข บุญสอน รหัสประจำตัว ๕๖๙๑๐๐๙๑ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ออลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานจากท่าน เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานี)  
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๗๗-๘

โทร/ โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔

<http://www.rmcs.buu.ac.th>

## ภาคผนวก ฅ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหัวหน้างานในระดับบริหาร



### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหัวหน้างานในระดับบริหาร

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม  
ในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี

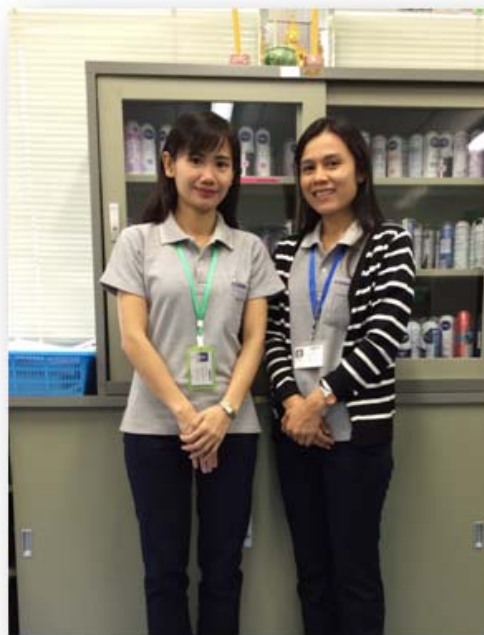
ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	วันที่สัมภาษณ์
1. นายเอก ศิริชัยเทวินทร์	ผู้จัดการแผนกวิศวกรรม บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)	2 กรกฎาคม 2559
2. นางสาวอโนมา ตุ่มวิจิตร	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกประกันคุณภาพ บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)	4 กรกฎาคม 2559
3. นางสาวปิยดา จรูญ	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกควบคุมคุณภาพ บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)	2 กรกฎาคม 2559
4. นายสมพร พอบุญมี	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกการผลิต (CPS) บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)	4 กรกฎาคม 2559
5. นายจำลอง โพธิ์อรุณ	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกคลังสินค้า บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)	2 กรกฎาคม 2559
6. นายสรารัฐ ธนูรัตน์	ผู้ช่วยผู้จัดการส่วนการผลิต (SPS) บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)	4 กรกฎาคม 2559
7. นางสาวอมรรัตน์ คำขุนทด	หัวหน้าส่วนงานบุคคล บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)	4 กรกฎาคม 2559
8. นายสถาพร จันแดง	ผู้จัดการฝ่ายขาย บริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด	1 กรกฎาคม 2559
9. นางสาวกิตติวดี ดวงแก้ว	Environment Health & Safety Manager บริษัท ฮาร์สโก้ เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด	1 กรกฎาคม 2559
10. นายมานะ สมัยมาก	Senior Technician Supervisor บริษัท เคสเซล (ประเทศไทย) จำกัด	3 กรกฎาคม 2559
11. นางสาววันชนะ รอดเรือง	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกสิ่งแวดลอม บริษัท แอร์โรเฟล็กซ์ จำกัด	1 กรกฎาคม 2559
12. นายสังคม เอื้ออ้น	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกความปลอดภัย บริษัท แอร์โรเฟล็กซ์ จำกัด	1 กรกฎาคม 2559

## ภาคผนวก ญ

ตัวอย่างภาพสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



คุณเอก ศิริชัยเทวินทร์  
ผู้จัดการแผนกวิศวกรรม  
บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)



คุณอโนมา ตุ่มวิจิตร  
ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกประกันคุณภาพ  
บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)



คุณปิยดา จรุงญ  
ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกควบคุมคุณภาพ  
บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)



คุณสมพร พ่อบุญมี  
ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกการผลิต (CPS)  
บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)



คุณจำลอง โพธิ์อรุณ  
ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกคลังสินค้า  
บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)



คุณสรารุช ชาญถนัด  
ผู้ช่วยผู้จัดการส่วนการผลิต (SPS)  
บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)



คุณอมรรัตน์ คำขุนทด  
หัวหน้าส่วนงานบุคคล  
บริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน)



คุณสถาพร จันแดง  
ผู้จัดการฝ่ายขาย  
บริษัท นิฟโก้ (ไทยแลนด์) จำกัด



คุณกิตติวดี ดวงแก้ว  
Environment Health & Safety Manager  
บริษัท ฮาร์สโก้ เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด



คุณมานะ สมัยมาก  
Senior Technician Supervisor  
บริษัท เคสเซล (ประเทศไทย) จำกัด



คุณวันชนะ รอดเรือง  
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกสิ่งแวดล้อม  
บริษัท แอร์โรเฟล็กซ์ จำกัด



คุณสังคม เอื้ออัน  
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกความปลอดภัย  
บริษัท แอร์โรเฟล็กซ์ จำกัด

## ภาคผนวก ก

คำสั่งและผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดพฤติกรรมคิด  
ก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อตุมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

Mplus VERSION 7

MUTHEN & MUTHEN

08/21/2016 1:00 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: Model Penkhae Second-order with correlation data

DATA:

FILE IS "D:\correlation.txt";

TYPE IS CORRELATION;

NGROUPS = 1;

NOBSERVATIONS = 456;

VARIABLE:

NAMES ARE Y1-Y38;

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;

ESTIMATOR IS ML;

ITERATIONS = 1000;

CONVERGENCE = 0.00005;

MODEL:

PP BY Y1 - Y10;

PI BY Y11 - Y20;

RB BY Y21 - Y29;

TC BY Y30 - Y38;

PB BY PP PI RB TC;

Y20 WITH Y19;

Y33 WITH Y32;

Y17 WITH Y16;

Y26 WITH Y25;

Y38 WITH Y37;

Y27 WITH Y26;

Y2 WITH Y1;

Y31 WITH Y22;

Y26 WITH Y17;

Y29 WITH Y28;

Y30 WITH Y11;

Y20 WITH Y9;

Y14 WITH Y6;  
Y24 WITH Y21;  
Y26 WITH Y23;  
Y4 WITH Y3;  
Y12 WITH Y11;  
Y31 WITH Y30;  
Y31 WITH Y25;  
Y12 WITH Y5;  
Y34 WITH Y33;  
Y36 WITH Y32;  
Y26 WITH Y13;  
Y21 WITH Y1;  
Y3 WITH Y1;  
Y35 WITH Y19;  
Y9 WITH Y8;  
Y36 WITH Y35;  
Y20 WITH Y7;  
Y33 WITH Y27;  
Y14 WITH Y4;  
Y38 WITH Y14;  
Y25 WITH Y24;  
Y37 WITH Y36;  
Y23 WITH Y11;  
Y28 WITH Y26;  
Y29 WITH Y23;  
Y26 WITH Y4;  
Y30 WITH Y21;  
Y34 WITH Y19;  
Y32 WITH Y13;  
Y29 WITH Y21;  
Y18 WITH Y5;  
Y37 WITH Y11;  
Y29 WITH Y9;  
Y26 WITH Y1;  
Y24 WITH Y23;  
Y24 WITH Y17;



Y14 WITH Y3;  
 Y6 WITH Y3;  
 Y17 WITH Y2;  
 Y37 WITH Y4;  
 Y35 WITH Y21;  
 Y31 WITH Y20;  
 Y36 WITH Y6;  
 Y20 WITH Y12;  
 Y35 WITH Y6;  
 Y32 WITH Y6;  
 Y19 WITH Y3;  
 Y19 WITH Y17;  
 Y23 WITH Y1;  
 Y11 WITH Y1;  
 Y37 WITH Y27;  
 Y21 WITH Y11;  
 Y28 WITH Y11;  
 Y23 WITH Y5;  
 Y29 WITH Y12;  
 Y21 WITH Y15;  
 Y30 WITH Y8;  
 Y33 WITH Y26;  
 Y7 WITH Y5;  
 Y30 WITH Y10;

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES (0) STANDARDIZED;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

Second-order with correlation data

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	456
Number of dependent variables	38
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	5
Observed dependent variables	

## Continuous

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18
Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24
Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30
Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36
Y37	Y38				

## Continuous latent variables

PP	PI	RB	TC	PB	
Estimator					ML
Information matrix					EXPECTED
Maximum number of iterations					1000
Convergence criterion					0.500D-04
Maximum number of steepest descent iterations					20
Input data file(s)					
D:\correlation.txt					
Input data format FREE					

## SAMPLE STATISTICS

## Covariances/Correlations/Residual Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y1	1.000				
Y2	0.579	1.000			
Y3	0.515	0.447	1.000		
Y4	0.501	0.463	0.531	1.000	
Y5	0.497	0.498	0.465	0.518	1.000
Y6	0.471	0.420	0.469	0.433	0.515
Y7	0.465	0.496	0.389	0.426	0.439
Y8	0.422	0.428	0.373	0.446	0.433
Y9	0.396	0.385	0.395	0.420	0.452
Y10	0.394	0.412	0.384	0.470	0.457
Y11	0.476	0.430	0.417	0.418	0.434
Y12	0.418	0.449	0.382	0.399	0.305
Y13	0.378	0.415	0.396	0.461	0.395
Y14	0.396	0.384	0.431	0.494	0.460

Y15	0.316	0.304	0.286	0.330	0.352
Y16	0.307	0.421	0.326	0.397	0.360
Y17	0.319	0.444	0.274	0.395	0.325
Y18	0.331	0.429	0.304	0.366	0.334
Y19	0.405	0.462	0.334	0.449	0.499
Y20	0.396	0.460	0.355	0.398	0.485
Y21	0.422	0.382	0.292	0.312	0.315
Y22	0.357	0.375	0.311	0.309	0.344
Y23	0.185	0.279	0.214	0.293	0.225
Y24	0.379	0.441	0.364	0.411	0.414
Y25	0.272	0.297	0.241	0.286	0.248
Y26	0.200	0.332	0.211	0.371	0.264
Y27	0.285	0.371	0.280	0.346	0.384
Y28	0.363	0.405	0.287	0.324	0.382
Y29	0.393	0.404	0.328	0.394	0.433
Y30	0.337	0.328	0.258	0.358	0.265
Y31	0.297	0.374	0.250	0.305	0.349
Y32	0.305	0.318	0.277	0.348	0.270
Y33	0.307	0.356	0.303	0.395	0.341
Y34	0.304	0.297	0.250	0.374	0.296
Y35	0.300	0.322	0.244	0.292	0.314
Y36	0.336	0.388	0.267	0.362	0.352
Y37	0.291	0.385	0.244	0.314	0.361
Y38	0.308	0.336	0.238	0.359	0.313

## Covariances/Correlations/Residual Correlations

	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y6	1.000				
Y7	0.474	1.000			
Y8	0.414	0.443	1.000		
Y9	0.425	0.413	0.487	1.000	
Y10	0.412	0.408	0.432	0.409	1.000
Y11	0.452	0.406	0.414	0.378	0.395
Y12	0.393	0.340	0.392	0.310	0.363
Y13	0.384	0.403	0.426	0.338	0.431
Y14	0.521	0.407	0.384	0.420	0.390

Y15	0.307	0.291	0.313	0.331	0.328
Y16	0.360	0.373	0.322	0.326	0.323
Y17	0.353	0.374	0.387	0.374	0.300
Y18	0.353	0.392	0.381	0.350	0.373
Y19	0.439	0.451	0.410	0.447	0.444
Y20	0.479	0.505	0.416	0.514	0.414
Y21	0.365	0.363	0.359	0.327	0.335
Y22	0.371	0.391	0.393	0.368	0.369
Y23	0.246	0.275	0.324	0.253	0.269
Y24	0.424	0.369	0.381	0.307	0.358
Y25	0.292	0.302	0.231	0.193	0.318
Y26	0.253	0.258	0.277	0.263	0.340
Y27	0.312	0.311	0.330	0.247	0.383
Y28	0.410	0.371	0.345	0.307	0.391
Y29	0.444	0.405	0.415	0.409	0.405
Y30	0.307	0.323	0.371	0.256	0.348
Y31	0.383	0.361	0.363	0.348	0.312
Y32	0.367	0.329	0.315	0.261	0.302
Y33	0.346	0.358	0.326	0.269	0.345
Y34	0.374	0.324	0.364	0.275	0.295
Y35	0.272	0.303	0.315	0.229	0.263
Y36	0.281	0.299	0.309	0.284	0.310
Y37	0.375	0.393	0.338	0.322	0.321
Y38	0.381	0.345	0.362	0.312	0.328

## Covariances/Correlations/Residual Correlations

	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
Y11	1.000				
Y12	0.518	1.000			
Y13	0.468	0.458	1.000		
Y14	0.487	0.437	0.525	1.000	
Y15	0.389	0.322	0.386	0.464	1.000
Y16	0.440	0.450	0.409	0.439	0.374
Y17	0.428	0.446	0.417	0.404	0.361
Y18	0.411	0.440	0.472	0.452	0.425
Y19	0.450	0.426	0.481	0.534	0.487

Y20	0.461	0.395	0.492	0.577	0.445
Y21	0.443	0.388	0.381	0.380	0.393
Y22	0.370	0.371	0.400	0.402	0.337
Y23	0.218	0.259	0.306	0.340	0.328
Y24	0.358	0.340	0.387	0.384	0.300
Y25	0.269	0.285	0.316	0.274	0.279
Y26	0.285	0.341	0.397	0.310	0.284
Y27	0.298	0.296	0.343	0.340	0.315
Y28	0.422	0.374	0.377	0.405	0.267
Y29	0.388	0.326	0.379	0.454	0.315
Y30	0.429	0.365	0.276	0.350	0.269
Y31	0.345	0.415	0.368	0.424	0.342
Y32	0.269	0.324	0.386	0.314	0.268
Y33	0.320	0.319	0.365	0.358	0.317
Y34	0.346	0.346	0.318	0.382	0.288
Y35	0.333	0.361	0.307	0.396	0.311
Y36	0.333	0.337	0.307	0.405	0.341
Y37	0.303	0.341	0.368	0.404	0.324
Y38	0.363	0.338	0.292	0.322	0.293

## Covariances/Correlations/Residual Correlations

	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20
Y16	1.000				
Y17	0.618	1.000			
Y18	0.445	0.470	1.000		
Y19	0.491	0.427	0.523	1.000	
Y20	0.504	0.488	0.505	0.713	1.000
Y21	0.360	0.370	0.389	0.414	0.387
Y22	0.372	0.360	0.426	0.404	0.436
Y23	0.315	0.327	0.348	0.330	0.300
Y24	0.370	0.298	0.438	0.410	0.408
Y25	0.290	0.290	0.344	0.318	0.299
Y26	0.355	0.438	0.302	0.305	0.312
Y27	0.339	0.328	0.359	0.403	0.374
Y28	0.360	0.314	0.345	0.408	0.404
Y29	0.378	0.306	0.399	0.473	0.447

Y30	0.351	0.282	0.365	0.351	0.311
Y31	0.402	0.351	0.385	0.443	0.482
Y32	0.319	0.313	0.336	0.343	0.376
Y33	0.345	0.366	0.372	0.446	0.436
Y34	0.384	0.369	0.361	0.320	0.359
Y35	0.347	0.329	0.400	0.318	0.384
Y36	0.366	0.353	0.356	0.441	0.400
Y37	0.433	0.381	0.417	0.463	0.464
Y38	0.387	0.392	0.376	0.392	0.395

## Covariances/Correlations/Residual Correlations

	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25
Y21	1.000				
Y22	0.525	1.000			
Y23	0.375	0.431	1.000		
Y24	0.405	0.494	0.456	1.000	
Y25	0.428	0.373	0.323	0.461	1.000
Y26	0.414	0.353	0.414	0.330	0.500
Y27	0.481	0.456	0.355	0.441	0.409
Y28	0.472	0.517	0.335	0.471	0.323
Y29	0.445	0.540	0.304	0.550	0.336
Y30	0.394	0.335	0.242	0.303	0.220
Y31	0.345	0.492	0.353	0.375	0.181
Y32	0.289	0.296	0.274	0.372	0.243
Y33	0.290	0.363	0.300	0.417	0.306
Y34	0.381	0.390	0.349	0.369	0.324
Y35	0.390	0.342	0.274	0.382	0.297
Y36	0.387	0.377	0.321	0.372	0.349
Y37	0.327	0.401	0.320	0.428	0.300
Y38	0.368	0.415	0.258	0.408	0.290

## Covariances/Correlations/Residual Correlations

	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30
Y26	1.000				
Y27	0.512	1.000			

Y28	0.394	0.460	1.000		
Y29	0.291	0.461	0.604	1.000	
Y30	0.171	0.261	0.303	0.360	1.000
Y31	0.255	0.293	0.361	0.382	0.474
Y32	0.247	0.280	0.301	0.373	0.368
Y33	0.237	0.381	0.284	0.360	0.411
Y34	0.310	0.336	0.328	0.375	0.338
Y35	0.266	0.302	0.304	0.338	0.377
Y36	0.341	0.378	0.333	0.424	0.402
Y37	0.289	0.418	0.367	0.464	0.341
Y38	0.276	0.376	0.387	0.456	0.325

## Covariances/Correlations/Residual Correlations

	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35
Y31	1.000				
Y32	0.443	1.000			
Y33	0.443	0.630	1.000		
Y34	0.367	0.410	0.513	1.000	
Y35	0.426	0.449	0.423	0.402	1.000
Y36	0.416	0.348	0.451	0.414	0.521
Y37	0.447	0.452	0.464	0.394	0.451
Y38	0.389	0.375	0.436	0.431	0.405

## Covariances/Correlations/Residual Correlations

	Y36	Y37	Y38
Y36	1.000		
Y37	0.537	1.000	
Y38	0.450	0.609	1.000

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

## MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 152

## Loglikelihood

H0 Value -20405.530

H1 Value -20088.385

## Information Criteria

Akaike (AIC)	41115.060
Bayesian (BIC)	41741.679
Sample-Size Adjusted BIC	41259.280
(n* = (n + 2) / 24)	

## Chi-Square Test of Model Fit

Value	634.290
Degrees of Freedom	589
P-Value	0.0957

## RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.013
90 Percent C.I.	0.000 0.020
Probability RMSEA <= .05	1.000

## CFI/TLI

CFI	0.995
TLI	0.993

## Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	8959.922
Degrees of Freedom	703
P-Value	0.0000

## SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.032
-------	-------

## STANDARDIZED MODEL RESULTS

## STDYX Standardization

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
PP	BY				
	Y1	0.673	0.028	23.851	0.000
	Y2	0.689	0.027	25.327	0.000
	Y3	0.610	0.032	18.825	0.000
	Y4	0.688	0.027	25.360	0.000
	Y5	0.724	0.025	28.529	0.000
	Y6	0.671	0.028	23.813	0.000
	Y7	0.674	0.029	23.562	0.000
	Y8	0.642	0.030	21.349	0.000
	Y9	0.606	0.032	18.885	0.000
	Y10	0.634	0.030	20.849	0.000



PI	BY				
Y11		0.665	0.028	23.477	0.000
Y12		0.632	0.031	20.613	0.000
Y13		0.674	0.028	24.294	0.000
Y14		0.715	0.025	28.528	0.000
Y15		0.591	0.033	18.158	0.000
Y16		0.649	0.029	22.097	0.000
Y17		0.632	0.030	20.729	0.000
Y18		0.685	0.027	25.236	0.000
Y19		0.752	0.023	32.650	0.000
Y20		0.753	0.023	32.732	0.000
RB	BY				
Y21		0.715	0.027	26.353	0.000
Y22		0.721	0.025	28.430	0.000
Y23		0.544	0.037	14.808	0.000
Y24		0.708	0.028	25.736	0.000
Y25		0.541	0.036	15.031	0.000
Y26		0.516	0.037	14.062	0.000
Y27		0.653	0.030	22.094	0.000
Y28		0.675	0.029	23.293	0.000
Y29		0.742	0.026	28.774	0.000
TC	BY				
Y30		0.571	0.035	16.348	0.000
Y31		0.657	0.030	21.898	0.000
Y32		0.631	0.032	19.721	0.000
Y33		0.674	0.029	22.989	0.000
Y34		0.623	0.032	19.300	0.000
Y35		0.649	0.031	20.989	0.000
Y36		0.675	0.030	22.548	0.000
Y37		0.692	0.028	24.336	0.000
Y38		0.640	0.031	20.450	0.000
PB	BY				
PP		0.902	0.016	54.800	0.000
PI		0.945	0.014	68.070	0.000
RB		0.860	0.019	44.333	0.000
TC		0.871	0.020	43.659	0.000

Y20	WITH				
Y19		0.305	0.046	6.708	0.000
Y9		0.187	0.043	4.329	0.000
Y7		0.142	0.045	3.115	0.002
Y12		-0.110	0.045	-2.450	0.014
Y33	WITH				
Y32		0.357	0.042	8.430	0.000
Y27		0.114	0.044	2.569	0.010
Y26		-0.083	0.039	-2.137	0.033
Y17	WITH				
Y16		0.329	0.043	7.664	0.000
Y2		0.094	0.043	2.154	0.031
Y26	WITH				
Y25		0.288	0.038	7.573	0.000
Y17		0.184	0.037	4.927	0.000
Y23		0.153	0.040	3.821	0.000
Y13		0.136	0.041	3.339	0.001
Y4		0.142	0.040	3.583	0.000
Y1		-0.120	0.039	-3.076	0.002
Y38	WITH				
Y37		0.296	0.046	6.498	0.000
Y14		-0.120	0.045	-2.648	0.008
Y27	WITH				
Y26		0.234	0.041	5.741	0.000
Y2	WITH				
Y1		0.210	0.046	4.553	0.000
Y31	WITH				
Y22		0.226	0.047	4.780	0.000
Y30		0.168	0.046	3.657	0.000
Y25		-0.148	0.043	-3.440	0.001
Y20		0.109	0.043	2.552	0.011
Y29	WITH				
Y28		0.217	0.051	4.242	0.000
Y23		-0.174	0.049	-3.528	0.000
Y21		-0.163	0.055	-2.968	0.003
Y9		0.102	0.047	2.171	0.030

Y12		-0.111	0.048	-2.313	0.021
Y30	WITH				
Y11		0.178	0.045	3.991	0.000
Y21		0.157	0.048	3.285	0.001
Y8		0.098	0.046	2.156	0.031
Y10		0.096	0.046	2.067	0.039
Y14	WITH				
Y6		0.233	0.047	4.989	0.000
Y4		0.160	0.048	3.354	0.001
Y3		0.115	0.049	2.363	0.018
Y24	WITH				
Y21		-0.178	0.053	-3.356	0.001
Y23		0.125	0.050	2.503	0.012
Y17		-0.109	0.044	-2.468	0.014
Y4	WITH				
Y3		0.190	0.046	4.082	0.000
Y12	WITH				
Y11		0.138	0.047	2.959	0.003
Y5		-0.190	0.049	-3.900	0.000
Y34	WITH				
Y33		0.162	0.045	3.619	0.000
Y19		-0.151	0.045	-3.353	0.001
Y36	WITH				
Y32		-0.140	0.046	-3.076	0.002
Y35		0.165	0.050	3.315	0.001
Y6		-0.146	0.048	-3.021	0.003
Y21	WITH				
Y1		0.143	0.047	3.038	0.002
Y11		0.136	0.050	2.748	0.006
Y15		0.107	0.049	2.179	0.029
Y3	WITH				
Y1		0.135	0.044	3.058	0.002
Y35	WITH				
Y19		-0.179	0.044	-4.023	0.000
Y21		0.120	0.048	2.499	0.012
Y6		-0.125	0.048	-2.609	0.009

Y9	WITH				
Y8		0.159	0.047	3.364	0.001
Y25	WITH				
Y24		0.154	0.046	3.334	0.001
Y37	WITH				
Y36		0.119	0.047	2.562	0.010
Y11		-0.094	0.044	-2.171	0.030
Y4		-0.108	0.044	-2.439	0.015
Y27		0.101	0.044	2.302	0.021
Y23	WITH				
Y11		-0.096	0.045	-2.126	0.033
Y1		-0.115	0.046	-2.527	0.012
Y5		-0.107	0.048	-2.237	0.025
Y28	WITH				
Y26		0.118	0.039	3.006	0.003
Y11		0.112	0.045	2.483	0.013
Y32	WITH				
Y13		0.120	0.045	2.698	0.007
Y6		0.108	0.044	2.472	0.013
Y18	WITH				
Y5		-0.139	0.051	-2.736	0.006
Y6	WITH				
Y3		0.101	0.047	2.158	0.031
Y19	WITH				
Y3		-0.108	0.043	-2.495	0.013
Y17		-0.096	0.042	-2.294	0.022
Y11	WITH				
Y1		0.115	0.044	2.595	0.009
Y7	WITH				
Y5		-0.111	0.052	-2.135	0.033
Variances					
PB		1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances					
Y1		0.547	0.038	14.427	0.000
Y2		0.525	0.038	13.979	0.000

Y3	0.628	0.039	15.923	0.000
Y4	0.526	0.037	14.083	0.000
Y5	0.476	0.037	12.938	0.000
Y6	0.549	0.038	14.519	0.000
Y7	0.546	0.039	14.161	0.000
Y8	0.588	0.039	15.210	0.000
Y9	0.633	0.039	16.257	0.000
Y10	0.598	0.039	15.479	0.000
Y11	0.558	0.038	14.797	0.000
Y12	0.601	0.039	15.509	0.000
Y13	0.546	0.037	14.620	0.000
Y14	0.489	0.036	13.660	0.000
Y15	0.650	0.039	16.894	0.000
Y16	0.579	0.038	15.169	0.000
Y17	0.601	0.038	15.616	0.000
Y18	0.531	0.037	14.270	0.000
Y19	0.435	0.035	12.548	0.000
Y20	0.434	0.035	12.536	0.000
Y21	0.489	0.039	12.600	0.000
Y22	0.480	0.037	13.110	0.000
Y23	0.704	0.040	17.615	0.000
Y24	0.498	0.039	12.767	0.000
Y25	0.708	0.039	18.196	0.000
Y26	0.733	0.038	19.337	0.000
Y27	0.573	0.039	14.839	0.000
Y28	0.545	0.039	13.936	0.000
Y29	0.449	0.038	11.740	0.000
Y30	0.674	0.040	16.881	0.000
Y31	0.568	0.039	14.419	0.000
Y32	0.602	0.040	14.892	0.000
Y33	0.546	0.039	13.830	0.000
Y34	0.612	0.040	15.226	0.000
Y35	0.578	0.040	14.397	0.000
Y36	0.544	0.040	13.439	0.000
Y37	0.522	0.039	13.268	0.000
Y38	0.590	0.040	14.721	0.000

PP	0.187	0.030	6.300	0.000
PI	0.108	0.026	4.113	0.000
RB	0.261	0.033	7.832	0.000
TC	0.242	0.035	6.971	0.000
R-SQUARE				
Observed			Two-Tailed	
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
Y1	0.453	0.038	11.926	0.000
Y2	0.475	0.038	12.664	0.000
Y3	0.372	0.039	9.413	0.000
Y4	0.474	0.037	12.680	0.000
Y5	0.524	0.037	14.264	0.000
Y6	0.451	0.038	11.907	0.000
Y7	0.454	0.039	11.781	0.000
Y8	0.412	0.039	10.674	0.000
Y9	0.367	0.039	9.442	0.000
Y10	0.402	0.039	10.425	0.000
Y11	0.442	0.038	11.739	0.000
Y12	0.399	0.039	10.306	0.000
Y13	0.454	0.037	12.147	0.000
Y14	0.511	0.036	14.264	0.000
Y15	0.350	0.039	9.079	0.000
Y16	0.421	0.038	11.049	0.000
Y17	0.399	0.038	10.365	0.000
Y18	0.469	0.037	12.618	0.000
Y19	0.565	0.035	16.325	0.000
Y20	0.566	0.035	16.366	0.000
Y21	0.511	0.039	13.177	0.000
Y22	0.520	0.037	14.215	0.000
Y23	0.296	0.040	7.404	0.000
Y24	0.502	0.039	12.868	0.000
Y25	0.292	0.039	7.515	0.000
Y26	0.267	0.038	7.031	0.000
Y27	0.427	0.039	11.047	0.000
Y28	0.455	0.039	11.647	0.000
Y29	0.551	0.038	14.387	0.000

Y30	0.326	0.040	8.174	0.000
Y31	0.432	0.039	10.949	0.000
Y32	0.398	0.040	9.860	0.000
Y33	0.454	0.039	11.495	0.000
Y34	0.388	0.040	9.650	0.000
Y35	0.422	0.040	10.494	0.000
Y36	0.456	0.040	11.274	0.000
Y37	0.478	0.039	12.168	0.000
Y38	0.410	0.040	10.225	0.000
Latent			Two-Tailed	
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
PP	0.813	0.030	27.400	0.000
PI	0.892	0.026	34.035	0.000
RB	0.739	0.033	22.167	0.000
TC	0.758	0.035	21.829	0.000

#### DIAGRAM INFORMATION

Use View Diagram under the Diagram menu in the Mplus Editor to view the diagram.

If running Mplus from the Mplus Diagrammer, the diagram opens automatically.

Diagram output

f:\penkhae.dgm

Beginning Time: 13:00:00

Ending Time: 13:00:00

Elapsed Time: 00:00:00

MUTHEN & MUTHEN

3463 Stoner Ave.

Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971

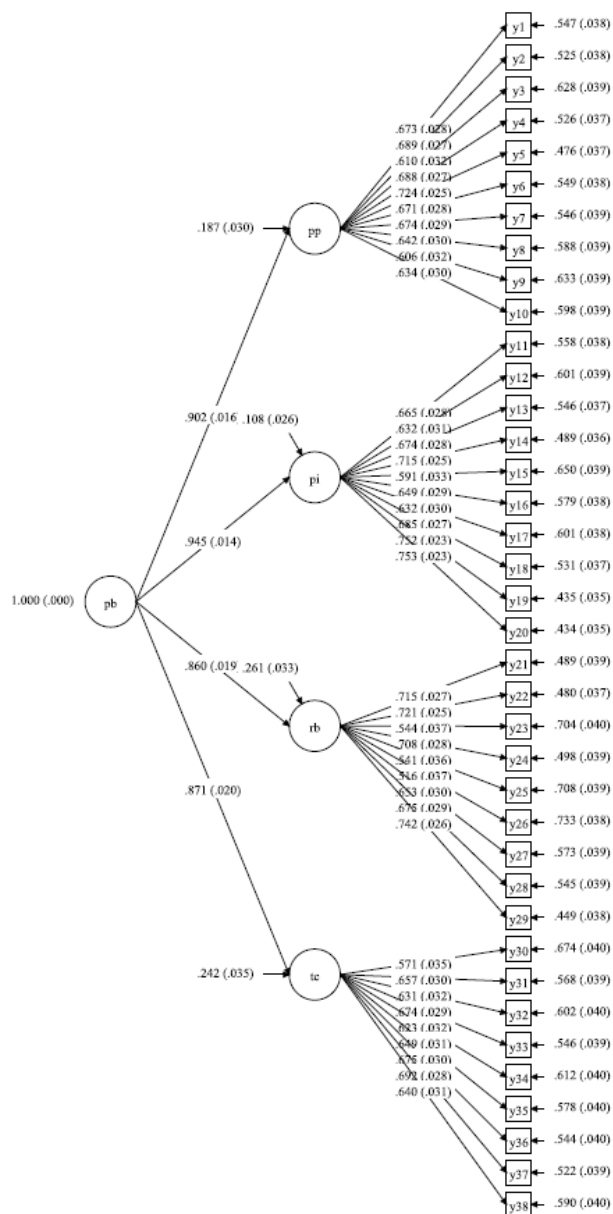
Fax: (310) 391-8971

Web: [www.StatModel.com](http://www.StatModel.com)

Support: [Support@StatModel.com](mailto:Support@StatModel.com)

Copyright (c) 1998-2012 Muthen & Muthen

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ  
พนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อคูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี



ภาพที่ 27 แผนภาพการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดพฤติกรรม  
คิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อคูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี