

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำเสนอโดยแบ่งเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง
- ตอนที่ 2 แนวความคิดพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า
- ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ตอนที่ 4 ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

อุปนิสัยเป็นปัจจัยสำคัญต่อชีวิต เพราะพฤติกรรมตามอุปนิสัยเกิดขึ้นเกือบตลอดเวลาจนไม่รู้สึกรู้สีกตัวแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพหรือไร้ประสิทธิภาพ ความคิดส่งผลให้เกิดการปฏิบัติ เมื่อกระทำเป็นกิจวัตรก่อให้เกิดเป็นอุปนิสัยแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะและวิถีชีวิต ดังกล่าวไว้ในงานของ Covey (1989) ซึ่งได้เขียนหนังสือ “7 Habits of Highly Effective People” โดยกล่าวถึงการสร้างคุณลักษณะและปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในชีวิตโดยสิ่งเหล่านี้ได้รวบรวมและสร้างเป็นหลักการเพื่อให้ประพติปฏิบัติจนเป็นนิสัย มีความยั่งยืนถาวร และไม่ทิ้งปัญหาไว้ในภายหลัง โดยได้รวบรวมหลักการพื้นฐานในการเป็นคนมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นหลักการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อนนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขที่แท้จริงได้ นอกจากนี้ได้กล่าวถึง หลักคิดพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนเอง และการสร้างความเป็นผู้นำ คือ ต้องผสมผสานสรีระหรือกายซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของเศรษฐกิจ ความคิดคือการรับรู้ เรียนรู้ และการวิเคราะห์ จิตวิญญาณเป็นเรื่องของจุดมุ่งหมาย และหลักการสำนึกต่าง ๆ ของชีวิต และหัวใจเป็นตัวแทนของความรักความสัมพันธ์ ความมุ่งมั่นในใจทั้งหมดให้เป็นหนึ่งเดียว (ฉันทวรารักษ์ ประหยัดผล, 2549) และนอกจาก 4 สิ่งดังกล่าวต้องมีการผสมผสานเรื่องอุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูงเข้าไว้อย่างลงตัว กล่าวคือใน 3 อุปนิสัยแรกจะเป็นการชนะใจตนเอง เป็นการเริ่มจากตนเอง และอีก 3 อุปนิสัยจะก้าวสู่การชนะใจผู้อื่น ส่วนอุปนิสัยที่ 7 เป็นการหล่อหลอมให้อุปนิสัยที่ 1 ถึง 6 ยังคงความสมดุลอยู่ต่อไป (โสรัส สุจริตกุล, 2540) อุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูงตามแนวคิดของ Covey (1989) มีดังนี้

อุปนิสัยที่ 1 การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า

การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าไม่เพียงแต่จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เท่านั้น หากแต่เป็นการสร้างความหมายและความเชื่อในฐานะที่เป็นมนุษย์ซึ่งสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองเพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จและรับผิดชอบชีวิตของตนเองได้ โดยพฤติกรรมของมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งจากการตัดสินใจประพติต่าง ๆ ไม่ได้เกิดจากเงื่อนไขใด ๆ คนที่มีความคิดก้าวหน้าจะเป็นผู้กำหนดเอง บุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการเก็บแรงกระตุ้นจากคุณค่าที่แท้จริงผลักดันคุณค่าด้วยการคิดทบทวนอย่างรอบคอบและการคัดเลือกคุณค่าที่อยู่ภายในตนเองนอกจากนี้การเป็นผู้มีความคิด

ก้าวหน้าต้องทำและคิดสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในขอบเขตที่เราสามารถทำได้ควบคุมได้และพยายามขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ให้มากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ จะทำให้มีความสามารถทำหรือควบคุม สิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น

อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ

การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ เป็นการเริ่มต้นด้วยเข้าใจในตัวเองอย่างชัดเจนก่อน ต้องรู้ว่าจะกำลังจะไปทางไหนเพื่อจะได้เข้าใจว่าเรากำลังอยู่ตรงจุดไหนในขณะนี้และค่อย ๆ ขยับไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องด้วยการเริ่มต้นมองกรอบความคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายสุดท้ายในชีวิต และกำหนดเป้าหมายในใจอย่างชัดเจน กระทำทุกอย่างไม่ให้ขัดแย้งกับสิ่งที่กำหนดไว้ซึ่งสำคัญที่สุด โดยในทุกวันที่ผ่านไปจะต้องมีส่วนร่วมในการทำให้เข้าใจเป้าหมายที่กำหนดไว้ในใจ อุปนิสัยการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจพื้นฐานอยู่บนหลักการของความเป็นผู้นำ จินตนาการ และจิตสำนึกวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ คือการสร้างความคิดชอบส่วนตน เริ่มต้นที่ศูนย์รวมของขอบเขตที่สามารถทำได้ และสนใจต้องการเป็นหรือทำโดยอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าหลักการที่ต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติและพยายามใช้ชีวิตให้มีความสอดคล้องกัน ซึ่งถือเป็นศูนย์รวมที่หลักการโดยจะต้องมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เพราะสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความคิดชอบส่วนตนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่จะประกอบไปด้วย กรอบความคิดขั้นพื้นฐาน เครื่องนำทางปัญญา และอำนาจทั้ง 4 ปัจจัยนี้จะต้องรวมกันอย่างสอดคล้องเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ

อุปนิสัยนี้ถือเป็นการลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเป็นวัตรธุระ และสำเร็จลงได้ตามต้องการเป็นผลลัพธ์อันต่อเนื่องมาจากอุปนิสัยที่ 1 และ 2 เป็นการทำงานของความต้องการเป็นอิสระจึงสามารถทำให้เกิดการตัดสินใจและเลือกทำในสิ่งที่สอดคล้องกัน นำไปสู่การเป็นคนที่มีศูนย์รวมอยู่ที่หลักการ อุปนิสัยนี้จะเป็นเรื่องของการกระทำในชีวิตที่จะต้องเกิดขึ้นตลอดเวลาการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ คือการทำตามลำดับความสำคัญ การจัดการระเบียบวินัยและดำเนินการตามความสำคัญเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ด้วยการจัดการกับตัวเอง และพยายามรักษาความสมดุลของผลลัพธ์กับความสามารถในการบริหารเวลา วิธีที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดคือจะต้องให้ความสนใจและทำในเรื่องที่มีความสำคัญก่อนมากกว่าเรื่องเร่งด่วนเสมอ โดยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน และเตรียมตัวในกิจกรรมเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์การแสวงหาโอกาสใหม่และการวางแผน รวมถึงการพักผ่อนซึ่งจะต้องทำให้มีวิสัยทัศน์กว้างมองการณ์ไกล มีระเบียบวินัยสามารถควบคุมตนเองได้ มีความสมดุลในชีวิต

อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ-ชนะ

การคิดแบบชนะ-ชนะ ถือเป็นอุปนิสัยแรกในการเอาชนะใจผู้อื่น เป็นการคิดที่มีลักษณะของผู้นำเป็นกรอบความคิดและจิตใจที่แสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันโดยข้อตกลง หรือการแก้ไขปัญหาด้วยชัยชนะทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน จึงไม่ใช่การแข่งขัน รากฐานของการคิดนี้ต้องมีลักษณะของความสัมพันธ์ที่ตรง มองเห็นคุณค่าในตนเอง มีความเป็นผู้ใหญ่ กล้าหาญ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ จิตใจเอื้อเฟื้อ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ทำให้เราเปิดใจกว้างได้ และการมีมิตรภาพให้กับคนรอบข้างเสมอ จากลักษณะของความสัมพันธ์ที่สามัคคีข้อตกลงร่วมกันของทุกฝ่ายข้อตกลงแบบชนะและชนะนี้ครอบคลุมถึงขอบเขตของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยการมองไปที่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ไม่ใช่วิธีการ แนวทางในการดำเนินงาน ทริพยากรที่ใช้ความรับผิดชอบ และผลตอบแทนที่จะตามมา จึงจะสามารถทำให้การคิดแบบชนะและชนะนี้เกิดขึ้นได้จริง

อุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้อื่นเข้าใจเรา

การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้อื่นเข้าใจเรา ถือเป็นหลักการที่สำคัญมากที่สุดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการติดต่อสื่อสารถือเป็นทักษะสำคัญที่สุดในชีวิต การสร้างอุปนิสัยนี้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนกรอบแนวคิดโดยการพยายามทำความเข้าใจกับคนอื่น ๆ ก่อน การฟังผู้อื่นเพื่อแสวงหาความเข้าใจและรับรู้อย่างแท้จริงถือเป็นสิ่งจำเป็นในการเข้าใจผู้อื่นด้วยการฟังอย่างตั้งใจ ตอบสนอง ฟังอย่างเห็นอกเห็นใจ และเปิดใจยอมรับ สะท้อนความรู้สึกออกมาจากใจจริงของเรา การฟังเช่นนี้ถือว่าอยู่ในความควบคุมของตัวเองเป็นการให้ความสนใจกับขอบเขตที่สามารถทำได้ และเข้าใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีข้อมูลที่ถูกต้อง จับหัวใจของเรื่องได้รวดเร็วสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้น ทำให้ผู้อื่นรู้สึกปลอดภัย และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพการให้คนอื่นเข้าใจเรานั้น ต้องสร้างให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือนในตัวเราก่อน เห็นอกเห็นใจ และเป็นเรื่องของความรู้สึกที่คล้อยตามไปกับความคิดของคนที่เราเชื่อ การจะให้อื่นรู้สึกเช่นนั้นเราต้องพร้อมที่จะเข้าใจอีกฝ่ายนั่นเอง แล้วจึงเสนอความคิดตามความเชื่อของเราตามความจริงด้วยความคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วจะเกิดประโยชน์กับทุกคน เมื่อเราเข้าใจความรู้สึกของแต่ละคนเป็นอย่างดีแล้ว จึงถือเป็นการเปิดประตูสู่การแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์และแสวงหาทางเลือกที่สาม ไม่ถือความแตกต่างว่าเป็นอุปสรรคแต่จะกลายเป็นส่วนหนึ่งที่นำไปสู่การประสานพลัง

อุปนิสัยที่ 6 การประสานพลัง

การประสานพลังเป็นการนำ ข้อดีของอุปนิสัยทั้งหมดมารวมไว้ด้วยกันและความสัมพันธ์ที่แต่ละส่วนมีต่อกันต่างก็ก่อประโยชน์ให้กันและกัน เพื่อที่จะทำงานใหญ่ให้สำเร็จโดยประโยชน์สูงสุดของการประสานพลังคือการใช้คุณสมบัติที่มนุษย์ได้รับจากธรรมชาติ คือ ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคมแรงจูงใจแบบชนะและชนะ และทักษะการติดต่อสื่อสารมาจัดการกับเรื่องใหญ่ในชีวิต โดยการประสานพลังถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่มีศูนย์รวมอยู่ที่หลักการ เพราะเป็นทั้งตัวเร่งและปลดปล่อยพลังภายในตัวเราออกมา สิ่งจำเป็นของการประสานพลังคือการรู้จักคุณค่าของความแตกต่าง สร้างเสริมส่วนที่แข็งแกร่งและชดเชยส่วนที่อ่อนแอ นอกจากนี้ การเพิ่มระดับการสื่อสารต่อกันให้มากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัย หรือประสานพลังมากขึ้นและหากเกิดการประสานพลังที่สูงปัญหาจะถูกแก้ไขด้วยความคิดสร้างสรรค์การประสานพลังสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับครอบครัว โรงเรียน ธุรกิจ การทำงาน องค์กรสังคมหรือแม้แต่ระบบนิเวศตามธรรมชาติ ล้วนแต่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถือเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดอำนาจและใช้งานได้สูงสุด เปรียบเสมือน การประสานพลังนั่นเอง

อุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ

การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอเป็นอุปนิสัยที่จะช่วยเพิ่มคุณค่าที่มีอยู่ในตัวเองให้มากขึ้น และปรับเปลี่ยนสิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติให้เราทุกคน 4 ประการ คือร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญาและความรู้สึกที่มีต่อสังคม ด้วยการแสดงให้เห็นถึงพลังขับเคลื่อนทั้ง 4 อย่าง และเป็นการฝึกหัดใช้พลังทั้ง 4 ดังกล่าวเพื่อนำออกมาใช้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อย่างฉลาดและสมดุล ด้วยการเริ่มลงมือทำก่อนโดยหาเวลาลับเลื่อยจึงจัดเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในตารางบริหารเวลา ที่ต้องทำอยู่ตลอดเวลาจนเป็น

อุปนิสัยตามธรรมชาติและอยู่ในขอบเขตที่สามารถทำได้ สิ่งนี้ถือเป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดในชีวิตโดยเครื่องมือคือตัวเราเอง เพราะเกี่ยวกับการใช้ชีวิต และการมีส่วนร่วม

การล้มเลื่อยหรือการปรับตัวใหม่จะต้องทำทั้ง 4 มิติให้เป็นไปอย่างสมดุล กล่าวคือร่างกาย ต้องหมั่นออกกำลังกายดูแลโภชนาการและการจัดการกับความเครียดในจิตใจ ส่วนด้านจิตวิญญาณเป็นเรื่องของการเห็นคุณค่า รักษาความสัตย์สุจริต ปฏิญาณ การศึกษา และสมาธิ ด้านสติปัญญาหมายถึงการอ่านหนังสือมองสู่ความก้าวหน้า การวางแผนและการเขียนแผน สิ่งสุดท้ายคือความรู้สึกที่มีต่อสังคม เป็นจิตใจการให้บริการ การแบ่งปันความรู้สึก การรวมพลัง และความมั่นคงในจิตใจที่แท้จริง

อุปนิสัยทั้ง 7 ประการของการเป็นมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงจะสร้างสรรค์ให้เกิดผลรวมที่ดีที่สุด การปรับเปลี่ยนในเรื่องใดก็ตามจะช่วยเพิ่มความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างน้อย 1 ใน 7 ของอุปนิสัยทั้งหมด การพัฒนาอุปนิสัยหนึ่งให้สำเร็จจะเป็นขั้นตอนสู่การพัฒนาในอุปนิสัยต่อ ๆ ไปและจะช่วยเพิ่มความสามารถในการดำรงชีวิตในส่วนที่เหลือได้ (Covey, 1989)

ขั้นตอนพัฒนาตนสู่การเป็นผู้มีอุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูง

อุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูงตั้งอยู่บนรากฐานของหลักการของกรอบความคิด ประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลในระยะยาวและเป็นรากฐานของคุณลักษณะของบุคคลขั้นตอนในการพัฒนาตนตามแนวคิดของ Covey (1989, อ้างถึงใน นกตล เวชสวัสดิ์, 2548) มีดังนี้

1. สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้กำหนดชะตาชีวิตของตนเอง
2. รับผิดชอบชีวิตของตนเอง ผลักดันคุณค่าของตนเองด้วยการคิดทบทวนอย่างรอบคอบ ทำและคิดสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในขอบเขตที่สามารถทำได้ควบคุมได้ และพยายามขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ให้มากขึ้นเรื่อย ๆ
3. สร้างความรับผิดชอบส่วนตนโดยเริ่มต้นที่ศูนย์รวมของขอบเขตที่สามารถทำได้และสนใจต้องการเป็นหรือทำ โดยอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าและหลักการที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติ ใช้ชีวิตให้มีความสอดคล้องโดยปฏิญาณจะต้องมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้
4. ทำงานตามลำดับความสำคัญจัดระเบียบวินัยเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ และพยายามรักษาความสมดุลของผลลัพธ์
5. บริหารเวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่าก่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดโดยให้ความสนใจ และทำในเรื่องสำคัญก่อนมากกว่าเรื่องเร่งด่วนเสมอ แสวงหาโอกาสใหม่ และมีวิสัยทัศน์กว้างมองการณ์ไกล
6. ทำงานด้วยความรอบคอบ ซื่อตรง เอื้อเฟื้อ มีมิตรภาพให้กับคนรอบข้างเสมอ
7. พยายามทำความเข้าใจผู้อื่น ด้วยการฟังอย่างตั้งใจ รับรู้อย่างแท้จริง เปิดใจยอมรับ และตอบสนองอย่างเห็นอกเห็นใจ สะท้อนความรู้สึกออกมาจากใจจริงทำให้ผู้อื่นรู้สึกปลอดภัยและพร้อมจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
8. รู้จักคุณค่าของความแตกต่าง สร้างเสริมส่วนที่แข็งแรง และขจัดเศษส่วนที่อ่อนแอ
9. เริ่มลงมือทำก่อน ทำอยู่ตลอดเวลาจนเป็นอุปนิสัยตามธรรมชาติ

จากทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูงของ Covey (1989) เป็นการเริ่มต้นที่เหมาะสมอย่างยิ่งกับการนำไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน และสามารถจบลงที่ความสำเร็จในชีวิต และการทำงานได้เป็นอย่างดี ทั้งอุปนิสัยการชนะใจตนเองพัฒนาสู่อุปนิสัยเพื่อชนะใจผู้อื่น อีกทั้งการสั่งสมอุปนิสัยแห่งการเป็นผู้มีประสิทธิผลสูงอยู่เสมอ โดยทฤษฎีนี้เป็นการพัฒนาที่อุปนิสัยไม่ใช่เพียง

การสร้างภาพลักษณ์ที่ฉาบฉวยเพียงชั่วคราว แต่เป็นการก่อให้เกิดเป็นนิสัยติดตัว และจะทำให้ไม่เป็นการฝึกสร้างภาพที่น่าประทับใจต่อผู้อื่น เป็นการสื่อออกมาจากตัวตนจึงเป็นการง่ายต่อการนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้อย่างยั่งยืนและมั่นคง ด้วยการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัยของตนเอง

ตอนที่ 2 แนวความคิดพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า

ความหมายพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า

พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าในความหมายของ Covey (2004) หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการเลือกทางของตน เป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตของตน สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อมและไม่ขึ้นกับเงื่อนไขใด ๆ แสดงออกโดยการเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้กระทำที่มุ่งเน้นที่ขอบเขตที่สามารถทำได้ ซึ่งการขยายขอบเขตที่สามารถทำได้นี้ครอบคลุมการกระตุ้นผู้อื่นให้เห็นขอบเขตและขยายขอบเขตที่เขาสามารถทำได้

อาภรณ์ ภูวพิพนธ์ (2548) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า ว่าเป็นผู้ที่มุ่งมั่นที่จะให้งานประสบความสำเร็จด้วยการวางแผนงานไว้อย่างละเอียด การคิดที่จะพัฒนาระบบงานและความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา ความไม่ย่อท้อหรือหวั่นไหวต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและการแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนมูลค่าหรือค่างาน (Job Values) ให้ขึ้นอยู่กับเวลา

โควี (Covey, 2004) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง 7 ประการ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความเห็นว่าคนที่ประสบความสำเร็จที่แท้จริงและมีความสุขแบบถาวรได้นั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถนำหลักการเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในชีวิต เช่น ความพากเพียร ความซื่อสัตย์ การมีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่าย ฯลฯ มาปฏิบัติให้กลายเป็นอุปนิสัยพื้นฐานของตนเอง

โควี (Covey, 2004) กล่าวว่าการพัฒนาอุปนิสัยของบุคคล มี 3 ระดับ คือการพึ่งพาผู้อื่น (Dependence) พึ่งตนเอง (Independence) และพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence) ในการพัฒนาแต่ละระดับแต่ละขั้นตอนต้องอาศัยกระบวนการทางความคิดเป็นแรงผลักดัน การพึ่งตนเอง (Independence) เป็นการประสบความสำเร็จครั้งสำคัญ ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง สืบเนื่องจากผ่านวัยที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นตั้งแต่วัยทารก แสดงให้เห็นถึงวุฒิภาวะและสามารถพัฒนาถึงขั้นการพัฒนาถึงขั้นการพึ่งพาซึ่งกันและกันได้ และได้กล่าวถึงอุปนิสัย 7 ประการ ที่ทำให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิผลสูงสุด ต้องพัฒนาจากตนเองก่อน เน้นการเอาชนะตนเอง การพึ่งตนเองได้ แล้วจะเป็นรากฐานสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน หมายถึงการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือและการสื่อสารในบรรดาอุปนิสัยทั้ง 7 ประการนี้ อุปนิสัยประการแรกคือ การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Proactive) นับเป็นอุปนิสัยพื้นฐานและทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคคลต้องเรียนรู้ที่จะปรับปรุงความรู้และทักษะ โดยปรับปรุงอุปนิสัยให้มีความตระหนักในการทำงานที่มีประสิทธิผล และผลการศึกษา (แสงจันทร์ วุฒิกานนท์, 2542) จิตแพทย์ มหาวิทยาลัยวอชิงตัน สหรัฐอเมริกาเป็นผู้สร้างแบบทดสอบเพื่อวัดลักษณะอุปนิสัย (Temperament) ชื่อ Tridimensional Personality Questionnaires (TPQ) ได้กล่าวถึงลักษณะอุปนิสัยของบุคคล คือพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยอัตโนมัติซึ่งมีลักษณะ

ค่อนข้างมั่นคงตลอดชีวิตและอาจถ่ายทอดทางพันธุกรรม 3 ประการ ได้แก่ การแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ (Novelty Seeking) การหลีกเลี่ยงภัยอันตราย (Harmelty Avoidance) และการติดพึ่งใจในรางวัล (Reward Dependence) ลักษณะเหล่านี้เป็นไปตามการตอบสนองต่อสิ่งเร้าใหม่ ๆ การได้รางวัลและการถูกลงโทษ มีผลก่อให้เกิดหรือยับยั้งหรือคงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ

จากความหมายที่กล่าวแล้วนั้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า หมายถึง การกระทำของบุคคลที่ประพฤติดอย่างเคยชิน จนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพในเชิงรุก มีอิสระในการหาทางเลือกของตนเองต่อสิ่งกระตุ้น แสดงออกโดยการเป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างมีอิสระ มีความมุ่งมั่นที่จะทำการใด ๆ ด้วยการวางแผนไว้ล่วงหน้าเสมอ มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ และสามารถประเมินขอบเขตการรับรู้ความรู้ความสามารถของตนเองได้

ลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า

พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเป็นอุปนิสัยแรกทีโควี (Covey, 2004) ได้กล่าวไว้ในอุปนิสัย 7 ประการ ที่พัฒนาบุคคลผู้มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งประกอบด้วยอุปนิสัยต่าง ๆ ดังนี้

อุปนิสัยที่ 1 การเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน/ ความคิดก้าวหน้า (Proactive) บุคคลที่มีอุปนิสัยแบบนี้มีความเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองให้มีความสำเร็จได้ รู้จักควบคุมตนเอง มีเหตุผล ยึดมั่นในหลักธรรมจริยาทั้งในความคิดและการกระทำ มีความเห็นคุณค่าในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปรารถนาที่อิสระ มองโลกในแง่ดี กระทำตนให้เป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา มิใช่แก้ปัญหา

อุปนิสัยที่ 2 การรู้จักเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin With the End in Mind) บุคคลที่มีอุปนิสัยนี้มีความสามารถในการอธิบายและกำหนดภารกิจและเป้าหมายของตนได้ตามบทบาทที่ตนมีอยู่ และมีพฤติกรรมที่ถูกทำนองคลองธรรมเหมาะสมกับกาลเทศะ

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

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

อุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนที่ผู้อื่นจะมาเข้าใจเรา (Seek First to Understand then to be Understood) เป็นการพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น แสดงถึงการให้เกียรติ รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักเสียสละ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ในคำพูด กิริยา ท่าทาง ความคิด ความรู้สึก ความต้องการ อารมณ์ของผู้อื่น แล้วจึงค่อยหาวิธีทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเข้าใจตนเอง

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

อุปนิสัยที่ 7 การรู้จักฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ/ สับเลื่อยให้คม (Sharpen the Saw) เป็นอุปนิสัยที่มักจะหมั่นฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ จิตวิญญาณ (Spiritual Dimension) วิชาชีพและวิชาการ ความรู้ต่าง ๆ

ลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าจะเป็นผู้ที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างรอบคอบ ผ่านการคิดไตร่ตรอง ซึ่งจะถูกผลักดันด้วยคุณค่า การคิดอย่างรอบคอบ การคัดเลือก และค่านิยมภายในของบุคคลนั้น จึงเปรียบเสมือนกับความสามารถในการเลือกวิธีตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้ โดยให้อำนาจบุคคลเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ตอบสนองต่อสิ่งเร้าจะตอบสนองด้วยทางเลือกที่อยู่บนรากฐานของค่านิยม
2. ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะสร้างสรรค์ผลงาน
3. เป็นผู้ริเริ่มรับผิดชอบในความก้าวหน้า
4. เป็นผู้เสนอหนทางแก้ปัญหา
5. เป็นผู้ลงมือทำเรื่องที่จำเป็น สอดคล้องกับหลักการที่ถูกต้อง
6. ใช้ไหวพริบและการริเริ่มในเชิงรุก
7. เลือกการตอบสนองต่อสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นความสนใจไปยังขอบเขตแห่งอิทธิพล
8. สร้างความเปลี่ยนแปลงจากภายในออกสู่ภายนอก เพื่อให้เกิดผลบวก
9. มีการให้และรักษาสัญญา

ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าจะมีมุมมองต่อการทำงานดังนี้ (อาภรณ์ ภูวพิพันธุ์,

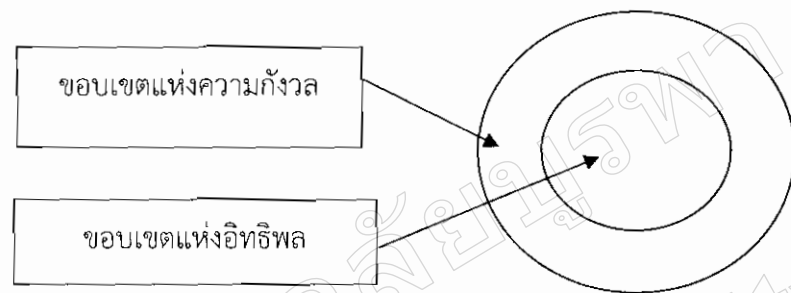
2548)

1. ศรัทธาตัวเอง
2. คิดจะเป็นผู้ให้มากกว่ารับ
3. มองโลกในทางบวก
4. มีเป้าหมายในอนาคต
5. ให้โอกาสตนเอง
6. มองความผิดพลาดเป็นบทเรียน
7. กล้าและพร้อมเผชิญกับปัญหา
8. ความรู้ ความสามารถย่อมเรียนรู้ได้
9. มีการวางแผน
10. ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ
11. บริหารเวลาได้ดี
12. รักผู้อื่นเหมือนรักตนเอง
13. เปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตร
14. อนาคตเป็นสิ่งที่เราสร้างได้
15. พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบมีความคิดก้าวหน้าสรุปได้ว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบมีความคิดก้าวหน้าจะมีความเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองให้มีความสำเร็จได้ รู้จักควบคุมตนเองมีเหตุผล ยึดมั่นในหลักธรรมจริยาทั้งในความคิดและการกระทำ เป็นผู้ที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างรอบคอบ ซึ่งจะถูกผลักดันด้วยคุณค่า การคิดอย่างรอบคอบ การคัดเลือก และค่านิยมภายในของบุคคลนั้น จึงเปรียบเสมือนกับความสามารถในการเลือกวิธีตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้ โดยให้อำนาจบุคคลเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น

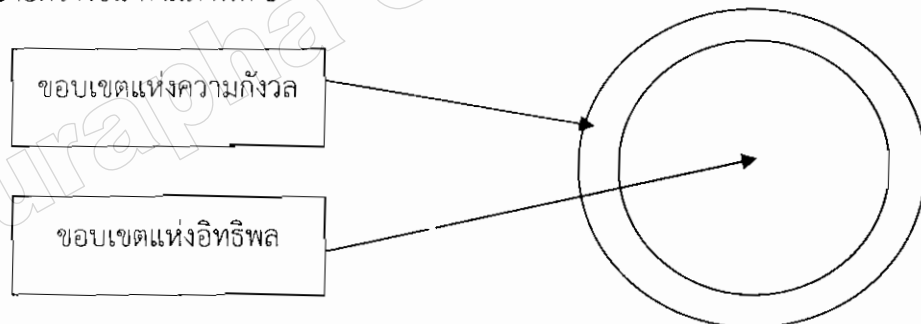
วิถีทางสู่การมีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า

บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบมีความคิดก้าวหน้าจะเป็นผู้ที่มีการตระหนักรู้ในตัวเอง รู้ว่าตนทุ่มเทเวลาและพลังงานกับเรื่องอะไร รู้ว่าติดกับเรื่องอะไร และสามารถแยกกับสิ่งที่เราไม่มีส่วนเกี่ยวข้องออกจากกันได้ สามารถระบุขอบเขตแห่งความกังวลได้ (Circle of Concern) และแยกส่วนที่ตนไม่สามารถมีอำนาจควบคุม บังคับ ออกจากส่วนที่ตนสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้เรียกว่า ขอบเขตแห่งอิทธิพล (Circle of Influence) (Covey, 2004) ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงขอบเขตแห่งอิทธิพลและขอบเขตแห่งความกังวล

คนที่มีพฤติกรรมแบบมีความคิดก้าวหน้าจะให้ความสำคัญกับขอบเขตแห่งอิทธิพลและจะทุ่มเทกับเรื่องที่สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ เรื่องที่ตนเองสามารถควบคุมได้ ทำให้ขอบเขตแห่งอิทธิพลขยายกว้างขึ้น ตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงขอบเขตแห่งอิทธิพลและขอบเขตแห่งความกังวลของผู้มีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า

ดังนั้น ปัญหาต่าง ๆ จะได้รับการแก้ไขตามการรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหานั้นที่เราสามารถแก้ไขได้ คนที่มีพฤติกรรมแบบมีความคิดก้าวหน้าจะทุ่มเทเวลาและพลังงานในขอบเขตแห่งอิทธิพลในการแก้ปัญหาและเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองก่อนที่จะแผ่อิทธิพลไปสู่ผู้อื่น ปัญหาที่ประสบแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้ ปัญหาจากพฤติกรรมของตน (Direct Control) ปัญหาจากพฤติกรรมของผู้อื่น (Indirect Control) ปัญหาที่ตนทำอะไรไม่ได้ (No Control) คนที่มีพฤติกรรมแบบมีความคิดก้าวหน้า จะแก้ปัญหาดัง 3 ประเภทนี้ภายในขอบเขตแห่งอิทธิพลของเขาดังนี้

ปัญหาจากพฤติกรรมของตน แก้ไขโดยปรับอุปนิสัยซึ่งอยู่ในขอบเขตอิทธิพลถือเป็นชัยชนะส่วนตัว (Private Victories) ของอุปนิสัยที่ 1 2 และ 3 ปัญหาจากพฤติกรรมของผู้อื่น แก้ไขโดยเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตในสังคม เรียกว่า เรียกว่าชัยชนะในสังคม (Private Victories) ของอุปนิสัย ซึ่งมีหลากหลายวิธีที่บุคคลสามารถนำมาใช้ในการปรับแก้ปัญหา แต่ในทางปฏิบัติจริงบุคคลจะใช้รูปแบบการดำเนินชีวิตในสังคมประมาณ 3-4 รูปแบบเท่านั้น เช่นเริ่มด้วยการพูดคุยโดยใช้เหตุผล หากไม่ได้ผลจะเปลี่ยนเป็นการต่อสู้ต่อไปหรือไม่ก็หลบหนีปัญหานั้นเสีย หากบุคคลได้เรียนรู้ถึงวิธีการที่หลากหลายแทนวิธีที่ใช้อยู่เดิม ๆ เพื่อการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาวิถีทางสู่การมีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าสรุปได้ว่า วิถีทางการเป็นผู้มีพฤติกรรมแบบมีความคิดก้าวหน้าจะต้องเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้ ยอมรับปัญหาและเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับปัญหานั้น คนที่มีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า จะมีลักษณะที่สามารถมีอิสระในการเลือกการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และตระหนักถึงความรับผิดชอบ และพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออก

องค์ประกอบของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า

แก่นแท้ของความเป็นมนุษย์ คือความสามารถที่จะกำหนดทิศทางชีวิตของตนเองมนุษย์เป็นผู้กระทำสามารถเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามคุณค่าของตนเป็นพฤติกรรมการกระทำความคิดการตัดสินใจที่เป็นพื้นฐานอยู่บนหลักการ คุณค่า ซึ่งไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของอารมณ์ ความรู้สึก และสถานการณ์ที่แวดล้อมตนเอง โดยจะมีอิสระและหลักการในการเลือกตัดสินใจด้วยตนเองเป็นการเลือกตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอกอย่างมีสติ รู้ตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งบุคคลจะมีสิ่งเหล่านี้อยู่ในตัวตนทุกคนเพียงแต่รอการนำมาใช้เท่านั้น (Covey, 2004)

องค์ประกอบของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเราได้ทำการหาข้อสรุปของทั้ง 4 รูปแบบองค์ประกอบโดยทั่วไปเพื่อที่จะเน้นถึงส่วนที่เกี่ยวข้องที่เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมแบบมีความคิดก้าวหน้าซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพเชิงรุก ความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความรับผิดชอบ

1. บุคลิกภาพเชิงรุก บุคลิกภาพ (Personality) มีรากศัพท์จากภาษาละตินว่า "Persona" ซึ่งหมายถึงหน้ากากที่ตัวละครสวมเล่นละครหรือแสดงบนเวทีในสมัยกรีกโบราณ เมื่อสวมหน้ากากเป็นอะไรก็ต้องแสดงไปตามบทนั้น หรือสภาวะของคนที่ต้องแสดงบทบาทความคาดหวังของสังคม เป็นไปตามขนบธรรมเนียมประเพณี ตามที่สังคมกำหนด หรือเป็นการแสดงออกเพื่อให้ได้รับการยอมรับ และสร้างความประทับใจแก่บุคคลอื่น ๆ (เดมศักดิ์ คหวิช, 2546, หน้า 231) บุคลิกภาพ คือ ลักษณะการแสดงออกของบุคคลทั้งในด้านสรีระและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ หรือลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมและการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลหนึ่งหรือท่าทางอากัปกริยาในการแสดงออกของบุคคล มีความซับซ้อน แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล จึงมีนักจิตวิทยาให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพในทัศนะและมิติที่ต่างกัน อาทิ

แคตเทลล์ (Cattell, 1973 อ้างถึงใน ศรีเรือน แก่งกังวาล, 2551) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษกล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ เช่น เป็นมิตร ใจดี ซึ่งดูจากชีวประวัติ การสังเกต พฤติกรรม การสอบถาม และการทดสอบต่าง ๆ

ไอแซนค์ (Eysenck, 1987 อ้างถึงใน ศรีเรือน แก่งกังวาล, 2551) ให้คำจำกัดความ

บุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพคือ องค์ประกอบรวมที่ค่อนข้างถาวรของลักษณะนิสัย อารมณ์ ความเฉลียวฉลาด ลักษณะทางร่างกาย ซึ่งเมื่อรวม ๆ กันแล้ว จะเป็นตัวกำหนดวิธีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล

กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2550) สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะรวมอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างไปจากผู้อื่น เพราะได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมมาต่างกัน

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2551) อาจารย์และผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาด้านบุคลิกภาพ สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายใน โดยส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีการพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ ลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกออกเป็นส่วน ๆ จากกันได้ โดยเด็ดขาดทุกลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกัน และมีผลกระทบกันเป็นลูกโซ่ บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอมและประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัฒนธรรม บุคลิกภาพของมนุษย์ไม่ว่า ด้านใด ๆ เป็นสิ่งที่ไม่ตาย เปลี่ยนแปลงไปตามการเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคล บุคลิกภาพ ของแต่ละบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผิน และส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง บางส่วนของบุคลิกภาพจะถูกซ่อนเร้นหรือถูกปิดบังอำพรางทั้งโดยจงใจและไม่จงใจ บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้ง ส่วนร่วมซึ่งเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติ ทุกภาษาและมีส่วนซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกกันว่า "เฉพาะตัว"

จากความหมายที่กล่าวแล้วนั้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีการแสดงออกทั้งในด้านสรีระและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ เป็นรูปแบบต่าง ๆ ของการกระทำ รวมทั้งวิถีคิด โดยจะทำหน้าที่กำหนดวางแผนแนวทางในการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม ในงานวิจัยนี้ จะศึกษาบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะเฉพาะ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มแนวคิดทฤษฎีลักษณะนิสัย (Traits Theories) ซึ่งจำแนกบุคคลตามแนวโน้มลักษณะนิสัย ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

สาเหตุที่ทำให้บุคลิกภาพของแต่ละคนแตกต่างกันนั้น เนื่องมาจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. อิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของบุคคล (Heredity) ส่วนใหญ่แล้ว จะพบว่า บุคลิกภาพในส่วนของลักษณะภายนอกหรือทางร่างกายนั้นจะได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรมเป็นส่วนใหญ่ เช่น บุคลิกลักษณะด้านรูปร่างหน้าตา เส้นผม สีผิว กลไกการทำงานของร่างกายบางอย่าง รวมถึงบุคลิกภาพในส่วนที่เป็นลักษณะภายในบางอย่างที่เชื่อว่าการถ่ายทอดจากพันธุกรรมด้วย เช่น ด้านสติปัญญา เป็นต้น

2. อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคลิกภาพของบุคคล (Environment) สำหรับสิ่งแวดล้อมนั้นนักจิตวิทยาถือว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลมากกว่า พันธุกรรม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ครอบครัว สถานศึกษา ศาสนา สื่อมวลชน

รวมไปถึงสังคมทุกระดับที่บุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หรือเกี่ยวข้องด้วย โดยสิ่งแวดล้อมทางสังคมเหล่านี้จะให้ประสบการณ์ต่างๆ แก่บุคคลจนสั่งสมขึ้นเป็นบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลนั้น

ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Theories of Personality)

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นแนวทางที่นักจิตวิทยาใช้ในการอธิบายธรรมชาติของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง (Structure) กระบวนการ (Process) และสาระสำคัญ (Content) เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างด้านบุคลิกภาพที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล สามารถจำแนกทฤษฎี บุคลิกภาพออกเป็น 5 กลุ่มได้ดังนี้ (เดิมศักดิ์ คทวนิช, 2546, หน้า 235-255)

1. ทฤษฎีการเคลื่อนไหวทางจิต (Psychodynamic Theories) เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของพลังงานทางจิต เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis theory) ของซิกมันด์ ฟรอยด์ และทฤษฎีจิตวิทยาวิเคราะห์ (Analytical Psychology Theory) ของ คาร์ล กุสตาฟ จุง
2. ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic Theories) เป็นกลุ่มที่เชื่อว่าบุคลิกภาพเกิดจากความต้องการจะพัฒนาตัวเองของมนุษย์ เช่น ทฤษฎีตัวตน (Self Theory) ของ คาร์ล โรเจอร์
3. ทฤษฎีบุคลิกภาพโดยแบ่งตามประเภท (Type Theories) ที่เชื่อว่าบุคลิกภาพ จะเป็นไปตามโครงสร้างทางร่างกายที่แตกต่างกัน เช่น ทฤษฎีของเชลดอน (Sheldon Theory)
4. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning Theories) ที่เชื่อว่าบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะเกิดจากการวางเงื่อนไขและตัวแบบทางสังคม เช่น ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบจงใจ กระทำ (Operant Conditioning Theory) ของ บี.เอฟ. สกินเนอร์ และทฤษฎีการเรียนรู้จากตัวแบบ (Modeling learning theory) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา
5. ทฤษฎีลักษณะนิสัย (Traits Theories) เน้นถึงอุปนิสัยในตัวบุคคล โดยมุ่งทำนายพฤติกรรมของมนุษย์จากลักษณะนิสัยที่แสดงออก เช่น ทฤษฎีอุปนิสัยของกอร์ดอน เอ็ม อัลลพอร์ต (Allport's Trait Theory)

ทฤษฎีลักษณะนิสัย มุ่งทำนายพฤติกรรมของมนุษย์จากลักษณะนิสัยที่แสดงออกซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญคือ

1. ความคงที่ (Consistency) โดยที่แต่ละบุคคลมีลักษณะที่โดดเด่นหลายอย่างภายในตัว และจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน หากเรารู้จักลักษณะนิสัยของบุคคลใด จะสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้นจากสถานการณ์ต่าง ๆ คือ เราจะสามารถคาดการณ์ว่าเขามีบุคลิกภาพอย่างไร
2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) โดยที่แต่ละบุคคลประกอบด้วยกลุ่มลักษณะนิสัยหลายอย่าง ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยเฉพาะตัวโดยไม่มีใครเหมือน ทฤษฎีลักษณะนิสัย มีหลายกลุ่ม และทุก ๆ กลุ่มก็มีแนวคิดร่วมกันคือ ค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้น

แนวคิดทฤษฎีลักษณะนิสัยเน้นการวัดลักษณะนิสัยและการทำนายพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้มีการนำหลักการของทฤษฎีนี้มาประยุกต์ใช้ในการวัดลักษณะบุคลิกภาพ บุคลิกภาพ (สรวิศ ผลภาษี, 2545, หน้า 20) ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ในแง่ของตัวบุคคล การวัดพฤติกรรมจะทำให้บุคคลทราบว่าตัวเขาเองเป็นอย่างไร มีความชอบ ความถนัดความสนใจในด้านใด ทำให้บุคคลสามารถเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับลักษณะ

นิสัย และบุคลิกภาพของตนได้ ซึ่งการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง จะทำให้มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงความสุขและความพอใจในชีวิต

2. ในแง่ขององค์การ การทำนายพฤติกรรมทำให้ทราบว่า บุคคลนั้นมีความเหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่ ถ้าบุคลิกของบุคคลไม่เหมาะสมกับงาน จะเป็นการเพิ่มความเสี่ยง ให้กับองค์การ เนื่องจากบุคคลผู้นั้นอาจจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่ากับบุคคล ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานนั้นๆ การทำนายพฤติกรรมจะเป็นการลดความเสี่ยงและเพิ่ม ประโยชน์ให้กับองค์กร ในแง่ของการคัดเลือกบุคลากรและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ความหมายและแนวคิดของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก

โควี (Covey, 2004) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกและคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรับ ไว้ดังนี้ ลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก

1. แรงกระตุ้นของพฤติกรรมเกิดจากการคิดอย่างรอบคอบ และการคัดเลือกคุณค่าที่อยู่ภายใน
2. ถึงแม้จะได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจภายนอก การตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นจะเป็นไปอย่างรอบคอบ และผ่านการยับยั้งชั่งใจมาเป็นอย่างดี เพื่อเพิ่มอำนาจในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองมากยิ่งขึ้น
3. การกระทำของบุคคลเกิดจากการเลือกของเขาเอง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่ามากกว่าเกิดจากเงื่อนไขความรู้สึก และยอมรับว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นเพราะว่าตนเป็นคนทำให้เกิดขึ้นมา
4. คิดแต่สิ่งที่ทำได้ สนใจแต่สิ่งที่ตนสามารถทำได้ และทุ่มเทความพยายามไปในส่วนที่สามารถทำได้โดยพยายามใช้อำนาจที่ตนมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ไม่ตำหนิสภาพแวดล้อม เงื่อนไขต่าง ๆ หรือข้อจำกัดของพฤติกรรม โดยจะเรียนรู้จากความผิดพลาดและแก้ไขโดยทันที และจะไม่ยอมให้เกิดเหตุการณ์นั้นขึ้นอีก
6. เป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำความคิดนั้นให้เกิดขึ้นจริง
7. กล้าเผชิญหน้ากับความจริงและสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต
8. เป็นผู้ที่รักษาและซื่อตรงต่อสัญญาที่ให้ไว้
9. ภาษาหรือความคิดเห็นที่ใช้ แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเอง เช่น ลองมองทางเลือกที่เรามีอยู่ ฉันสามารถเลือกวิถีปฏิบัติที่แตกต่างไปได้ ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ฉันจะเลือกวิถีตอบสนองที่เหมาะสม ลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรับ (Reactive)
- 9.1 ได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขทางสภาพแวดล้อม เช่น สภาพสังคม สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกองค์กร กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดีจะส่งผลต่อทัศนคติและการทำงานของเขา
- 9.2 มีลักษณะอารมณ์ที่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของคนอื่น ทำให้กลายเป็นคนอ่อนแอและปล่อยให้ตนเองถูกควบคุมได้โดยง่าย
- 9.3 การกระทำถูกผลักดันด้วยความรู้สึก สภาพแวดล้อมจากภายนอก และมักโยนความผิดไปให้แก่บุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอก
- 9.4 สนใจแต่ปัญหาสภาพแวดล้อม และเหตุการณ์ต่างๆ ที่อยู่นอกเหนืออำนาจควบคุม

รู้สึกว่าคุณเองเป็นเหยื่อ เกิดความรู้สึกทางลบ และละเลยไม่สนใจในสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้

9.5 ไม่ยอมรับ หรือแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้น รวมถึงพยายามเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมานั้น

9.6 ภาษาหรือความคิดเห็นแสดงถึงการผลักความรับผิดชอบไปทีอื่น เช่น ฉันทำอะไรไม่ได้ ฉันเป็นของฉันอย่างนี้ เขาทำให้ฉันหัวเสีย พวกเขาไม่อนุญาตให้ฉันทำแบบนั้น ฉันจำเป็นต้องทำอย่างนี้ หรือถ้าเพียงแต่

โควี (Covey, 2004) อธิบายความหมายของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกตาม แนวทางด้านการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) จะกล้าเผชิญกับความเป็นจริงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจที่จะเลือกตอบสนองให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้ และคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรตนเป็นผู้กำหนด จะรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ความรู้ความสามารถที่มีอยู่สร้างผลงานให้เกิดขึ้นโดยองค์การไม่จำเป็นต้องสั่งการ หรือออกฎระเบียบ บุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกที่ว่า "ต้องลองหาทางเลือกที่ดีที่เราสามารถทำได้ ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีกว่านี้ได้ หรือฉันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น" นอกจากนี้บุคคล ที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะทุ่มเทความพยายามทำในสิ่งที่เขาทำได้ ธรรมชาติของพลังงาน หรือเจตคติในทางบวกจะขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ให้ใหญ่ขึ้น และมีขอบเขตกว้างขึ้น ดังนั้นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะทำงานกับผู้บังคับบัญชาแบบใดก็ได้เพราะเขาจะทำงาน ตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการโดยไม่มองจุดอ่อน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในที่สุด

2. บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรับ (Reactive Personality) จะเป็นคนที่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ และเป็นฝ่ายถูกกระทำตามเงื่อนไขของสภาวะแวดล้อม ถ้าถูกผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดจะเริ่มมีความกังวลใจ คับข้องใจ รู้สึกเครียด หาทางออกไม่ได้ พยายามปล่อยให้เลยตามเลยโดยคิดว่าเวลาสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นได้ในความรู้สึกของบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกที่ว่า "ฉันทำอะไรไม่ได้ ฉันเป็นของฉันอย่างนี้ ฉันจำเป็นต้องทำ.... ถ้าเพียงแต่"

เบทแมน และแครนท์ (Bateman & Crant, 1993, pp. 103-118) นักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกัน ได้อธิบายถึงลักษณะเชิงรุก ซึ่งเป็นส่วนประกอบของพฤติกรรมมองการณ์ ที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีลักษณะนิสัย โดยให้คำนิยามดังนี้ คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) จะไม่ถูกกักขังโดยแรงบังคับของ สถานการณ์ (Situation Force) และเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวให้เหมาะสม ด้วยความสามารถของตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ก่อน แสวงหาโอกาส (Identify Opportunity) และใช้โอกาสที่เกิดขึ้นโดยทันที ตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง พึ่งพาตนเอง เชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำให้ความคิดนั้นกลายเป็นความจริง และมีความมุ่งมั่นบากบั่นจนกว่าจะได้รับผลของความพยายามนั้น ๆ เป็นผู้แสวงหาแนวทางของตนเอง เมื่อทำงานอยู่ในองค์กรใดคนกลุ่มนี้จะเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงพันธกิจขององค์กร หาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มักเป็นผู้ที่ชอบมองหาโอกาส ปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาเพิ่มเติม หรือเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ในทางตรงข้ามคนที่ไม่มีบุคลิกภาพเชิงรุก

(Not Active) จะมีรูปแบบที่แตกต่างจากที่กล่าวข้างต้น คือคนพวกนี้จะไม่แสวงหาโอกาส (Fail to Identify) ปลอยให้เป็นไปและไม่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

แครนท์ (Crant, 1995, pp. 532-537) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกัน อภิปรายว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจาก บุคคลที่มีลักษณะ บุคลิกภาพเชิงรุกจะเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวด้วยตัวของเขาเอง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรมองค์การที่พบว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกมา ล้วน ได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งปัจจัยภายนอกตัวบุคคลนั้นก็คือ สภาพแวดล้อมรอบตัวจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมส่งผลต่อการ กระทำของบุคคลในขณะเดียวกัน การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลก็ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมด้วยเช่นเดียวกัน การที่พฤติกรรมของบุคคล สามารถมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมให้เป็นไปตามที่เราต้องการได้นั้น นำไปสู่ความคาดหวังที่ว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมากจะสามารถ สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

เบทแมน และแครนท์ (Bateman & Crant, 1999, pp. 63-70) นักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกัน ศึกษาวิจัยลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกและความสัมพันธ์กับด้านต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จ ภาวะผู้นำ ผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในอาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น พนักงานธนาคาร พนักงานขายอาชีพ นักศึกษาบริหารธุรกิจ และได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ผู้ก่อตั้งบริษัท ประธานกรรมการบริษัทในหลายธุรกิจ และในหลายประเทศ พบว่า การกระทำเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ของบุคคลและองค์การ ในประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น และในการสำรวจและสัมภาษณ์กลุ่มนักธุรกิจผู้ประกอบการ และ ผู้บริหารระดับสูงในประเทศแถบอเมริกาเหนือ ยุโรปกลางและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อประเมินลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกเพื่อจะให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงรุก พบว่า ทุกคนที่ให้สัมภาษณ์จะเป็นผู้ที่ลักษณะของการมีคนที่มีความหมายเชิงรุก ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมต่อไปนี้ 1.มองหาโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลง (Scan for Change Opportunities) 2. กำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะทำให้สำเร็จ 3. เข้าถึงปัญหาและพยายามหาวิธีป้องกัน (Anticipate and Prevent Problems) ทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น (Do Different Things, or Do Things Differently) 4. ลงมือปฏิบัติ (Take Action) แม้จะต้องทำสิ่งนั้นเป็นคนแรกหรือเป็นผู้บุกเบิก 5. มีความมานะอดทน (Persevere) ไม่ยอมแพ้แม้ต้องเผชิญอุปสรรค 6. ต้องการความสำเร็จ (Achieve Results) โดยที่สิ่งนั้นต้องมีผลต่อองค์การ บุคคลหรือสถานการณ์ไม่ใช่ตัวเลขที่เปลี่ยนแปลงเท่านั้น

ไซเบิร์ต และแครนท์ (Seibert & Crant, 2001, pp. 845-874) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกัน และคณะ กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะพยายามหาโอกาสใหม่ ๆ เสมอ มีการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความพยายาม จนกระทั่งนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความหมาย บุคคลนั้นจะพยายามค้นหาปัญหา แก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้มีผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และมักชอบที่จะมองหาโอกาส ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง เช่น ทำการศึกษาเพิ่มเติม หรือเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนไปจากที่ใดระดับไว้ข้างต้น กล่าวคือ คนเหล่านี้จะไม่มีภาวะติดอริอันไม่แสวงหาโอกาส แก้ไขปัญหาที่หลังและพยายามที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

จากการศึกษานิยามและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกที่กล่าวแล้วข้างต้นในการวิจัยครั้งนี้จึงให้ความหมายของบุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) ว่าเป็นลักษณะของบุคคลที่ไม่ถูกจำกัดโดยแรงบังคับของสภาวะแวดล้อม พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความมานะพยายามจนกระทั่งทำให้ความคิดของตนออกมาเป็น ความจริง

2. ความริเริ่มด้วยส่วนบุคคล (Personal Initiative)

ความหมายของความริเริ่มส่วนบุคคล

ความริเริ่ม คือ การยอมรับหน้าที่ในการทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น มีความกระตือรือร้นที่แสวงหาคำตอบของปัญหามีความคงเส้นคงวาและใช้จริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อทำให้งานสำเร็จ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2548, หน้า 61)

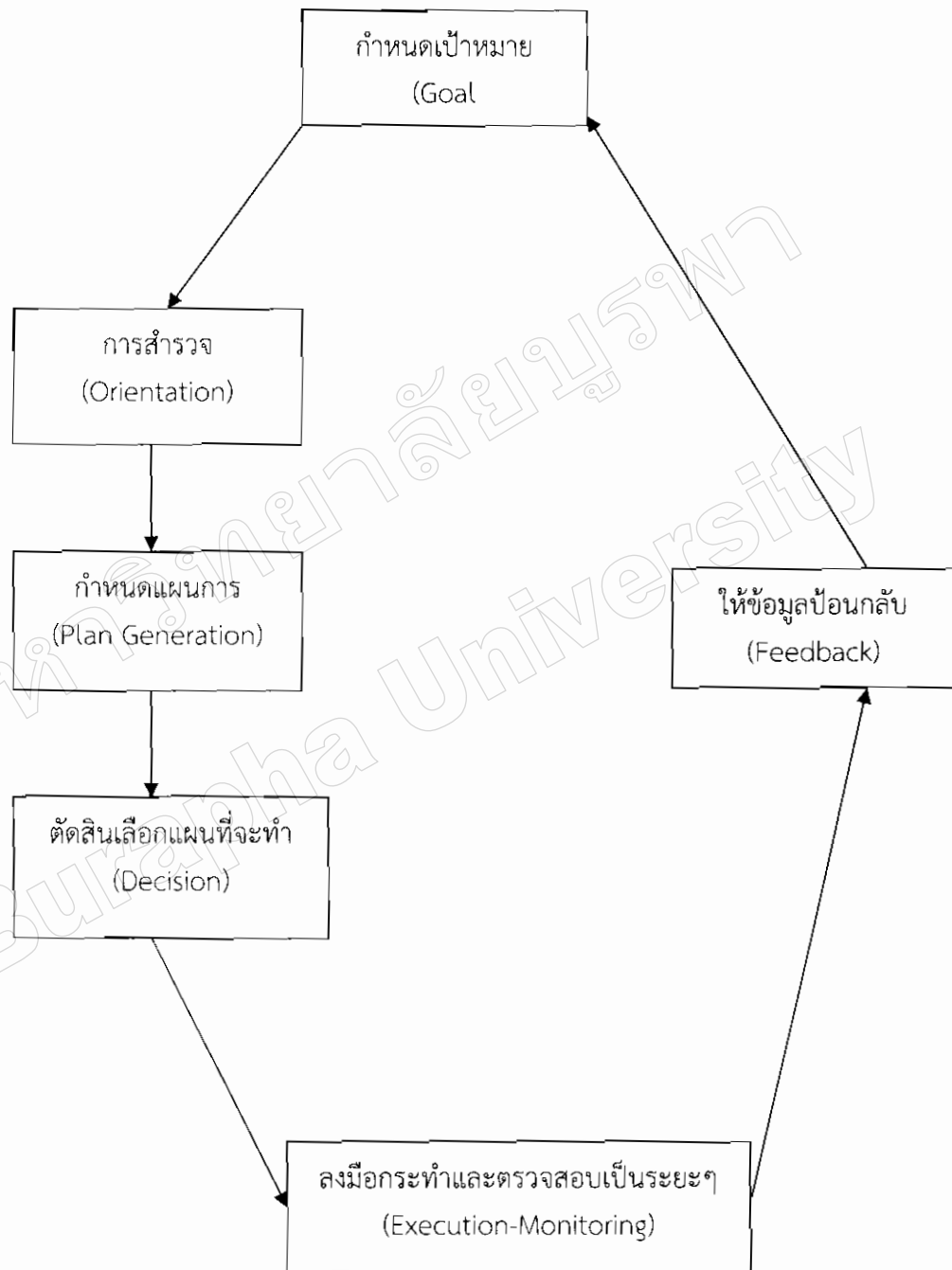
เฟย์ และฟรีช ให้ความหมายของ ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ว่าหมายถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างหนึ่งที่ประกอบด้วย พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง พิจารณาด้วย ความคิดทางบวกหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุก ตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ (Fay & Frese, 2001, p. 134)

จากความหมายที่กล่าวแล้วนั้นสรุปได้ว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึงพฤติกรรมการทำงานที่ประกอบด้วย พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง พิจารณาด้วยความคิดทางบวกหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุก ตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดทฤษฎีความริเริ่มด้วยตนเอง (Personal Initiative Theory)

แนวคิดเกี่ยวกับความริเริ่มส่วนบุคคล ถูกพัฒนาโดยฟรีชนักจิตวิทยาและองค์การประยุกต์ชาวเยอรมัน ซึ่งอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการกระทำ (Action Theory) ที่เสนอว่า การกระทำ (Action) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นที่เป้าหมายซึ่งประกอบด้วยวิธีการเฉพาะของการกำหนดเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูล การวางแผน และการตอบกลับหรือให้ผลสะท้อนกลับ ซึ่งเกิดขึ้นเองเป็นประจำหรือเกิดจากจิตสำนึก

ฟรีช และซาฟ (Frese and Zapf, 1994, pp. 271-340) นักจิตวิทยาและองค์การประยุกต์ ชาวเยอรมัน ได้อธิบายถึงความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยทฤษฎีการกระทำ (Action Theory) ตามกรอบ แนวความคิดแบบเยอรมันไว้ว่า เป็นทฤษฎีที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎีการรู้คิดทางปัญญา (Cognitive Theory) ซึ่งโยงกับพฤติกรรม โยงกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โยงกับผลการปฏิบัติงาน เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการเชื่อมโยงของสิ่งแวดล้อมที่นำเข้าสู่และพฤติกรรมดังนั้นการกระทำจึงสามารถอธิบายจากจุดสำคัญ 2 ประการ คือ 1. การกระทำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการเริ่มต้นจากเป้าหมาย มีการวางแผนดำเนินการทำให้สำเร็จ และการประเมินค่า 2. การกระทำถูกควบคุมจากการรู้คิด (Cognition) จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ



ภาพที่ 4 กระบวนการกระทำ (Action Process) ตามทฤษฎีการกระทำ

จากภาพที่ 4 กระบวนการของการกระทำ (Action Process) ประกอบด้วย

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

พิธีใช้กระบวนการกระทำ (Action Process) ตามทฤษฎีการกระทำ (Action Theory)

ในการอธิบายกระบวนการความริเริ่มของบุคคลไว้ดังนี้ (Frese, Kring, Soose, & Zampel, 1996, pp. 38-39) บุคคลจะวางแผนที่จะลงมือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ แม้ว่าการวางแผนอาจเกิดขึ้นขณะที่กำลังปฏิบัติอยู่ และการกระทำนั้นถูกชักนำด้วยเป้าหมายในการทำงาน งานจะกำหนดกรอบการทำงานซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งนั้นจะพัฒนาเป้าหมายของตัวเอง จากนั้นพนักงานจะแปลงงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปเป็นงานย่อยที่ตนเองจะทำ เช่น พนักงานระดับแรงงานได้รับมอบหมายให้ทำงานให้ผลิตสินค้าที่ดี มีคุณภาพ ซึ่งสิ่งนี้ไม่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างงานหรือในใบพรรณนาลักษณะงาน แต่พนักงานจะทำการแปลงเป้าหมายที่ระบุไว้ให้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ไปเป็นเป้าหมายย่อยใหม่ที่ตนจะกระทำ

เป้าหมายการปฏิบัติงานมีช่วงระยะเวลาที่จะทำให้บรรลุได้แตกต่างกัน เช่น พนักงานในสายการผลิตคนหนึ่งต้องเผชิญกับปัญหาเครื่องจักรหยุดทำงาน การแก้ปัญหาแบบมองระยะสั้น เขาอาจจะเรียกช่างให้มาซ่อมเครื่องจักรทันที แต่ถ้าพนักงานจะแก้ปัญหาแบบมองระยะยาว เขาจำได้ว่าปัญหาเครื่องจักรหยุดทำงานแบบนี้ชอบเกิดขึ้นเป็นประจำ เขาจะพยายามหาวิธีป้องกัน หรือเรียนรู้วิธีที่จะซ่อมเครื่องจักรนี้ด้วยตนเอง ซึ่งการทำเช่นนี้เป็นสิ่งสะท้อนวิธีการจัดการปัญหา ในระยะยาว การประเมินผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวนี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญของการมีความริเริ่มส่วนบุคคล ในการที่จะเอาชนะปัญหา หรือจัดการกับความยาก โดยการคิดหาวิธีการหลาย ๆ ด้านที่จะทำงานขึ้นหนึ่ง ซึ่งเป็นการทำงานเชิงรุก แทนการรอคอยจนกว่าปัญหาจะเกิดขึ้น เป้าหมายระยะยาวจะเกิดประโยชน์ก็ต่อเมื่อมันถูกนำไปปฏิบัติ แต่ละคนจะเปลี่ยนเป้าหมายหรือความสนใจไปสู่การลงมือปฏิบัติได้รวดเร็วแตกต่างกัน เรียกคนที่สามารถ เปลี่ยนแปลงเป้าหมายไปเป็นการกระทำได้อย่างรวดเร็วว่า "Action-Oriented" คนกลุ่มนี้ ตระหนักถึงวิธีการเปลี่ยนเป้าหมายให้เป็นการกระทำให้เร็วที่สุด โดยไม่สนใจว่าวิธีการนั้นจะเป็นปัญหาหรือมีประโยชน์ต่อเป้าหมายของเขา ดังนั้น ความริเริ่มจึงเปรียบได้กับการกระทำที่มีเป้าหมายและเป็นการแปลงเป้าหมายให้เป็นการกระทำได้อย่างรวดเร็ว (Goal-Directness and Action Orientation)

ในการทำโครงการใหม่หรือเป้าหมายใหม่ พนักงานมักจะเผชิญปัญหาอุปสรรค และความผิดพลาด และหัวหน้างานบางคนอาจจะไม่ชอบความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เช่น พนักงานที่ต้องไปทำงานซึ่งตนยังไม่เคยได้รับการฝึกปฏิบัติมาก่อน อาจจะทำงานนั้นสำเร็จได้ยากในตอนเริ่มลงมือทำ ถ้าพนักงานคนนั้นเลิกกระทำทันทีเมื่อเผชิญกับอุปสรรค แสดงว่า พนักงานคนนั้นไม่มีความริเริ่มส่วนบุคคล การพัฒนาเป้าหมายจากการมองการณ์ไกลหรือมองแบบระยะยาว ทำเกินกว่าบทบาทหน้าที่ ลงมือทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความอดทนระหว่างลงมือปฏิบัติ การทำเช่นนี้ ช่วยให้คนนั้นได้

มีการพัฒนาการเริ่มต้นกระทำด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการกระทำเชิงรุก และสะท้อนถึงการแสดงออกของความริเริ่มส่วนบุคคล

ความจริงที่พบได้จากชีวิตการทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ก็คือไม่มีระบบการผลิต หรือการบริการใด ๆ ก็ตามที่มีความสมบูรณ์แบบในตัวเอง และมักก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อนเสมอ ดังนั้น พฤติกรรมที่เกินกว่าหน้าที่จึงเป็นสิ่งจำเป็นในทุกองค์การ ที่จะช่วยให้ปฏิบัติงานในเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน หรืองานที่เกินกว่าที่ระบุในใบพรรณนาลักษณะงานผ่านพ้นไปได้ และความริเริ่มส่วนบุคคลก็เป็นหนึ่งในพฤติกรรมเหล่านั้นด้วยเช่นกัน เฮคเกอร์ (Hacker, 1992 quoted in Frese & Zapf, 1994) เสนอว่า พนักงานกลุ่มที่ถูกเรียกว่า "Super-Workers" คือ ผู้ที่ทำงานได้อย่างยอดเยี่ยมในแผนกนั้น มักจะมีลักษณะต่อไปนี้ คือ เป็นผู้ที่มีมองวิธีการทำงานของตนแบบระยะยาว ปรับปรุงวิธีคิดในการทำงานของตนอยู่เสมอ และใช้วิธี ทำงานเชิงรุกมากกว่าพนักงานคนอื่น ๆ ในแผนกเดียวกัน ซึ่งคนกลุ่มนี้ก็ได้เป็นผู้ที่ทำงานได้เร็วกว่าคนอื่นมากทีเดียว แต่กลยุทธ์ที่เขาใช้จะเป็นเชิงรุกและน่าสนใจมากกว่าคนอื่น ๆ แนวความคิดความริเริ่มส่วนบุคคล จึงรวมถึงการทำงานโดยวิธีเชิงรุกและการมองแบบระยะยาว ผู้จัดการที่ยอดเยี่ยม เป็นผู้มีลักษณะของความริเริ่มด้วยตนเองในระดับที่สูงกว่าผู้จัดการคนอื่น (Frese & Zapf, 1994)

องค์ประกอบของความริเริ่มส่วนบุคคล

ความริเริ่มส่วนบุคคล เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งซึ่งแสดงถึงความกระตือรือร้น การแสดงว่ามีความริเริ่มส่วนบุคคล นั้นจะประกอบด้วย การเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง การทำงานในเชิงรุกและมีความมานะพยายาม) (Fay & Frese, 2000, pp. 307-323) ดังจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

1. พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง (Self-Starting Behavior) หมายถึง บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยที่ไม่ต้องมีใครมาบอกหรือแนะนำให้ทำ และเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่ต้องทำในงาน (Role Requirement) ดังนั้น ความริเริ่มส่วนบุคคลจึงเป็นการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยตนเอง (Self-Set Goals) ไม่ใช่เป้าหมายที่ได้รับมา (Assign Goal) ตัวอย่างเช่น คนงานในโรงงานที่พยายามจะซ่อมเครื่องจักรที่เสียอยู่ทั้ง ๆ ที่ไม่ใช่งานที่เขาต้องทำ ตามใบพรรณนาลักษณะงาน ความริเริ่มส่วนบุคคลอาจมีปัญหาในการตีความเนื่องจากเป็น ปัญหาที่พบในงานที่ไม่ได้รับมอบหมาย หรือเป็นสิ่งที่ไม่เกี่ยวกับงาน จึงอาจต้องพิจารณาระดับของงาน เนื่องจากความริเริ่มส่วนบุคคลในงานระดับบริหาร (High-Level Jobs) ยากที่จะระบุให้ชัดเจนได้ โดยเฉพาะผู้จัดการระดับสูงในองค์กรมักจะเป็นผู้ที่ต้องแสดงความริเริ่มส่วนบุคคลอยู่แล้ว ดังนั้นความริเริ่มส่วนบุคคลจึงดูเหมือนจะเป็นส่วนหนึ่งในใบพรรณนาลักษณะงานอยู่แล้ว เช่น CEO ขององค์กรมักจะต้องแสดงความริเริ่มด้วยตนเองถ้าเขาได้แสดงพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองในการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในองค์กร เป็นต้น แต่ในงานระดับปฏิบัติการ (Low-Level Jobs) การแสดงออกถึงความริเริ่มส่วนบุคคลอาจถูกปฏิเสธได้ เช่น ในลักษณะงานทำบนสายพานการผลิต การทำงานต้องทำตามมาตรฐาน (Standardization) พนักงานไม่ค่อยมีอิสระและอาจถูกควบคุมการแสดงออกถึงความริเริ่มส่วนบุคคล มักเป็นการทำงานนอกนอกมาตรฐาน ดังนั้น ความริเริ่มส่วนบุคคลในงานแบบนี้จึงมีให้เห็นไม่มากนัก แต่ก็ยังมีอยู่ให้เห็นบ้าง เช่นในการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ พนักงานในสายการผลิตสามารถนำเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นแม้ว่าจะยังไม่ได้นำความคิดเห็นนั้นไปปฏิบัติ

ทันทีก็ตาม ตัวอย่างเช่น ในการตัดเจาะชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง มักพบว่าการเจาะตัวถังจะมีโอกาสทำให้สายไฟที่อยู่ข้างหลังถูกทำให้เสียหายได้ จากการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ พนักงานอาจจะคิดหาวิธีแก้ไขแล้วแจ้งให้ผู้อื่นรับทราบ การทำเช่นนี้ก็ถือได้ว่าเป็นการแสดงออกถึงความริเริ่มด้วยตนเอง

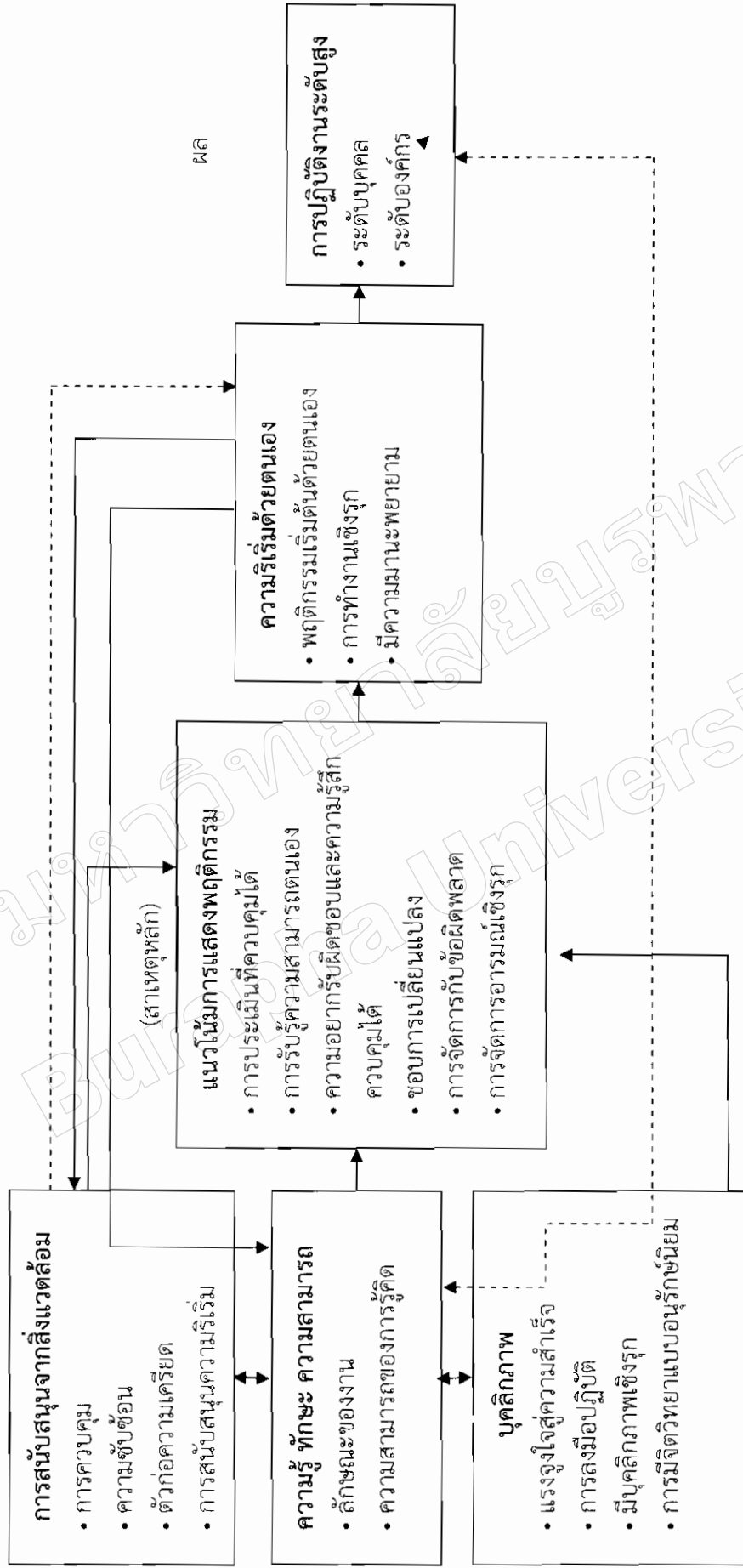
การแสดงความริเริ่มส่วนบุคคล ต้องการการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-Setting a Goal) เป้าหมายนี้อาจจะมาจากความคิดส่วนบุคคล แต่ในการพิจารณาว่าบุคคลใดมีความริเริ่มส่วนบุคคลเมื่อเขาได้นำเอาความคิดหรือโครงการอย่างหนึ่งที่คนอื่นอาจจะรู้แต่ยังไม่เคยถูกทำให้สำเร็จมาก่อน การแสดงความริเริ่มด้วยตนเองมีได้ทั้งเรื่องเล็ก ๆ เช่น เลขาคนหนึ่งแสดงความริเริ่มส่วนบุคคลในการซื้อน้ำแร่ให้วิทยากรที่มาบรรยาย เป็นต้น ไปจนถึงเรื่องใหญ่ เช่น คนงานในโรงงานเสนอข้อแนะนำอันหนึ่งที่ช่วยลดต้นทุนการผลิตให้บริษัทได้กว่ายี่สิบล้านบาท เป็นต้น

2. การทำงานในเชิงรุก (Proactive Working) หมายถึง การแสดงถึงวิธีการทำงานที่ต้องพิจารณาด้วยการมองในระยะยาวไม่รอนจนกระทั่งมีใครมาเรียกร้องให้ทำ ซึ่งเป็นการช่วยให้เขาคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง เช่น ความต้องการใหม่ ปัญหาใหม่ หรือแม้แต่โอกาส เป็นต้น แล้วเข้าไปรวมกับสิ่งนั้นโดยทันที ตัวอย่างเช่น เลขาคนหนึ่งในมหาวิทยาลัย กำลังจะจองตั๋วเครื่องบินให้หัวหน้าของเธอ ถ้าเป็นการทำงานปกติ เธอจะโทรหาตัวแทนจำหน่ายที่มหาวิทยาลัยเคยติดต่อมาก่อน แต่ถ้าเธอรู้สึกไม่พอใจในบริการของบริษัทนั้นและต้องการได้รับส่วนลดเพิ่มจากเดิม เธอตัดสินใจค้นหารายชื่อตัวแทนจำหน่ายใหม่ที่คิดว่าจะได้รับส่วนลดเพิ่มและบริการที่ดีกว่ารายเดิม เธอจึงโทรหาตัวแทนจำหน่ายบริษัทอื่น ๆ รวมถึงค้นหาทางอินเทอร์เน็ต ต่อรองราคาจนได้ในที่สุด การกระทำของเลขาคนนี้ถือว่าเธอมีความริเริ่มส่วนบุคคล เนื่องจากเธอเริ่มต้นกิจกรรมนี้ด้วยตนเอง เพราะเป็นการกระทำที่มากกว่าความต้องการตามปกติในงานที่เธอทำ เธอใช้วิธีการทำงานเชิงรุก เพราะเธอมีส่วนร่วมในการจัดการการเดินทางในอนาคต อีกทั้งการบริการและราคาไม่ได้ปรับปรุงด้วยตัวมันเอง ตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่าความคิดริเริ่มด้วยตนเองเป็นตัวเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม หรือวิธีการในการทำงาน

3. ความมานะพยายาม (Persistent) เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการดำเนินการตาม เป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จ เมื่อมีการแสดงถึงความริเริ่มส่วนบุคคลโดยส่วนใหญ่แล้วมักจะ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเสมอไม่ว่าจะเป็นกระบวนการ ขั้นตอน หรือแม้แต่ตัวงานก็อาจจะถูก ปรับปรุงหรือทำให้เพิ่มขึ้น ในการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นย่อมมีความไม่สมบูรณ์ตั้งแต่เริ่ม จึงอาจจะพบกับอุปสรรคและความล้มเหลวเสมอ พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง อาจจะไม่ชอบที่จะต้องปรับตัวเองรับสิ่งใหม่หรืออาจจะยกเลิกการกระทำระหว่างทำการเปลี่ยนแปลงกลางคันก็ได้ บุคคลที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลจึงต้องมีความมานะพยายามเพื่อที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในทางเทคนิคและเอาชนะคนรอบข้างที่เมินเฉยหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เหล่านั้นให้ได้

องค์ประกอบทั้ง 3 ของความริเริ่มด้วยตนเอง (พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง การทำงานในเชิงรุกและความมานะพยายาม) จะส่งเสริมซึ่งกันและกัน การทำงานในเชิงรุกทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายด้วยตัวเอง เพราะการใช้วิธีทำงานเชิงรุกมองไปยังเหตุการณ์อนาคต ซึ่งเปรียบเสมือนกับการพัฒนาเป้าหมายเพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องทำนั่นเอง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ทำให้เกิดความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะที่ดำเนินการตามเป้าหมาย ส่วนการ เอาชนะอุปสรรคก็ทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองเนื่องจากในการแก้ไขปัญหาต้องเริ่มต้นจากตัวเราก่อนนั่นเอง ดังนั้น องค์ประกอบทั้ง 3 ของความริเริ่มส่วนบุคคลจึงมีแนวโน้มที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน

(สาเหตุสนับสนุน)



ที่มา : ฟรีซและเฟย์ (Frese & Fey, 2001, p. 154)

ภาพที่ 5 แบบจำลองความริเริ่มส่วนบุคคล

จากภาพที่ 5 แสดงแบบจำลองความริเริ่มส่วนบุคคล (Frese & Fay, 2001, pp. 133-187) จะเห็นได้ว่ามีปัจจัย 2 ส่วนหลักที่ก่อให้เกิดความริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ สาเหตุสนับสนุน (Distal Causes) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม 2) ความรู้ ทักษะ และความสามารถ และ 3) บุคลิกภาพ และสาเหตุหลัก (Proximal Causes) ได้แก่ แนวโน้มการแสดงพฤติกรรมอันนำไปสู่การริเริ่มด้วยตนเอง และส่วนสุดท้ายคือผลจากการเกิดการริเริ่มด้วยตนเองคือมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม (Environmental Supports) ที่มีส่วนช่วยพัฒนาความริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ความสามารถในการควบคุมงาน (Control at Work) คือ ความมีอิสระในการที่จะทำงานตามความสามารถของตน ไม่ถูกบังคับให้กระทำ จะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการเริ่มต้นด้วยตนเอง และการทำงานเชิงรุก

1.2 ความซับซ้อนของงาน (Complexity of Work) คือ หากงานที่มีความซับซ้อนจะเอื้อให้บุคคลรู้จักที่จะแสดงพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง มองไปข้างหน้าเพื่อหาวิธีการแก้ไข

1.3 ตัวก่อความเครียด (Stressors) คือ ความกดดันจากการทำงาน ทำให้บุคคลอยู่ในสภาพกดดัน ต้องเลือกที่จะกระทำบางสิ่งเพื่อที่จะแก้ปัญหา อันนำไปสู่การมองไประยะยาวซึ่งแสดงถึงการทำงานเชิงรุก

1.4 การสนับสนุนให้เกิดการริเริ่มด้วยตนเอง (Support for Personal initiative) เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การมีบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัย มีทีมงานที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เหล่านี้ก็จะช่วยเสริมให้บุคคลกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมการเริ่มต้นด้วยตนเองในการที่จะกระทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างกัน

2. ความรู้ ทักษะ และความสามารถ (Knowledge, Skills & Abilities) ได้แก่

2.1 คุณลักษณะของงาน (Job Qualification) คือ มีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้น และหาวิธีการป้องกัน อันสะท้อนถึงการมีการทำงานเชิงรุก

2.2 ความสามารถทางกรูติด (Cognitive Ability) คือ ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ นำไปสู่การมีพฤติกรรมการเริ่มต้นด้วยตนเอง การทำงานเชิงรุก การตั้งเป้าหมายและความพยายามหากบุคคลมีปัจจัยทั้งสองอย่างนี้จะช่วยให้มีการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และนำไปสู่พฤติกรรมการเริ่มต้นด้วยตนเอง การทำงานเชิงรุก และแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมอันนำไปสู่การมีความริเริ่มส่วนบุคคลในที่สุด

ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ที่เกี่ยวข้องกับความริเริ่มส่วนบุคคล คือ การนับถือตนเอง (self-Esteem) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ไม่เป็นพวกอนุรักษนิยม มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) และวิธีการแสดงออก (Action Style) แบบที่มีเป้าหมายเป็นตัวนำทาง หรือเปลี่ยนจากเป้าหมาย มาเป็นวิธีปฏิบัติ ลักษณะดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยส่งผลต่อความริเริ่มด้วย ตนเองได้บ้าง และในบางครั้งอาจพบตัวแปรบางตัวเป็นได้ทั้งปัจจัยด้านบุคลิกภาพและปัจจัยด้านแนวทางการกระทำ

ด้านทักษะและการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม (Skills & Environmental Supports) จะช่วยพัฒนาความริเริ่มส่วนบุคคลได้ มี 3 ตัวคือ การควบคุมของงาน (Control at Work) ความซับซ้อนของ

งาน (Complexity of Work) และการสนับสนุนจากบุคคลและองค์กร ซึ่งตัวแปร เหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคไปได้ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมและทักษะมีความสัมพันธ์กับความริเริ่มส่วนบุคคล โดยผ่านสื่อกลางคือแนวทางการกระทำ

การวัดความริเริ่มด้วยตนเอง

การวัดความริเริ่มส่วนบุคคลทำได้ 2 วิธี คือ การสัมภาษณ์ และการให้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือใช้ร่วมกันทั้ง 2 วิธีก็ได้ เช่น ในช่วงแรกของการศึกษาแนวคิดความริเริ่มด้วยตนเอง ไมเคิล เพอร์สเซอร์และคณะใช้วิธีการวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงสถานการณ์ (Situational Interview) ร่วมกับการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire)

วิธีการสัมภาษณ์เชิงสถานการณ์ (Situational Interview) ในการสัมภาษณ์นั้นจะวัดถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงความริเริ่มส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- การถามถึงประสบการณ์ในอดีต (Past Initiative at Work) เพื่อสะท้อนถึง พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองที่เกี่ยวกับงาน ด้วยข้อคำถามถึงประสบการณ์ของความริเริ่มในการ ทำงานในอดีต เช่น ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าถึงปัญหาในการทำงานในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาที่เขาประสบ และได้มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหานั้น จากนั้นผู้สัมภาษณ์จะถามต่อเพื่อเป็นการยืนยันว่าเป็นการ แสดงออกถึงพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองจริง ๆ ไม่ใช่ทำเพราะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายมา

- การถามถึงความริเริ่มทางการศึกษา (Education Initiative) เพื่อสะท้อนถึง พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองหรือเป็นข้อเรียกร้องของบริษัทที่ทำงาน และยังเป็นสิ่งสะท้อนถึงความมานะพยายาม และการมองการณ์ไกล (Long-Term Focus) ของผู้ถูกสัมภาษณ์

- การเอาชนะปัญหาอุปสรรค โดยกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แล้วพิจารณาคำตอบในการแก้ปัญหา เช่น คุณจะทำอย่างไรถ้าเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งของคุณชอบทำงานที่ไม่ได้คุณภาพออกมาซึ่งส่งผลให้คุณต้องทำงานหนักขึ้นกว่าเดิม เมื่อได้รับคำตอบแล้วผู้สัมภาษณ์จะถามซ้ำว่าคำตอบที่ได้ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหามา เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ค้นหา คำตอบมาตอบใหม่ที่เป็น การเอาชนะปัญหาเดิม การทำเช่นนี้เสมือนเป็นการเพิ่มอุปสรรคระหว่าง การดำเนินการแก้ปัญหา เป็น การวัดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาได้ และยังเป็น การดูถึง อารมณ์ร่วมของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ด้วยเพราะผู้ที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลต่ำจะยอมแพ้ได้ง่ายเมื่อเผชิญกับอุปสรรคเพิ่มขึ้น ผู้สัมภาษณ์จะให้คะแนนจากจำนวนวิธีการเอาชนะอุปสรรคที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบ พิจารณาความกระตือรือร้นของผู้ถูกสัมภาษณ์ขณะที่เขาตอบคำถามเพื่อเอาชนะอุปสรรค ให้ผู้สัมภาษณ์ประเมินความริเริ่มส่วนบุคคลในภาพรวมของผู้ถูกสัมภาษณ์ 2 วิธีวัดโดยใช้แบบสอบถามหรือแบบสอบถาม ซึ่งมีใช้กันอยู่ 2 แบบ คือ

1. มาตรการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) โดยให้ผู้ตอบประเมินความริเริ่มส่วนบุคคลที่ตนเอง คิดว่ามีหรือเป็นอยู่ในระดับใด
2. มาตรการประเมินตามสถานการณ์ (Situation Judgment Test of Personal Initiative: SJT-PI)

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยมาตรการประเมินตามสถานการณ์ ซึ่งมาตรวัดฉบับนี้สร้างขึ้นโดยเบลดอว์นและฟรีช (Bledow & Frese, 2009) โดยมี รายละเอียดการสร้างมาตรดังนี้

เบลดิตาวน์ และฟรีช (Bledow & Frese, 2009) สร้างมาตรการประเมิน ตามสถานการณ์ เพื่อวัดความริเริ่มด้วยตนเองจากความตั้งใจที่จะเอาชนะข้อจำกัดบางประการ ของการวัดความริเริ่ม ส่วนบุคคลด้วยมาตรการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต ซึ่งเป็นการให้คะแนนจาก การตอบตามความคิด ของผู้ตอบแบบสอบถาม แมคเคลลินแลน และสเปนเซอร์ (McClelland, 1987 & Spencer, 1993) เสนอว่า แบบสอบถามที่ใช้ผู้ตอบตามความคิดของตนเองนั้นมักจะไม่สามารถสะท้อนพฤติกรรมกรรมที่แท้จริง แต่ฟรีช (Frese et al., 1997) เสนอว่า แบบสอบถามทั่วไปที่วัดความคิด ของผู้ตอบนั้น สามารถวัด ความริเริ่มส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลได้แต่จะเป็นการกำหนดความริเริ่มส่วนบุคคลให้แต่ไม่ สามารถวัดความริเริ่มด้วยตนเองที่แท้จริงในการทำงานได้ ข้อคำถามของแบบสอบถามความริเริ่ม ส่วนบุคคลด้วยมาตรการประมาณค่าแบบลิเคิร์ตจะเป็นคำพูดทั่วไปเกี่ยวกับ วิธีการทำงานของแต่ละ คน เช่น ฉันแก้ปัญหาในการทำงานด้วยวิธีเชิงรุก เป็นต้น ข้อคำถาม เหล่านี้ไม่เชื่อมโยงถึง สถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงในการทำงานและอาจไม่สะท้อนถึงพฤติกรรมนั้น ซึ่งต่างจากการวัดด้วย มาตรการประเมินตามสถานการณ์ที่แบบสอบถามจะเป็นการอุปมาอุปมัย โดย ผู้ตอบแบบสอบถาม จะสมมุติว่าตนเองตกอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องแสดงความริเริ่มด้วยตนเองจาก พฤติกรรมที่ตนเองเคย ทำในที่ทำงานมาก่อน หรือบางข้อความอาจถามถึงความคิดของผู้ตอบ โดยตรงเกี่ยวกับความริเริ่ม ส่วนบุคคล ถ้าผู้ตอบพยายามยึดติดกับวิธีปฏิบัติในอดีต ตัวอย่างพฤติกรรมก็จะสะท้อนออกมา แตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของตนในอดีต อีกทั้งผู้ตอบอาจจะมีทัศนคติที่แตกต่างเกี่ยวกับ ความริเริ่มส่วนบุคคลสูงหรือต่ำ ซึ่งจะสัมพันธ์กับการเลือก ให้คะแนนในมาตรวัดการประมาณค่าแบบ มาตรลิเคิร์ต เช่นเดียวกับแบบสอบถามอื่น ๆ สิ่งที่ต้อง พิจารณาเมื่อจะใช้มาตรวัดการประมาณค่า แบบลิเคิร์ตหรือมาตรวัดประเมินตามสถานการณ์ก็คือ วัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง (Konig, Steinmetz, Frese, Rauch, Wanag, 2007)

โดยการสร้างสถานการณ์ในแบบสอบถามมีวิธีการดังนี้ (Bledow & Frese, 2009)

1. ใช้แบบสำรวจปลายเปิดในการรวบรวมเหตุการณ์ที่เป็นความริเริ่มส่วนบุคคลที่เกิดขึ้น จริง ๆ โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 30 คนในอาชีพต่าง ๆ เช่น ครู พนักงาน ขาย นักบัญชี ธนาคาร เป็นต้น ผู้ตอบจะถูกถามให้คิดถึงสถานการณ์หนึ่งที่เพื่อนร่วมงานของเขา พยายามที่จะทำ การปรับปรุงเหตุการณ์ ซึ่งก็คือการพรรณนาถึงสถานการณ์ความริเริ่มส่วนบุคคล และพฤติกรรมที่ กระทำเพื่อปรับปรุง นอกจากนั้นเขาจะถูกถามถึงอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในระหว่างที่ทำการแก้ปัญหา รวมถึงวิธีการเอาชนะอุปสรรคเหล่านั้นด้วย ยิ่งกว่านั้นเขาจะต้องระบุด้วยว่าการ กระทำใดที่ถือว่าเป็น สิ่งปกติที่คนส่วนใหญ่กระทำ เพื่อให้แน่ใจว่าพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง ไม่ใช้การกระทำโดยทั่วไป ในสถานการณ์นั้น

2. สร้างข้อคำถามและคำตอบจากตัวอย่างที่รวบรวมมาซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎี ความริเริ่มส่วนบุคคลจากขั้นตอนที่ 1 จะได้สถานการณ์มาทั้งสิ้น 25 สถานการณ์ ซึ่งเบลดิตาวน์และ คณะได้ปรับให้เหมาะสมขึ้นโดยอ้างอิงถึงความสามารถ (Competency) ตามที่มิชเชลและโซลดา (Mischel & Sholda, 1995) กล่าวว่าแต่ละบุคคลมีนิสัยหรือวิธีการจัดการแตกต่างกันใน สถานการณ์ เดียวกัน ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมที่ต่างกัน ในสถานการณ์ที่ต้องการความสามารถมาก ๆ คนที่มี นิสัยต่างกันจะมีวิธีการจัดการที่ต่างกัน ดังนั้นในการถามถึงอุปสรรคและวิธีจัดการ ในขั้นตอนที่ 1 เป็น การกำหนดให้สถานการณ์นั้นต้องการความสามารถมาก ซึ่งเป็นเสมือนต้องการให้แสดงความ

ริเริ่มส่วนบุคคลที่สูงด้วยเช่นกัน ส่วนการให้ระบุถึงกระทำที่เป็นปกติ ก็ถือเสมือนเป็นการแสดงความริเริ่มส่วนบุคคลในระดับต่ำนั่นเอง

นอกจากนั้นในคำตอบใดที่เป็นการแสดงถึงความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขสถานการณ์ในเชิงรุก คำตอบนั้นจะสะท้อนถึงการมีความริเริ่มส่วนบุคคลระดับสูง ส่วนคำตอบที่ สะท้อนถึงการมีความริเริ่มส่วนบุคคลระดับต่ำนั้นวิธีการจัดการกับสถานการณ์นั้นจะเป็นไปในลักษณะของการปรับตัว และโดยเฉพาะการทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมมาก ๆ การมีความริเริ่ม ในระดับปานกลางมักจะสะท้อนวิธีรับมือต่อสถานการณ์นั้นออกมาในลักษณะของการรับรู้ถึง ปัญหาแต่ไม่แก้ไขมันจากวิธีการดังกล่าว ทำให้ได้ข้อคำถามและคำตอบเหลือเพียง 13 ข้อซึ่งเพียงพอที่จะใช้เก็บข้อมูลจากหลายสาขาอาชีพได้

3. ให้ผู้เชี่ยวชาญกำหนดคะแนนสำหรับคำตอบในแต่ละสถานการณ์ พร้อมกับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการเปรียบเทียบคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามที่สร้างมีความเที่ยงตรงทางเนื้อหา ผู้วิจัยใช้กลุ่มนักศึกษาที่คุ้นเคยกับแนวคิดทาง จิตวิทยาเรื่องของการริเริ่มส่วนบุคคลจำนวน 25 คนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสร้างข้อคำถามและคำตอบ เป็นผู้ให้ระดับคะแนนของการริเริ่มส่วนบุคคลของแต่ละคำตอบในแต่ละ สถานการณ์ที่สร้างขึ้น แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ด้วยวิธีการนี้ทำให้คงเหลือข้อคำถามสำหรับใช้งานเพียง 12 ข้อ

ในแต่ละสถานการณ์ของแบบสอบถาม จะวัดเพียงหนึ่งเหตุการณ์ที่เฉพาะ คำตอบสำหรับความริเริ่มระดับสูงหรือต่ำจึงจำกัดเพียง 1 สถานการณ์นั้นเท่านั้น ฉะนั้นผู้ที่มีคำตอบสะท้อนว่ามีความริเริ่มด้วยตนเองมากในหลายสถานการณ์นั้น บางสถานการณ์อาจมีความริเริ่มส่วนบุคคลต่ำก็ได้ เนื่องจากเขาอาจขาดทักษะเฉพาะซึ่งใช้ในการแสดงความริเริ่มส่วนบุคคลหรือเขาจะมีประสบการณ์ไม่ดีในอดีตที่ต้องแสดงความริเริ่มด้วยตนเองต่อสถานการณ์นั้นก็ได้ ความแตกต่าง ของคำตอบจากสถานการณ์ที่แตกต่างกันจึงเป็นสิ่งที่คาดหวังในการใช้แบบสอบถามนี้ ดังนั้นคะแนน รวมจากแบบสอบถามนี้เป็นรวมคะแนนจากความรู้ในการเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลสูง คะแนนรวมจึงไม่ใช่ตัวแทนของบุคลิกภายในที่แฝงของผู้ตอบซึ่งใช้ในการคิด เป็นประจำ หรือมีอิทธิพลต่อการพิจารณาตัดสินใจ

จากการศึกษาความริเริ่มส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึงพฤติกรรมการทำงานที่ประกอบด้วย พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง พิจารณาด้วยความคิดทางบวกหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุก ตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ความหมายของขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรทางด้านจิต ที่มีผลต่อความพยายามในการกระทำให้ตนเองประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่ง Pajares and Miller (1994, p. 194) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถแห่งตนเองว่า เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละสถานการณ์ นอกจากนี้ Bandura ที่เป็นเจ้าของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถแห่งตน หมายถึง ความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคล ว่าตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้น จนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการหากบุคคลมีความคาดหวังว่า

เมื่อปฏิบัติพฤติกรรม แล้วจะเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และมีความเชื่อมั่นว่ามีความสามารถที่จะสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นสำเร็จ แต่หากบุคคลเรียนรู้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น (Bandura, 1997) ความสามารถของตนเอง มีหลักการจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning Theory) ของแบนดورا ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด 3 ประการ คือ แนวคิดการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observation learning) แนวคิดการกำกับตนเอง (Self-Regulatory) และแนวคิดของความสามารถหรือสมรรถนะของตนเอง (Self-Efficacy) แบนดوراให้ความหมายของสมรรถนะแห่งตนว่าเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนความสามารถส่วนบุคคลในการกระทำพฤติกรรมและดำเนินพฤติกรรมนั้นให้สำเร็จ โดยที่การรับรู้ทักษะ และความสามารถในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมนั้นขึ้นถือเป็นการช่วยสร้างพลังให้กับตนเองและมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางของจิตใจความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ และมีความชำนาญจะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้มากกว่าความรู้สึกขาดทักษะความชำนาญ คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถมักจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย กระตือรือร้น มีความอดทน (Bandura, 1986) บุคคล 2 คน อาจมีความสามารถไม่ต่างกันแต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันถ้า 2 คนนี้มีการรับรู้สมรรถนะของตนเองแตกต่างกัน แบนดอรายังเชื่อว่าขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความคาดหวังผลที่เกิดขึ้น ซึ่งแบนดوراได้กล่าวว่า การกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้นเกิดมาจากแนวคิด 2 ประการ คือ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน และการคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิด (Outcome Expectation) นอกจากนี้แบนดورا ได้แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรม โดยปัจจัยทั้ง 3 ส่วนนี้ยังทำหน้าที่ในการกำหนดซึ่งกันและกัน โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมจะกำหนดการแสดงพฤติกรรมโดยกระบวนการของความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความเชื่อ การรับรู้ตนเอง เงื่อนไขเชิงพฤติกรรมและเงื่อนไขเชิงสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการรับรู้สมรรถนะตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กันมากและมีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ (Bandura, 1997)

จากการให้ความหมายขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง ข้างต้น สรุปได้ว่าขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสามารถประเมินความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้น จนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ แต่ถ้าเหตุการณ์นั้นบุคคลสามารถประเมินแล้วแต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการเลือกกระทำและความพยายามในการกระทำ

แหล่งสนับสนุนขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การที่บุคคลจะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ต้องได้รับการสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสบการณ์ของความสำเร็จจากการลงมือกระทำ (Enactive Mastery Experience)

เนื่องจากบุคคลหากมีประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองโดยตรงว่าตนสามารถกระทำสำเร็จและเกิดขึ้นบ่อยครั้ง จะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง รับรู้ว่าจะมีความสามารถในการที่จะเผชิญกับสถานการณ์แบบเดียวกับที่เคยประสบมาก่อน และมีความคาดหวังในความสามารถของตน หรือมีการ

รับรู้สมรรถนะแห่งตนในระดับสูง แม้ว่าบางครั้งในสถานการณ์นั้นจะเกิดความล้มเหลวบ้างก็ตาม แต่จะไม่มีผลกระทบมากนัก เพราะบุคคลจะประเมินว่าความล้มเหลวนั้นอาจมาจากปัจจัยอื่น ๆ ดังนั้นหากบุคคลมีการฝึกทักษะอย่างเพียงพอที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้พร้อม ๆ กับรับรู้ว่ามีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ ก็จะสามารถปฏิบัติกิจกรรมตามที่คาดหวังไว้ได้

2. การได้เห็นตัวแบบ หรือประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) โดยเห็นจากตัวแบบที่มีชีวิต (Self-Modelling) และ/ หรือตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modelling) ซึ่งตัวแบบที่มีชีวิต (Self-Modelling) เป็นตัวแบบที่เป็นบุคคลที่มีชีวิตที่มีความคล้ายคลึงกัน มีความสามารถใกล้เคียงกับผู้สังเกต ซึ่งตัวแบบนี้มีกลยุทธ์ในการปรับตัวได้ดีเมื่อพบกับปัญหา และควรเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในสายตาของผู้สังเกต สำหรับตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modelling) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านทางโทรทัศน์หรือสื่อต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยภาพและเสียง การรับรู้สมรรถนะแห่งตนที่เกิดขึ้นจากการสนับสนุนตัวแบบนี้จะผ่านการสังเกตจากตัวแบบ ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ กระบวนการตั้งใจ (Attentional Processes) กระบวนการเก็บจำ (Retention Processes) กระบวนการกระทำ (Production Processes) กระบวนการจูงใจ (Motivation Processes) เมื่อบุคคลสังเกตเห็นตัวแบบและได้เห็นคุณค่าของพฤติกรรมที่ตัวแบบได้แสดงออกมา บุคคลจะแปลงข้อมูลที่ตัวแบบได้แสดงออกไป โดยการจัดระบบโครงสร้างทางปัญญาเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำสู่การปฏิบัติ การที่บุคคลจะปฏิบัติหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuas) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มกำลังใจ และความเชื่อมั่นของบุคคลในการตัดสินใจพิจารณาความสามารถของตน ซึ่งจะได้ผลดีกว่าที่จะปล่อยให้บุคคลมีความเคลือบแคลงสงสัยในความสามารถของตนเอง การใช้คำพูดชักจูงเพียงอย่างเดียวอาจจะมีผลต่อการส่งเสริมต่อการรับรู้สมรรถนะแห่งตนได้ไม่มากนัก ควรอาศัยการใช้แหล่งข้อมูลสนับสนุนแหล่งอื่นไปด้วย

4. การตอบสนองทางด้านจิตวิทยา หรือสภาวะทางด้านร่างกายและอารมณ์ (Physiological and Affective Status) สภาวะทางด้านร่างกายและอารมณ์ มีผลต่อการรับรู้สมรรถนะแห่งตน ในสภาวะที่ร่างกายแข็งแรงมีภาวะสุขภาพที่ดีจะทำให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนเพิ่มขึ้น แต่ในสภาวะร่างกายที่มีความเสี่ยงต่อความผิดปกติ หรือเจ็บป่วย จะส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนลดต่ำลง สภาวะทางอารมณ์ก็เช่นเดียวกัน วิธีการที่จะแปรเปลี่ยนการรับรู้สมรรถนะแห่งตนให้เพิ่มขึ้นจากแหล่งสนับสนุนนี้สามารถพัฒนาได้โดยการส่งเสริมภาวะสุขภาพดังนั้น จึงนำแนวคิดการรับรู้ความสามารถแห่งตนซึ่งได้รับการสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ คือ ประสบการณ์ของความสำเร็จจากการลงมือกระทำ การได้เห็นตัวแบบหรือประสบการณ์ของผู้อื่น การใช้คำพูดชักจูง และการตอบสนองทางด้านจิตวิทยามาเป็นแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาครั้งนี้

การวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองมีหลายวิธี แต่ละวิธีพยายามสร้างให้สอดคล้องกับมิติการรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งมิติการรับรู้ความสามารถแห่งตน ทำให้ลักษณะของการรับรู้ความสามารถแห่งตนของแต่ละคนแตกต่างกันไป Bandura ได้แบ่งมิติของการรับรู้ความสามารถแห่งตนออกเป็น 3 มิติ (Bandura, 2006) สรุปได้ดังนี้

1. มิติเกี่ยวกับการขยายขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง ระดับความคาดหวังของตนเองในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์นั้นซึ่งประสบการณ์กับการปฏิบัติบางอย่างก่อให้เกิดความสามารถในการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ในปริมาณที่แตกต่างกัน

2. มิติเกี่ยวกับความเข้มของความสามารถแห่งตน หมายถึง ความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานได้ที่ระดับความยากต่าง ๆ

3. มิติเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง หมายถึง ปริมาณความยากง่ายของงานที่บุคคลเชื่อว่าตนสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ในการกระทำพฤติกรรมหนึ่งๆ หรือแตกต่างกันในบุคคลเดียวกันเมื่อต้องทำพฤติกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน

ในการวัดการรับรู้ความสามารถแห่งตนที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นวิธีใดก็ตามที่คະແນນที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งบุคคลจะถูกประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ (รจเรข รัตนจารย์, 2547) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนตามแนวทฤษฎีของ Bandura พบว่ามีวิธีการวัด 5 วิธี ดังนี้

1. การวัดความเข้มของความสามารถของตนเอง เป็นวิธีที่นำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด วิธีการวัดทำได้โดยการถามผู้ตอบถึงความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ข้อคำถามมักมีลักษณะให้ประเมินความมั่นใจจากไม่มีความมั่นใจจนถึงมีความมั่นใจเต็มที่

2. การวัดขนาดของความยากในความสามารถของตนเอง เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองรองลงมาจาก การวัดความเข้ม วิธีการวัดจะทำได้โดยการถามผู้ตอบว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่กำหนดให้ที่มีความยากขึ้นได้หรือไม่ 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 ส่วนอีกช่องหนึ่งจะเป็นมาตราประเมินค่า หรือใช้ประเมินเป็นร้อยละ การรวมคะแนนทำได้โดยการรวมคะแนนของความเข้มเฉพาะข้อที่ผู้ตอบว่า “ใช่”

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

5. การวัดความเข้มโดยใช้ข้อคำถามเพียงข้อเดียวเกี่ยวกับงานที่กำหนด แล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจ

จากการศึกษาขอบเขตความสามารถของตนเอง สรุปได้ว่า ขอบเขตความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสามารถประเมินความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคล ว่าตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้น จนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ แต่ถ้าเหตุการณ์นั้นบุคคลสามารถประเมินแล้วแต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก็มีแนวโน้มที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการเลือกกระทำและความพยายามในการกระทำ

4. ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge)

ความหมายของความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง

เมอร์ริสัน และเพลว (Morrison & Phelps, 1999) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมแบบมีความคิดก้าวหน้าที่มีลักษณะที่พิเศษ ซึ่งบทบาทของพฤติกรรมที่พิเศษเหล่านี้ จะโฟกัสในเรื่องของพฤติกรรมของประชาชนบุคคลโดยทั่วไป โดยเฉพาะในสิ่งที่ (Organ, 1997) ได้อ้างถึงความอ่อนน้อมและพฤติกรรมที่ไร้สาระล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่สนับสนุนทั้งสิ้น เมอร์ริสันได้เสนอการสร้างหลักการ “Taking Charge” เป็นแนวคิดที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดช่องทางการความท้าทายในบทบาทสถานะนั้นๆ เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพทางการเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบเป็นการกระทำที่เกิดมาจากความพยายามของพนักงานต่อผลกระทบแต่ละส่วนหน้าที่ซึ่งให้ความเคารพต่อวิธีการทำงานที่ถูกต้อง สิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงและเป็นการปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น

ประนอม สุขนาคะ (2545) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเองไว้ว่า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ยอมรับผลการกระทำ และพยายามปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องด้วยตนเอง

ศิริพันธ์ วรรัตนกิจ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง คือ การที่บุคคลประพฤติ และปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเอาใจใส่ รับผิดชอบที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ทำไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลงด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดี และเป็นผลเสียอีกทั้งยังไม่ปิดกั้นหน้าที่ของตนให้แก่ผู้อื่น

จริญญา เฉลาประโคน (2545) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเองไว้ว่าความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง คือ คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสำนึกในการกระทำ ควบคุมพฤติกรรมรวมทั้งแสดงถึงการรู้จักหน้าที่ของตน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง และต่อสังคมให้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดี และผลเสีย พร้อมทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

ธาวินี ไสธายะเพชร (2549) ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อหน้าที่ของตนเองที่พึงกระทำ และแสดงออกต่อสังคมตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับอย่างเอาใจใส่ ไม่ละเลย มีความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ รักษาสิ่งของต่อคำพูดมีความกล้าที่จะรับผิดชอบ และรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองประพฤติปฏิบัติทั้งการกระทำ และคำพูด

โสภภาพร เสนีย์โสตร (2551) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึงตระหนักในหน้าที่ของสังคม การปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ยอมรับในสิ่งที่ตนทำทั้งดี และไม่ดี หากมีข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข

กูต (Good, 1973) อธิบายความรับผิดชอบต่อสังคมว่า หมายถึง คุณธรรมซึ่งเป็นความคิดรวบยอดในความรู้สึกผิดชอบชั่วดี อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง ควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อสนองความปรารถนา สามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งพึงปรารถนาของคนกลุ่มใหญ่

ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใด ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นพยายาม พากเพียร และเต็มใจ ไม่ละทิ้ง หรือหลีกเลี่ยงทอดทิ้งงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และหากมีข้อผิดพลาดก็จะใส่ใจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเต็มใจ

ความสำคัญของความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

วันที อุบลเยี่ยม (2545, หน้า 8) กล่าวว่า ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเองจึงเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคน เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลที่มีคุณลักษณะนี้ได้ประสบความสำเร็จกิจการที่มีความสำคัญย่อมต้องการผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง เพราะถ้าขาดความรับผิดชอบ ความเสียหายอาจเกิดขึ้นได้ ผู้ที่ขาดความรับผิดชอบมักประสบความล้มเหลวในชีวิต ทั้งในด้านการงาน และในชีวิตครอบครัว และการเป็นคนที่มีความรับผิดชอบนั้น จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นสงบสุข และยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย

จริยญา เฉลาประโคน (2546, หน้า 21) สรุปความสำคัญความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง นั้นเป็นคุณลักษณะ ที่มีความสำคัญ และจำเป็นจะต้องปลูกฝัง หรือเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคคล เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สังคมเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สงบสุข และพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ การมีความรับผิดชอบของบุคคลนั้นจะมีผลทำให้เขารับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ต่อการเรียน ต่อตนเองและต่อสังคมด้วย เด็กในวันนี้คือผู้ใหญ่ในวันหน้า ดังนั้น การปลูกฝังความรับผิดชอบต่อให้แก่เด็ก จึงมีความจำเป็น เพราะเด็กที่มีคุณภาพในวันนี้ จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสำหรับการพัฒนาประเทศในวันหน้า

ธาวินี ไสธายะเพชร (2549, หน้า 68) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลในฐานะเป็นคุณธรรมพื้นฐานของมนุษย์ บุคคลใดมีความรับผิดชอบต่อตนเอง จะช่วยพัฒนาตนเองให้มีความเจริญในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น ๆ และยังช่วยพัฒนาองค์กร หน่วยงานหรือสังคมที่ตนอยู่อาศัยมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าพร้อมที่จะเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลนั้น การปลูกฝังลักษณะนิสัยให้เป็นพลเมืองดี ช่วยให้สังคมมีระเบียบวินัยและสงบสุข หากขาดความรับผิดชอบจะทำให้ชีวิตล้มเหลวทั้งด้านการงาน และครอบครัวรวมถึงประเทศชาติ

ประเภทของความรับผิดชอบ

กรมวิชาการ (2542) สรุปประเภทของความรับผิดชอบได้ 2 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การขจัดปัญหาทุกชนิดที่ทำให้ตนเองเป็นทุกข์ เช่น การรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากภัยอันตราย โรคภัยไข้เจ็บ รักษาร่างกายให้แข็งแรงรวมทั้งรู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองให้ลุล่วงไปและมีประสิทธิภาพทันเวลา กำหนด ตรงต่อเวลา

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือส่วนรวม หมายถึง รู้จักฐานะหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคม อันได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมเกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม

จริญญา เฉลาประโคน (2546, หน้า 23) สรุปประเภทของความรับผิดชอบได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยความรับผิดชอบต่อตนเองนั้นจะเป็นเรื่องที่เกิดผลโดยตรงต่อตนเอง การดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยของตนเอง รวมถึงหน้าที่การงาน และการกระทำ ผลการกระทำของตนเองด้วย สำหรับความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น จะเป็นสังคมตั้งแต่กลุ่มเล็ก ๆ เช่น เพื่อนนักเรียน ห้องเรียน โรงเรียน ไปจนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมที่กว้างขึ้น เช่น ชุมชน สังคม จนกระทั่งถึงความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ

ธาวินี โสธายะเพ็ชร (2549, หน้า 65) สรุปประเภทของความรับผิดชอบได้ว่า ความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรู้จักหน้าที่ เอาใจใส่ ให้ความสนใจต่อบทบาทที่ตนได้รับ ไม่ละเลย ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างจริงจัง และเต็มที่ไม่่ว่าจะเรื่องใด ๆ ก็ตาม เช่น การเรียน การทำงาน การเป็นบุตรที่ดีของพ่อแม่ การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นต้น
2. ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนเองไม่ให้ผู้อื่น และสังคมเดือดร้อนจากการกระทำของตน ในทางกลับกันต้องรู้จักหน้าที่ความเอาใจใส่ในบทบาท หรือภารกิจที่ได้รับจากกลุ่ม หรือสังคมที่ตนเองมีปฏิสัมพันธ์ด้วย โดยการปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายเพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม

สรุปว่า ความรับผิดชอบแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งความรับผิดชอบต่อตนเองนั้นเป็นความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อตัวเอง โดยตรงทั้งด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและหน้าที่รับผิดชอบ

การวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

วิธีการนี้ได้ใช้การประเมินรูปแบบสอบถามเป็นจำนวน 10 รายการซึ่งถูกสร้างขึ้นโดยเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแต่ละคำถามควรที่จะสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับแบบรายงานการประเมินของตัวเอง คำถามนั้นมีการใช้ศัพท์ที่เกี่ยวกับความแตกต่างของพฤติกรรมโน้มน้าวของแต่ละบุคคลมากกว่าความชำนาญเฉพาะ (ตัวอย่าง “บุคคลนั้นมักจะคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่ซึ่งส่งผลให้บริษัทมีประสิทธิภาพมากขึ้น”) การทดสอบในเบื้องต้นของรูปแบบจิตวิทยาได้แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของและความเหมาะสมที่ส่งตัวและการแยกแยะความเป็นเหตุเป็นผล โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา MBA ที่ทำงานพาร์ทไทม์และข้อมูลพนักงานผู้มีความชำนาญ 275 คน จากองค์กรที่แตกต่างกันเพื่อใช้หาค่าการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการกระตุ้นต่อพฤติกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพ (Morrison & Phelps, 1999) ซึ่งเป็นวิธีที่เชื่อมโยงในเชิงบวกในแง่ของความรู้สึกรับรู้ถึงความรับผิดชอบ การเพิ่มประสิทธิภาพในตัวเอง และการรับรู้จากเบื้องบน ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีความกระตือรือร้นในตัวเองโดยสัญญาตมของการรับผิดชอบในที่ทำงาน ความเชื่อในเรื่องของความสามารถและต้องได้รับการสนับสนุนจากเบื้องบนอีกด้วย

จากการศึกษาในเรื่องของความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น พยายาม พากเพียร และเต็มใจ ไม่ละทิ้ง หรือหลีกเลี่ยงทอดทิ้งงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และหากมีข้อผิดพลาด ก็จะไม่ใส่ใจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเต็มใจ

การพัฒนาพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า

(Covey, 2004) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาความสามารถเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าได้จากการดำเนินชีวิตประจำวันของตนเอง โดยบุคคลจะต้องคอยสังเกตตนเองในสิ่งต่อไปนี้เป็นคือ ได้ให้และรักษาสัญญาที่ไว้กับทั้งตนเองและผู้อื่นไว้อย่างไร เผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร ตอบสนองต่อสิ่งที่เข้ามากระตุ้นอย่างไร มองปัญหาของตนเองอย่างไร ให้ความสนใจกับกำลังความสามารถอันไหนของตน และภาษาที่ตนเองใช้เป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังต้องใช้ความพยายามฝึกกระทำสิ่งต่อไปนี้เป็นคือ

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

โควี (Covey, 2004) เชื่อว่าการพัฒนาและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ต้องทำสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งโควีได้ให้แบบฝึกหัดการเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อนไว้ดังนี้

1. ในแต่ละวันให้ฟังและพิจารณาภาษาที่ตนเองและคนรอบข้างใช้ เนื่องจากภาษาที่แต่ละบุคคลใช้ในชีวิตประจำวันเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้น มีความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าหรือไม่ โดยในภาษาที่บุคคลเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าใช้จะแสดงออกถึงการเลือกกระทำ หรือแสดงความรับผิดชอบ เช่น “ฉันเลือก...” “ผมต้องการ” หรือ “ฉันสามารถเลือกวิธีทำได้” เป็นต้น ส่วนภาษาของบุคคลที่ไม่เป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าใช้ มักเป็นประโยคที่แสดงถึงการไม่รับผิดชอบหรือการปิดความรับผิดชอบ รวมทั้งเป็นประโยคที่แสดงออกถึงความรู้สึก เช่น “ถ้าเพียงแต่...” “ฉันจำเป็นต้อง” หรือ “ผมทำอย่างนั้นไม่ได้ ผมไม่มีเวลา” เป็นต้น

2. ให้กำหนดเหตุการณ์ที่บุคคลอาจต้องเผชิญในอนาคต จากประสบการณ์เดิมที่บุคคลนั้นตอบสนองแบบตั้งรับ โดยกำหนดเงื่อนไขใหม่ในขอบเขตความสามารถที่บุคคลนั้นสามารถทำได้

3. พิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เพื่อจำแนกว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นปัญหาที่ควบคุมได้โดยตรง หรือเป็นปัญหาที่สามารถควบคุมโดยอ้อมหรือเป็นปัญหาที่ไม่สามารถควบคุมได้ แล้วหาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยทำการแก้ไขในสิ่งที่อยู่ในขอบเขตที่สามารถทำได้เป็นขั้นตอนแรก

4. พิจารณาและสังเกตถึงความเปลี่ยนแปลงภายในขอบเขตที่สามารถทำได้ของตนเองเมื่อทดลองฝึกหัดตนเองตามหลักการความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า

จากการศึกษาพฤติกรรมแบบผู้มีความคิดก้าวหน้า สรุปได้ว่า พฤติกรรมแบบผู้มีความคิดก้าวหน้า หมายถึง การกระทำของบุคคลที่ประพฤติที่เคยชิน จนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพในเชิงรุกมีอิสระในการหาทางเลือกของตนเองต่อสิ่งกระตุ้น แสดงออกโดยการเป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างมีอิสระ มีความมุ่งมั่นที่จะการใด ๆ ด้วยการวางแผนไว้

ล่วงหน้าเสมอ มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ หรือการรับรู้ความรู้ความสามารถของตนเองตลอดเวลา

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า

แครนท์ (Crant, 2000) ได้ศึกษาถึงความหลากหลายของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า โดยศึกษากับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ระบุได้ว่า พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ สามารถจำแนกองค์ประกอบของผู้ที่มีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าได้ 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความรับผิดชอบ

Seibert, Crant, and Kraimer (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Proactive Personality) กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากกลุ่มอาชีพและองค์กรต่าง ๆ กัน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพไว้ 2 ด้าน คือ ตัวชี้วัดเชิงภวนิสัย ได้แก่เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง และตัวชี้วัดอัตวิสัย ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า จะได้รับเงินเดือนสูง ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีความพึงพอใจในอาชีพตนเอง

อ่อนนุช พิพัฒนางกุล (2546) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จในการทำงานของพยาบาลผู้ให้การรักษาในโรงพยาบาลชุมชนเขต 10 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลผู้ให้การรักษาในโรงพยาบาลชุมชนเขต 10 จำนวน 232 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. พยาบาลผู้ให้การรักษาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขต 10 มีคะแนนเฉลี่ยความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 216.95$, $SD = 17.20$)
2. สมมติฐานการวิจัยได้รับการยอมรับ กล่าวคือ ความเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าของพยาบาลผู้ให้การรักษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ($r = .534$, $P < .01$)

ปฐมา มาศ โขติบัต (2550) ศึกษาระดับพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ผลการศึกษาพบว่าค่าคะแนนร้อยละของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าในการบริหารงาน ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี โดยรวมอยู่ในระดับสูง (98.8) เมื่อพิจารณาค่าคะแนน ร้อยละของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี รายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยพบว่าด้านที่มีค่าคะแนนร้อยละสูงสุด เรียงตามลำดับ คือ ด้านการมีมโนธรรม (98.8) ด้านการมีความประสงค์อิสระ (96.3) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง (93.8) และด้านการสร้างจินตนาการ (92.5)

กิตติพร เนาว์สุวรรณ และคณะ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของหัวหน้าสถานอนามัยในจังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของหัวหน้าสถานอนามัยในจังหวัดนราธิวาสโดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีมโนธรรมรองลงมา คือ ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างจินตนาการ ส่วนปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของหัวหน้าสถานอนามัยในจังหวัดนราธิวาสคือ การเผชิญความเครียดต่อสถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัด

ขายแดนภาคใต้และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีนี้อย่างน้อยสามารถทำนายพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าได้ร้อยละ 18.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเชิงรุก

สแตนแคมป์ (Steinkamp, 1970) ได้เสนองานวิจัยของสมาคมการบริหารการขายและการตลาดแห่งลอซแอนเจลิส บริษัทที่ปรึกษาทางด้านจิตวิทยาและคณะกรรมการวิจัยด้านการวางแผนและการบริหาร ในเรื่องของพนักงานขายดีเด่น (Star Salesman) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนั้นเป็นพนักงานขายจำนวน 97 คน จากบริษัท 60 แห่งและพบว่า พนักงานขายที่ประสบความสำเร็จจะมีลักษณะคล่องแคล่ว เป็นพนักงานที่ไม่ยอมให้ใครอยู่เหนือกว่า เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายของตนเองที่ชัดเจนและความพยายามเพื่อให้ได้หรือบรรลุเป้าหมายของตน

เบล และสตอร์ (Bell & Staw, 1989) พบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะได้รับความสำเร็จในอาชีพ ทั้งในเชิงอัตราและปรนัย เนื่องจากบุคคลจะพยายามควบคุมการทำงานของเขามีความคิดสร้างสรรค์ พยายามเข้าถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมและทำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ โดยเขาอาจจะเปลี่ยนวิธีการทำงาน กระบวนการทำงานและการมอบหมายงาน แม้ว่าความพยายามต่าง ๆ เหล่านี้อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อพนักงานเองก็ตาม แต่จะถูกมองข้ามไปโดยคำนึงถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติงานมากกว่า

แครนท์ (Crant, 1995, pp. 532-537) ได้ทำการทดสอบความตรงตามเกณฑ์ (Criterion Validity) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานของตัวแทนขายบ้านและที่ดินจำนวน 131 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยวัดจากปัจจัย 3 ประการ คือ 1) จำนวนบ้านที่สามารถขายได้ 2) จำนวนรายชื่อลูกค้าของ บริษัทที่เพิ่มขึ้น 3) ค่านายหน้าที่ได้รับจากการขาย โดยแครนท์อธิบายว่า ลักษณะของการเป็นตัวแทนขายบ้านและที่ดิน ต้องพยายามจัดการกับสภาพแวดล้อมเพื่อที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของตนมีประสิทธิภาพ เช่น ต้องรับหาแหล่งโฆษณาเพื่อให้เจ้าของบ้านมาติดต่อขอให้เป็นตัวแทนขาย ต้องพิจารณาลูกค้าอย่างรอบคอบเพื่อให้แน่ใจว่าจะสามารถปิดการขายได้ต้องเปลี่ยนแปลงตลาดและกลุ่มลูกค้าใหม่หรือแม้แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการโฆษณาเองเพื่อให้มีลูกค้าเข้ามาติดต่อใช้บริการมากขึ้น ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในที่สุด

พาร์คเกอร์ (Parker, 1998, pp. 835-852) ได้ทำการศึกษาความริเริ่มทางการจัดการ (Management initiative) กับพนักงานในบริษัทผลิตแก้วแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมใหม่ภายในองค์กร (Organization Innovation) โดยที่บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นสมาชิกในกลุ่มอาสาทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Membership in Voluntary Continuous Improvement Group) อย่างมีนัยสำคัญ

ไซเบิร์ต, แครนท์ และเครเมอร์ (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999, pp. 416-427) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) กับความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 496 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้งในด้านรูปธรรม ซึ่งได้แก่การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และในด้านนามธรรมซึ่งก็คือ ความพึงพอใจในอาชีพ และจากการวิเคราะห์การถดถอย ก็พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากขึ้น ทั้งในด้านความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย

หลังจากการทำการควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ลักษณะองค์กร และประเภทของอุตสาหกรรม

คิกค์แมนและโรเซ็น (Kirkman & Rosen, 1999, pp. 58-74) ทำวิจัยภาคสนามเรื่องระบบการทำงานเป็นทีมกับทีมงานจำนวน 101 ทีม พบว่า ลักษณะเชิงรุกของทีม (Team-level Proactive) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้อำนาจกับทีม (Team Empowerment) ลักษณะเชิงรุกของทีม (Team Proactivity) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนผลลัพธ์ของทีมที่ได้ ซึ่งประกอบด้วย ผลิตภาพ (Productivity) และการบริการลูกค้า (Customer Service) ทีมที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่าจะมีระดับของความพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และความยึดมั่นต่อทีม (Team Commitment) มากกว่า ทีมที่มีลักษณะเชิงรุกร้อยกว่า งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive Behavior) ของทีมงานความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพของทีม (Team Productivity) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service) โดยแสดงให้เห็นว่า ทีมที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่าจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรุกร้อยกว่า

แบคแฮมและมูเลอร์ (Bechemr & Maurer, 1999, pp. 72-83) ศึกษาบุคลิกภาพเชิงรุกกับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการของประธานบริษัทเอกชนขนาดเล็กจำนวน 215 คน พบว่าคะแนนบุคลิกภาพเชิงรุกของประธานบริษัทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงในยอดขายของบริษัท นอกจากนี้บุคลิกภาพเชิงรยุ้งมีความสัมพันธ์กับความต้องการหรือความริเริ่ม การเป็นเจ้าของกิจการด้วยตนเองมากกว่าการซื้อกิจการของผู้อื่นหรือการได้รับมาจากครอบครัว และจำนวนของการริเริ่มทำธุรกิจ แบคแฮมและมูเลอร์ สรุปว่า ประธานบริษัทที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะใช้องค์กรของเขาในการเป็นตัวนำที่พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่มากกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ

ไซเบิร์ตและคณะ (Seibert et al., 2001, pp. 845-875) ได้ทำการทดสอบแบบจำลองเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุกและความสำเร็จในอาชีพ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำจำนวน 180 คนเป็นเวลา 2 ปี พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดค้นนวัตกรรม (Innovation) ความรู้ทางด้านการเมือง (Political Knowledge) และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในอาชีพ (Career Initiative) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับการมีสิทธิมีเสียงในองค์กร (Voice)

นุชนารถ อยู่ดี (2548) ศึกษา ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์กรเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 152 คน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผล การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 19.4

อาลิสรา รัตนกุล (2550) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก เขาวินอารมณ์ ประสพการณ์การทำงานขาย เกรดเฉลี่ยสะสมกับยอดขายของเจ้าหน้าที่การตลาดสินค้าเคหะ: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 219 คน พบว่า ลักษณะ บุคลิกภาพเชิงรุกไม่มีความสัมพันธ์กับยอดขายของเจ้าหน้าที่การตลาดสินค้าเคหะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความริเริ่มส่วนบุคคล

ฟรีช, คริงส์, ซูส และแซมเพล (Frese, Kring, Soose & Zampel, 1996, pp. 37- 53) ได้ศึกษาความแตกต่างของความริเริ่มส่วนบุคคลในงานของชาวเยอรมันตะวันออกและเยอรมันตะวันตก ในกลุ่มคนอายุระหว่าง 18-65 ปี ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ ในช่วงปี 1990-1991 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก พบว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ในการทำงานของชาวเยอรมันตะวันออกต่ำกว่าชาวเยอรมันตะวันตก เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การควบคุมในการทำงานและความซับซ้อนของงาน (Work Control and Complexity) ที่ได้รับอิทธิพลจากสังคมของเยอรมันตะวันออกที่เคยปกครองแบบคอมมิวนิสต์มาก่อน

ฟรีช, เฟย์, ฮิลเบิร์กเกอร์, เลงก์ และเทก (Frese, Fay, Hilburger, Leng & Tag, 1997, pp. 137-161) ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของการสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถามความริเริ่มส่วนบุคคลในกลุ่มตัวอย่างชาวเยอรมันตะวันออก 543 คนและเยอรมันตะวันตก 160 คน พบว่า ความริเริ่มส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการความสำเร็จ การเปลี่ยนเป้าหมายไปเป็นการปฏิบัติ (Action Orientation) วิธีจัดการกับปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหากับ มุ่งเน้นที่อารมณ์ การวางแผนอาชีพและการวางแผนการทำงาน แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมชาวเยอรมันตะวันออกมีความริเริ่มส่วนบุคคลสูงกว่าและคนว่างงานที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลสูงจะหางานได้เร็วกว่าผู้ที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลต่ำกว่า

เฟย์และฟรีช (Fay & Frese, 2001, pp. 97-124) ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของการวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยการสอบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดความริเริ่มส่วนบุคคล ในกลุ่มตัวอย่าง 11 กลุ่มจากประเทศที่พัฒนาแล้ว (เยอรมันและฮอลแลนด์) และประเทศที่กำลังพัฒนา (แอฟริกาใต้, อุกันดา และซิมบับเว) ที่เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าของธุรกิจขนาดย่อม และผู้จัดการบริหารระดับกลางในองค์กร พบว่า การสนับสนุนทางสิ่งแวดล้อม (Environmental supports) ได้แก่ การควบคุมในงาน ความ ซับซ้อนของงาน และการให้การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน ตลอดจนทักษะ ความรู้ เกี่ยวกับงานและความสามารถทางสติปัญญา (Job-Related Knowledge, Skills and Cognitive Ability) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความริเริ่มส่วนบุคคล

วอร์เรอร์และเฟย์ (Warr & Fay, 2001, pp. 344-353) ศึกษาอายุกับความริเริ่มส่วนบุคคลในการทำงานกับแรงงานชาวเยอรมัน โดยวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยการสัมภาษณ์ พบว่าในกลุ่มพนักงานเพศชายที่อายุแตกต่างกันมีความริเริ่มส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยแบบสอบถามโดยการให้คะแนนด้วยตนเองและการให้คู่สมรสเป็นผู้ให้คะแนน พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความริเริ่มส่วนบุคคลมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง

กิริดา พุ่มพงษ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงานความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์มหาวิทยาลั เชียงใหม่ พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .622 ซึ่งสอดคล้องกับ

จิตรานันท์ กุลทนต์ (2551) ได้ศึกษาการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและพฤติกรรมการป้องกันภาวะแทรกซ้อนของผู้ที่เป็นเบาหวานที่มารับการรักษาที่โรงพยาบาลผังจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้สมรรถนะแห่งตนของกลุ่มตัวอย่างทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการป้องกันภาวะแทรกซ้อน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านการใช้ยา ด้านการพักผ่อนและการจัดการความเครียด ด้านการควบคุมอาหาร ด้านการดูแลเท้า ด้านการดูแลสุขภาพทั่วไป และด้านการงดสูบบุหรี่อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการออกกำลังกายอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการรับรู้สมรรถนะแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการป้องกันภาวะแทรกซ้อน ($r = .23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันกับ นัยนา ปาละมี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร การรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการดูแลตนเองที่บ้านของมารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอดพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลตนเองที่บ้านของมารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.44$, $p\text{-value} < 0.01$) รวมทั้ง ดรุณฐา สมสีใส (2550) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทางเพศ ของวัยรุ่นตอนปลาย พบว่า วัยรุ่นตอนปลายมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ย 55.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.37 ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.42 และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทางเพศ ($r=0.55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ปิลาธนา ลัมพวา (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตู้เย็นกรณีศึกษา บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายใน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 25

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ดุสิต อุทิศพงษ์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบสอบถามความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักศึกษาชั้น ปีที่ 1-4 คณะศึกษาศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 751 คน การดำเนินงานแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนตุลาคม 2546 ดำเนินการหาองค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งกำหนดองค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบต่อสังคมได้ 5 ด้าน แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ระยะที่ 2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้าง ศึกษารูปแบบ จำนวนข้อ วิธีการสร้างวิธีการตรวจสอบคุณภาพ ตลอดจนวิธีการให้คะแนนและแปลความหมาย แล้วลงมือเขียนข้อคำถามตามองค์ประกอบพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา ระยะที่ 3 ดำเนินการตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถามด้านอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วย

การวิเคราะห์องค์ประกอบ และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยอาศัยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ผลการศึกษาวิจัยแบบสอบถามความรับผิดชอบต่อสังคมจำนวน 50 ข้อ มีรูปแบบเป็น มาตรฐานค่าชนิดกำหนดข้อความให้ประมาณค่าความถี่ของพฤติกรรมที่ตนเองแสดงถึงความ รับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

โสภภาพร เสนีย์โสตร์ (2551) ได้สร้างแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความ มีวินัย และความรับผิดชอบต่อของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 จำนวน 600 คน ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ด้านความมีวินัย จำนวน 30 ข้อ ฉบับที่ 2 ด้านความรับผิดชอบต่อ จำนวน 30 ข้อ จากวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น จากผล การศึกษาพบว่าความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ตรงตามสภาพของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนจาก แบบสอบถามแต่ละฉบับกับคะแนนเฉลี่ยที่ครูประเมินจากแบบประเมินพฤติกรรม ซึ่งพบว่าสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบที่ พบว่ามีอำนาจจำแนกทุกข้อ มีค่าความตรงของแบบสอบถาม 0.78 และ 0.98 เกณฑ์ปกติของ แบบสอบถามมีคะแนนที่ปกติตั้งแต่ T22 ถึง T80

Wigginw (1971) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความมีวินัยของตนเองพบว่าผู้มีวินัยในตนเองสูงจะมี ความรับผิดชอบต่อมาก มีความวิตกกังวลน้อย มีความอดทน มีเหตุผลของตนเอง มีความยืดหยุ่นใน ความคิด และมีพฤติกรรมที่สังคมยอมรับและยังพบว่าโดยทั่วไปจะมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ดีกว่าผู้ที่ ขาดวินัยความรับผิดชอบต่อ

ตอนที่ 4 ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล

การทำวิจัยในครั้งนี้ เป็นการทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีพนักงานเทศบาลในระดับ สายงานผู้ปฏิบัติ เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นเพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับเทศบาลตำบล และผู้ปฏิบัติงาน ในเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงขอแนะนำ โครงสร้างอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและผู้ปฏิบัติงาน ในเทศบาล

รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2547, หน้า 150) คือ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. เทศบาล จำแนกออกเป็น
 - 2.1 เทศบาลตำบล
 - 2.2 เทศบาลเมือง
 - 2.3 เทศบาลนคร
3. องค์การบริหารส่วนตำบล
4. การปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ มี 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และ เมืองพัทยา

โครงสร้างเทศบาล

ชาญชัย แสวงศักดิ์ (2547, หน้า 165 - 168) กฎหมาย ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาล ออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเทศบาลจะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

นายกเทศมนตรี ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนโดยเทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ 2 คน

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายทั้งในเรื่อง การงานทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

พนักงานเทศบาล เป็นผู้ปฏิบัติงานประจำของเทศบาล ที่ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่งจะมีจำนวนมาก หรือน้อย ขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงานของเทศบาลนั้น ๆ โดยมีปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี) ได้ประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือ ว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล และได้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

2. กองวิชาการและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือเมืองพัทยา และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำ

งบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

4. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์จะมีงานด้านการรักษาในเบื้องต้น เกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

6. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการพิพัตถ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

7. กองสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

8. กองการประปามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม การผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ รายได้ รายจ่าย การบัญชีพัสดุ การวางแผนปรับปรุง ในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

9. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชีงานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากจนของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่าย

ของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ตำแหน่งพนักงานเทศบาล มี 3 ประเภท ดังนี้

- (1) ตำแหน่งประเภททั่วไป
- (2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะได้แก่ ตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพ ซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติงานได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีองค์กรตามกฎหมายทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองและรับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงโทษผู้กระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอาชีพดังกล่าว ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

- (1) วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด
- (2) วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์
- (3) วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล
- (4) วิชาชีพเฉพาะการแพทย์
- (5) วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์
- (6) วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม
- (7) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล
- (8) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า
- (9) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา
- (10) วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม

(ข) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

- (1) วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์
- (2) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน

(ค) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีลักษณะในเชิงวิจัยและพัฒนา อีกทั้งเป็นงานขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

- (1) วิชาชีพเฉพาะวิทยาศาสตร์การคอมพิวเตอร์

(ง) ตำแหน่งในสายนิติกร ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในเทศบาล จึงกำหนดให้

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายนิติการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตไทย เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ซึ่งต้องปฏิบัติงานที่เป็นงานหลักของหน่วยงาน โดยอาศัยพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนทฤษฎีหรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน และเป็นเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน งานอนุรักษ์ตามภารกิจ หรืองานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้านอันเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวงการด้านนั้น ๆ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังต่อไปนี้

- (1) ด้านการผังเมือง
- (2) ด้านการฝึกอบรม
- (3) ด้านการสืบสวนสอบสวน
- (4) ด้านตรวจสอบบัญชี
- (5) ด้านนิติกร
- (6) ด้านโบราณคดี
- (7) ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (8) ด้านวิชาการคลัง
- (9) ด้านวิชาการบัญชี
- (10) ด้านวิชาการพัฒนาชุมชน
- (11) ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
- (12) ด้านวิชาการสัตวบาล
- (13) ด้านวิชาการสาธารณสุข
- (14) ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม
- (15) ด้านวิชาการสุขาภิบาล
- (16) ด้านวิศวกรรม
- (17) ด้านอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

(ก) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงาน

- (1) ปลัดเทศบาล
- (2) หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองในเทศบาล
- (ข) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 8 ที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงาน

- (1) ปลัดเทศบาล
- (2) รองปลัดเทศบาล
- (3) ผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง

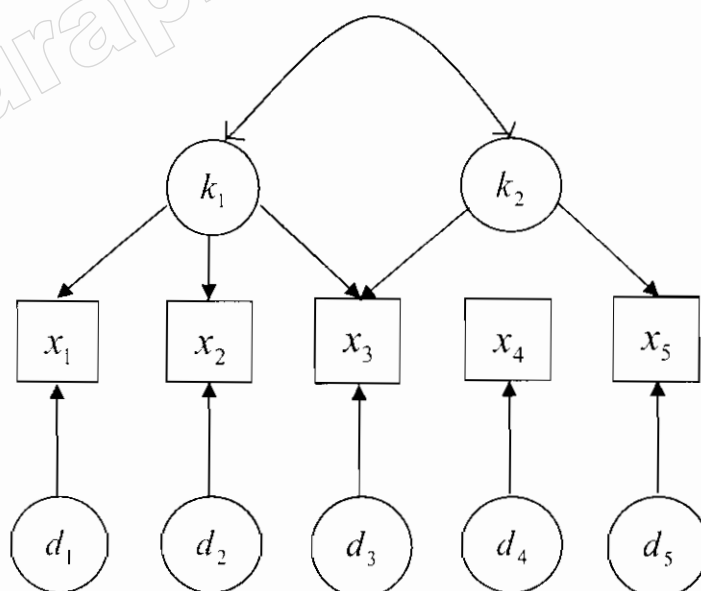
จากในรายละเอียดของโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานเทศบาล หมายถึง พนักงานของเทศบาล ที่ปฏิบัติงานในระดับสายงานผู้ปฏิบัติการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งอาจมีได้ 9 ระดับ คือ ระดับ 1 ถึงระดับ 9 โดยตำแหน่งระดับ 1 เป็นระดับต่ำสุด เรียงสูงขึ้นไปเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพของงานจนถึงตำแหน่งระดับ 9 เป็นระดับสูงสุด ซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามลักษณะงานในตำแหน่ง

จากการกำหนดโครงสร้างเทศบาล และการแบ่งส่วนราชการภายในไว้หลายส่วน จึงได้มีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า นอกจากจะเป็นการสร้างประสิทธิภาพต่อการทำงานซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรแล้ว ถ้ากระทำจนเป็นนิสัยก็จะสร้างผลดีต่อตัวผู้ปฏิบัติเองในเรื่องของความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis = CFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ชุดหนึ่งว่า เกิดจากตัวแปรแฝง หรือคุณลักษณะแฝงที่เป็นองค์ประกอบร่วม ภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีว่า มีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตได้องค์ประกอบใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 38) ซึ่งโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เมื่อ K แทน ตัวแปรองค์ประกอบร่วม (Common Factor)

X แทน ตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variable)

d แทน ตัวแปรองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor)

ปัจจุบันนักวิจัยนิยมใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แทนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เนื่องด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อด้อยหลายประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

1. วิธีการวิเคราะห์ที่มีหลากหลายแต่ละวิธีได้ผลการวิเคราะห์ที่ไม่สอดคล้องกัน
2. เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อด้อยเบื้องต้นไม่ตรงตามความเป็นจริง เช่น ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วมทุกตัว ส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนของตัวแปรไม่สัมพันธ์กัน

3. สเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นแปลความหมายได้ยาก เนื่องจากสเกลองค์ประกอบเกิดจากการสุ่มตัวแปรที่ไม่น่าจะมีองค์ประกอบร่วมกัน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 156) เปรียบเทียบคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของเทคนิค CFA ที่เหนือกว่า เทคนิค EFA ดังนี้

1. ข้อด้อยเบื้องต้นของเทคนิค CFA มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าเทคนิค EFA ได้แก่
 - 1.1 ตัวแปรสังเกตได้เป็นผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบร่วม (Common Factor)
 - 1.2 ตัวแปรสังเกตได้เป็นผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor)
 - 1.3 อาจมีความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบร่วม
 - 1.4 ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้
2. เทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทฤษฎีรองรับ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค CFA แปลความหมายได้ง่ายกว่าเทคนิค EFA
4. เทคนิค CFA มีกระบวนการตรวจสอบความตรงที่ชัดเจน
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค CFA ได้ค่าประมาณพารามิเตอร์และผลการทดสอบนัยสำคัญของพารามิเตอร์

จากข้อสรุปเบื้องต้นจะเห็นได้ว่า เทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ปรับปรุงข้อด้อยของเทคนิค EFA ได้เกือบทั้งหมด ในส่วนต่อไปผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาของการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค CFA ดังนี้

เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีจุดประสงค์กับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังนี้

1. เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
 2. เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผน และโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี
 3. เพื่อสร้างตัวแปรใหม่
- การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แบ่งวิธีการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ เป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีลักษณะเดียวกับเทคนิค EFA ในขั้นตอนของการสกัดองค์ประกอบ (Extraction of Initial Factor) และการหมุนแกน (Rotation) เป็นการทำวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ แต่ผู้วิจัยต้องทำการกำหนดข้อมูลจำเพาะ และระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลก่อน ในขั้นสุดท้ายเป็นการสร้างตัวแปรประกอบ หรือสเกลองค์ประกอบ (Component Variable or Factor Scale)

1.1 การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ผู้วิจัยต้องเตรียมข้อมูลเมทริกซ์สหสัมพันธ์ หรือเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประเภท คือ แบบอาร์ (R-type) และแบบคิว (Q-type) ซึ่งโดยปกติในงานวิจัยทั่วไป ใช้ข้อมูลที่เป็นเมทริกซ์แบบอาร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ เมทริกซ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ คือ จำนวนหน่วยตัวอย่าง โดยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เตรียมไว้ในวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น ต้องมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ทางตัวแปรสังเกตได้

ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลนักวิจัยต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล มีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

1.2 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นต้องมีทฤษฎีและหลักฐานการวิจัยเป็นเครื่องสนับสนุน เมื่อได้โมเดล CFA แล้วจึงนำโมเดลมากำหนดข้อมูลจำเพาะเพื่อใส่เป็นข้อมูลให้โมเดลลิสรการทำงาน ข้อมูลจำเพาะต้องกำหนดตามโมเดล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 151-154) ดังนี้

1. จำนวนองค์ประกอบรวม

2. ค่าของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบรวม หรือสมาชิกในเมทริกซ์ PH ของโปรแกรมลิสร ถ้านักวิจัยต้องการองค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน ค่าความแปรปรวนระหว่างองค์ประกอบต้องเป็นศูนย์ ถ้านักวิจัยต้องการองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน (มีการหมุนแกนแบบมุมแหลม) นักวิจัยต้องกำหนดค่าสมาชิกระหว่างองค์ประกอบคู่หนึ่งในเมทริกซ์ PH ให้เป็นพารามิเตอร์อิสระให้โปรแกรมลิสรทำการประมาณค่า

3. เส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบรวม K และตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าสมาชิกในเมทริกซ์ LX (เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X บน K) ของโปรแกรมลิสรโมเดล CFA มีการกำหนดค่าตัวแปร X_1, X_2, X_3 ได้รับอิทธิพลจากตัวประกอบรวม K บน X_1, X_2, X_3 ต้องกำหนดเป็นพารามิเตอร์อิสระ ส่วนตัวแปร X_4, X_5 ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวประกอบรวม K จะมีค่าพารามิเตอร์กำหนดเป็นศูนย์ หรือเรียกว่า พารามิเตอร์คงที่ การคงที่ของพารามิเตอร์จะเกี่ยวข้องกับการตั้งค่าพารามิเตอร์ตามทฤษฎีที่ได้คาดหวังไว้ ดังนั้นในการคงที่ของพารามิเตอร์ผู้วิจัยต้องไม่ยอมให้พารามิเตอร์เปลี่ยนไปขณะทำการวิเคราะห์และการเป็นอิสระของพารามิเตอร์จะเกี่ยวข้องกับการที่ผู้วิจัยยอมให้พารามิเตอร์ถูกประมาณค่าขณะทำการวิเคราะห์

4. ค่าความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าสมาชิกในเมทริกซ์ TD ของโปรแกรมลิสร เทคนิค CFA ยอมให้เทอมของ

ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยกำหนดให้พารามิเตอร์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนคู่หนึ่งเป็นพารามิเตอร์อิสระ (พารามิเตอร์นอกเมทริกซ์แนวทแยง TD)

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA จะช่วยลดจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าให้น้อยลง ทำให้โปรแกรมลิสเรลสามารถแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่าได้เป็นค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ต้องการได้

1.3 การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA

การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล มีความสำคัญต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรลทุกชนิด ซึ่งการประมาณค่าพารามิเตอร์จะทำได้ก็ต่อเมื่อโมเดลระบุความเป็นได้ค่าเดียวพอดี สำหรับการวิเคราะห์โมเดล CFA การกำหนดเงื่อนไขบังคับอยู่กับความแตกต่างกันตามโมเดลของผู้วิจัย ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขบังคับ (Constraints) ในการวิเคราะห์ด้วย CFA ทำได้ 2 แบบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 153) คือ

- การตั้งเงื่อนไขให้พารามิเตอร์เป็นพารามิเตอร์กำหนด
- การตั้งเงื่อนไขให้เป็นพารามิเตอร์เท่ากัน

เงื่อนไขบังคับจะทำให้จำนวนพารามิเตอร์อิสระลดลง เพราะโมเดลมีโอกาสระบุได้พอดีมากขึ้น ในการตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอให้ตรวจสอบตามเงื่อนไขดังนี้ คือ

1. เงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดี โมเดลลิสเรลจะเป็นโมเดลระบุได้พอดีต้องมีเงื่อนไขจำเป็นที่เรียกว่า กฎที่ (T-Rule) ซึ่งมีความหมายว่า จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างเขียนแทนด้วย

$$t \leq (NX)(NX + 1) / 2$$

เมื่อ t เป็น จำนวนพารามิเตอร์ไม่ทราบค่า

NX เป็น จำนวนตัวแปรสังเกตได้

สำหรับเงื่อนไขกำหนดในการตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA นั้น คิม และเมลเลอร์ (Kim & Mueller, 1978, pp. 49-50 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 153) ได้เสนอไว้ 2 แบบ ซึ่งให้ผลเหมือนกันคือ

1) การตรวจจากลำดับชั้น (Rank) หรือจำนวนเงื่อนไขบังคับที่ต้องการของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ CFA เงื่อนไขจำเป็นคือ ค่าลำดับชั้นของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีค่าการร่วมเป็นสมาชิกในแนวทแยงต้องเท่ากับจำนวนองค์ประกอบ

2) การตรวจนับองศาอิสระ (Degree of Freedom) ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล CFA โดยที่เงื่อนไขจำเป็นคือ องศาที่คำนวณจากสูตร $[(NX - NK)^2 - (NX + NK)] / 2$ ต้องมีค่าเป็นบวก สูตรนี้คำนวณจากเงื่อนไขข้อบังคับนี้เท่ากับจำนวนค่าสหสัมพันธ์ลบด้วยจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ถ้าองค์ประกอบเป็นอิสระต่อกันเมทริกซ์สหสัมพันธ์นอกแนวทแยงเป็นศูนย์ และในแนวทแยงเป็นหนึ่งทั้งหมด จำนวนพารามิเตอร์อิสระลดลงเท่ากับ $(NK)(NK - 1) / 2$ จากจำนวนพารามิเตอร์อิสระในเมทริกซ์ LX ซึ่งมีจำนวน $(NK)(NX)$ ดังนั้นจำนวนเงื่อนไขบังคับที่ต้องการจึงเท่ากับผลต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์สหสัมพันธ์ $(NK)(NK + 1) / 2$ กับจำนวนพารามิเตอร์อิสระ $[(NK)(NX) - (NK)(NK - 1) / 2]$ แสดงสูตรข้างต้น

วิธีการตรวจสอบเงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดี 2 วิธีดังกล่าว ให้ผลเหมือนกันแต่ วิธีการตรวจสอบโดยการนับค่าองศาอิสระทำได้ง่ายกว่า (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 154) ถึงแม้ว่านักวิจัยจะตรวจพบว่า โมเดลมีเงื่อนไขของการระบุได้พอดีแล้ว นี่ยังไม่เพียงพอที่จะสรุปถึงความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล ต้องทำการตรวจสอบในเรื่องของเงื่อนไขพอเพียงด้วย

2. เงื่อนไขพอเพียงของการระบุได้พอดี เงื่อนไขพอเพียงของการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลมีหลายกฎตามลักษณะที่แตกต่างกันของโมเดล สำหรับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เงื่อนไขพอเพียงได้แก่ กฎสามตัวบ่งชี้ (Tree Indicator Rule) ของโบลเลน (Bollen, 1989, p. 247 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 154) ประกอบด้วย

- สมาชิกในเมทริกซ์ LX จะต้องมีค่าไม่เท่ากับศูนย์อย่างน้อยหนึ่งตัวในแต่ละแถว
- องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีตัวบ่งชี้ หรือตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อยสามตัว

เมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

3. เงื่อนไขจำเป็น และพอเพียงของการระบุได้พอดี เงื่อนไขจำเป็นในการแสดงการแก้สมการโครงสร้างว่า พารามิเตอร์แต่ละค่าจะได้รับการแก้สมการที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของประชากร การตรวจสอบเงื่อนไขนี้ทำได้ยาก แต่เป็นเงื่อนไขการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างใดก็ได้ โจรสคอก และซอร์ (Joreskog & Sorbom, 1989, p. 22 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 47) ได้พัฒนาโปรแกรมริสเรลให้คำนวณเมทริกซ์สารสนเทศ (Information Matrix) สำหรับพารามิเตอร์ไว้ ถ้าเมทริกซ์สารสนเทศเป็นบวกแน่นอน (Positive Definite) แสดงว่าโมเดลระบุได้พอดี กรณีสารสนเทศไม่เป็นบวกแน่นอน (Non Positive Definite) โปรแกรมริสเรลจะรายงานให้ผู้ตรวจสอบ หรือปรับพารามิเตอร์กำหนดเงื่อนไขบังคับมากขึ้น เพื่อให้โมเดลระบุได้พอดี ด้วยเหตุนี้ การตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA จึงทำได้สะดวกและง่าย

เมื่อนักวิจัยทำการกำหนดข้อมูลจำเพาะ และตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การประมาณค่าพารามิเตอร์ และการตรวจสอบความตรงของโมเดล ซึ่งเป็นการประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ การประมาณค่าพารามิเตอร์เป็นการประมาณทวนซ้ำ มีวิธีการประมาณค่าหลายรูปแบบ ดังนี้

การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation of The Model) หลักการวิเคราะห์โมเดลริสเรล เป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลริสเรลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย ($\sum$) ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่า โมเดลริสเรลที่เป็นสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาค่าพารามิเตอร์ที่ทำให้เมทริกซ์ S และ ($\sum$) มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุดโดยใช้เกณฑ์การสร้างฟังก์ชันความกลมกลืน (Fit or fitting Function) เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบรูปแบบของฟังก์ชันถูกกำหนดขึ้นต้องมีคุณสมบัติ 4 ประการ (Bollen, 1989, p. 106 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังต่อไปนี้ ซึ่งจะให้ได้ค่าประมาณมีความคงเส้นคงวา

1. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องเป็นปริมาณสเกลาร์ (Scalar)
2. ฟังก์ชันความกลมกลืนต้องมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับศูนย์
3. ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์เมื่อเมทริกซ์ S และ ($\sum$) มีค่าเท่ากัน

4. ฟังก์ชันความกลมกลืนเป็นฟังก์ชันต่อเนื่อง (Continuous Function)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโปรแกรมมริสเรลมี 7 วิธี และในจำนวนนี้เป็นการประมาณค่าที่ใช้ฟังก์ชันความกลมกลืน 5 แบบ ผลจากการประมาณค่าที่ได้มีคุณสมบัติแตกต่างกัน ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดการประมาณค่าฟังก์ชันความกลมกลืนทั้ง 5 แบบ ดังนี้

1. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares: ULS) ฟังก์ชันความกลมกลืนในวิธี ULS มีวิธีคล้ายกับวิธีกำลังสองน้อยสุด (Ordinary Least Squares: OLS) มีหลักอยู่ว่าผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อนที่มีค่าน้อยที่สุด โดยที่ความคลาดเคลื่อนหมายถึงผลต่างระหว่างความแปรปรวนที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับความแปรปรวนที่พยากรณ์จากค่าประมาณของพารามิเตอร์

การประมาณค่าพารามิเตอร์ ULS นี้ง่าย และสะดวกในการประมาณค่า เหมาะสำหรับข้อมูลที่มีลักษณะการแจกแจงที่ต่างไปจากการแจกแจงแบบปกติพหุนาม

2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (General Least Squares: GLS) เป็นการประยุกต์ใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลรีสเรล กรณีข้อมูลมีความแปรปรวนของตัวแปรตามไม่เท่ากันทุกค่าของตัวแปรต้น (Heteroscedasticity) หรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างความคลาดเคลื่อน (Autocorrelation) ต้องทำการถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สของเมทริกซ์ S เพื่อปรับแก้ความแปรปรวนที่ไม่เท่ากัน

การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี GLS มีข้อเสียที่ว่า ถ้าตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงที่สูง หรือเตี้ยกว่าปกติ ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จะไม่ถูกต้อง เพราะข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าด้วยการแจกแจงปกติพหุนาม และถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กค่าประมาณที่ได้จะมีความลำเอียงเข้าหาศูนย์

3. วิธีไลค์ลิฮูดส์สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) เป็นวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลรีสเรลที่แพร่หลายมากที่สุด ใช้ฟังก์ชันความกลมกลืนที่ไม่ใช่ฟังก์ชันเส้นตรง แต่เป็นฟังก์ชันที่บอกความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ S และ $(\sum)$ ได้ ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกัน เทอมแรกของฟังก์ชันมีค่าเท่ากับเทอมที่สาม เทอมกลางจะมีค่าเป็นศูนย์

4. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (General Weighted Least Squares: WLS) เป็นวิธีวางนัยทั่วไปแบบกว้างขวาง การประมาณค่าวิธีนี้ใช้เฉพาะสมาชิก ในแนวทแยงและได้แนวทแยงและใช้เมทริกซ์ W เป็นเมทริกซ์โดยถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สเมทริกซ์ W ซึ่งเมทริกซ์ W จะใหญ่มาก กรณีที่มีตัวแปรสังเกตได้หลายตัว การประมาณค่าด้วยคอมพิวเตอร์ต้องใช้เวลามากตลอดจนวิธีนี้ไม่เหมาะต่อการประมาณค่ากรณีเมทริกซ์ที่มีการตัดข้อมูลสูญหาย (Missing) แบบตัดเฉพาะคู่ที่ขาด (Pairwise)

5. วิธีกำลังสองน้อยสุดแบบถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Squares: DWLS) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่พัฒนามาจากวิธี WLS ทำการคำนวณเฉพาะสมาชิกในเมทริกซ์แนวทแยง ทำให้ได้ค่าประมาณที่อยู่ระหว่างค่าที่ได้จากวิธี ULS และ WLS

ผลจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ 5 วิธี ที่ได้ให้คุณสมบัติของค่าประมาณที่แตกต่างกัน โดยคุณสมบัติของค่าประมาณพิจารณาจาก

1. ความคงเส้นคงวา (Consistency)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าประมาณที่ได้กับค่าประมาณวิธีอื่น ๆ (ควรมีค่าน้อย)
3. ความเป็นอิสระจากมาตรวัด (Scale Free) หมายถึง ค่าพารามิเตอร์มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยการวัด ถ้าโมเดลรีสเรลมีตัวแปรที่มีหน่วยการวัดต่างกันจะมีผลต่อค่าพารามิเตอร์ ซึ่งแก้ไขได้ด้วยการใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม คุณสมบัติของค่าประมาณพารามิเตอร์ทั้ง 5 วิธี นำเสนอในรูปของตารางสรุปดังนี้

ตารางที่ 1 คุณสมบัติของการประมาณค่าพารามิเตอร์ 5 วิธี

วิธี	ความเป็นอิสระจากมาตรวัด	ความคงเส้นคงวา	ความมีประสิทธิภาพ
ULS		✓	
GLS	✓	✓	✓
ML	✓	✓	✓
WLS	✓	✓	✓
DWLS	✓	✓	

การประเมินค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีดังกล่าวข้างต้น ลอว์ (Long, 1983 p. 57) สรุปว่า การประมาณค่าแบบ ULS เทียบได้กับการสกัดองค์ประกอบ แบบวิธีกำลังสองน้อยที่สุด โดยวิธีพิเศษเหลือน้อยที่สุด (MINRES) ซึ่งเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยการสกัดองค์ประกอบ แบบการหาค่าองค์ประกอบแกนหลักสำคัญ ที่มีการคำนวณวนซ้ำ ผลที่ได้เป็นค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ไม่ลำเอียง และมีความแปรปรวนน้อย เช่นเดียวกับการประมาณค่าแบบ GLS และ ML ข้อที่แตกต่างกันคือ องค์ประกอบที่ได้ตามวิธี ULS นั้น สเกลองค์ประกอบขึ้นอยู่กับหน่วยการวัดของตัวแปรส่วนวิธี GLS และ ML นั้นสเกลเป็นอิสระ

การตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA

การตรวจสอบความตรงของโมเดล หรือตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมมติฐาน สามารถตรวจสอบจากค่าสถิติ 5 วิธี (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 52-57) คือ

1. ตรวจสอบความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Standard Error and Correlation of Estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมรีสเรลจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ ด้วยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่นัยสำคัญ แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่พอดี ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมาก เป็นสัญญาณแสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้เคียงไม่เป็นบวกแน่นอน และเป็นโมเดลที่ไม่พอดี

2. สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมรีสเรลจะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัว และรวมทุกตัว รวมทั้ง

สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่ง และค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล มี 6 ประเภท ดังต่อไปนี้

3.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square = χ^2) ค่าไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่กล่าวว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนี GFI ใช้ในการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลที่ยังไม่ได้ปรับกับโมเดลที่ปรับแล้ว ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดกลุ่มตัวอย่าง แต่ลักษณะการแจกแจงขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดัชนี GFI ที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เสรี ชัดเข้ม และสุชาดา กรเพชรปาณี, 2546)

3.3 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI นี้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI คือ ถ้าค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เสรี ชัดเข้ม และสุชาดา กรเพชรปาณี, 2546)

3.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และดัชนี CFI ที่มีค่ามากกว่า .95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เสรี ชัดเข้ม และสุชาดา กรเพชรปาณี, 2546)

3.5 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ค่าของ Standardized RMR อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า Standardized RMR ต่ำกว่า .09 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ประกอบด้วย

4.1 เมทริกซ์เศษเหลือ หรือความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความกลมกลืน (Fitted Residuals Matrix) หมายถึงเมทริกซ์ที่เป็นผลต่างของเมทริกซ์ S และ $(\sum)$ ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดล

4.2 คิวพล็อต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal Quantiles) ถ้ากราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีดัดแปรโมเดล (Model Modification Indices) ใช้เพื่อปรับโมเดลให้มีความกลมกลืนดียิ่งขึ้น ดัชนีดัดแปรโมเดล เป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับค่าไค - สแควร์ ที่จะลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ

การทดสอบความแตกต่างของโมเดล การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล ผู้วิเคราะห์สามารถเปรียบเทียบโมเดลที่กำหนดตั้งแต่สองโมเดลขึ้นไป ถ้ารูปแบบเหล่านั้นเป็นรูปแบบหนึ่งอยู่ภายใต้ ส่วนวิธีใช้ได้แก่ การหาค่าผลต่างของค่าไค - แสควร์ และผลต่างขององศาอิสระ โดยการเปรียบเทียบผลต่างของค่าไค - แสควร์ กับค่าวิกฤตไค - แสควร์ ที่ได้จากการเปิดตารางด้วยค่าผลต่างขององศาอิสระนั้น ถ้าผลต่างของค่าไค - แสควร์สูงกว่าค่าวิกฤต แสดงว่ามีความแตกต่างระหว่างรูปแบบที่เกิดขึ้นผลการวิเคราะห์โมเดล CFA ด้วยโปรแกรมลิสเรล มีดังนี้

1) เมทริกซ์ LX ซึ่งเป็นค่าประมาณพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบพร้อมด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสถิติ t

2) เมทริกซ์ PH ซึ่งเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ กรณีนักวิจัยกำหนดโมเดลให้องค์ประกอบเป็นอิสระต่อกัน ค่าพารามิเตอร์นอกแนวทแยงในเมทริกซ์ PH จะมีค่าเป็นศูนย์ทั้งหมด

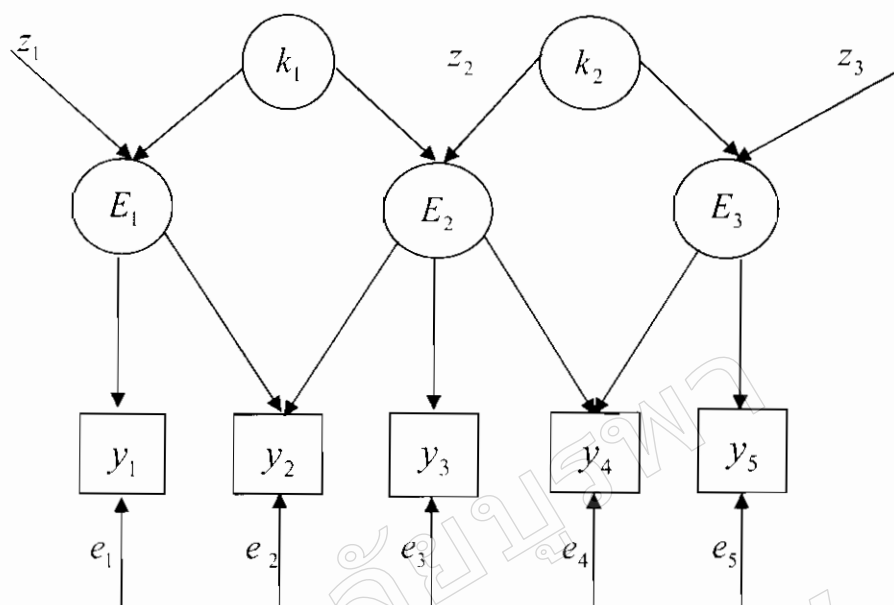
3) เมทริกซ์ TD ซึ่งเป็นเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อน และค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในกรณีที่ความคลาดเคลื่อนไม่สัมพันธ์กัน เมทริกซ์ TD จะเป็นเมทริกซ์แนวทแยง และค่าพารามิเตอร์รวมกับกำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเป็นหนึ่ง นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็นตัวบอกค่าความตรงของตัวแปรอีกด้วย

4) ค่าดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA แบบต่าง ๆ รวมถึงการวิเคราะห์เศษเหลือและกราฟเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ค่าดัชนีวัดด้วยไค - แสควร์ มีค่าต่ำ และเส้นกราฟเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานกับควอนไทล์ปกติจะมีความชันกว่าเส้นทแยงมุมจึงสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) เมทริกซ์คะแนนองค์ประกอบ เป็นเมทริกซ์ที่นำไปสร้างเมทริกซ์สเกลองค์ประกอบ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบอันเชิงยืนยันอันดับสอง (Second - Order Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบจากชุดขององค์ประกอบ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรก การวิเคราะห์นี้นิยมใช้เมื่อนักวิจัยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรก และหมุนแกนแบบหมุนແหลມ (Oblique Rotation) และได้ผลว่ายังมีองค์ประกอบจำนวนมาก และทุกองค์ประกอบต่างมีความสัมพันธ์กัน (Kerlinger, 1973, pp. 674-676 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 42-43) ซึ่งโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง แสดงดังภาพที่ 7 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 44) ดังนี้



ภาพที่ 7 โมเดลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

เมื่อ K แทน ตัวแปรภายนอกแฝง

E แทน ตัวแปรภายในแฝง

Y แทน ตัวแปรแฝงภายในสังเกตได้

e แทน ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร Y

Z แทน เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อนของตัวแปร E

จากโมเดลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (K_1 K_2) แสดงออก หรือมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบอันดับแรก (E_1 E_2 E_3) ซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ตามโมเดลนี้ต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล โดยกำหนดรูปแบบ และสถานะของเมทริกซ์พารามิเตอร์รวม 6 เมทริกซ์ คือ LY, BE, PS, TE, GA, และ PH

ตารางที่ 2 สังกะหร่งงำนวิจัย

งำนวิจัย	ผู้แต่ง	ปี
พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า	Stephen R Covey	1989, 2004
	อากรณ์ ภูวิทย์พันธ์	2548
บุคลิกภาพเชิงรุก	Stephen R Covey	2004
	Bateman & Crant	1993, 1999,
	Seibert, Kraimer, & Crant	2000
	เต็มศักดิ์ คทวณิช	2001
ควมริเริ่มส่วนบุคคล	Frese	1997
	Fay and Frese	2001
ขอบเขตการรับรู้ควมสมำรตแห่งตน	Bandura	1986, 1997,
		2006
ควมรับผิชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	Morrison & Phelps	1999
	Organ	1988