

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของ สตีเฟ่น อาร์ โควี (Covey, 1989) ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 32 ข้อความ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .92 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือเทศบาลตำบลกลุ่มตัวอย่างให้เป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งนำแบบสอบถามไปส่ง และรับคืนด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมลิสเรล 8.80

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี มี 4 องค์ประกอบ 32 ตัวแปรสังเกตได้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .42 ถึง .88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 32 ตัวแปรนั้น เป็นตัวแปรที่สำคัญของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล จัดเรียงองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้คือ องค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุกมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .96, .92, .74 และ .68 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ 92, 85, 54 และ 47 ตามลำดับ นั่นคือ องค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าด้านความริเริ่มส่วนบุคคลมีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในการอธิบายพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ปรากฏว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 314.39 ที่องศาอิสระ (df) 314 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .48 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .96 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .93 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ตามลำดับ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .034 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .002 สรุปได้ว่าองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิด

ก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน 32 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าด้านความริเริ่มส่วนบุคคล วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร เป็นข้อความแสดงพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าจากด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ ปกติฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่า ขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาทฉันจะคิดว่า นั่นคือ แรงผลักดันในการทำงานของฉัน ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงาน ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ

2. พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร เป็นข้อความแสดงพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าจากด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองได้แก่ ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ ฉันเชื่อมั่นว่าฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ ฉันมีเป้าหมายในชีวิต ที่สามารถทำให้สำเร็จได้ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดฉันมักจะจัดการปัญหาได้ด้วยดี ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น ฉันเป็นคนที่พึ่งพาตนเองได้ ฉันมีเพื่อนโดยใช้ความสามารถของตนเองในการผูกมิตร

3. พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าด้านความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร เป็นข้อความแสดงพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าจากด้านความรับผิดชอบได้แก่ ฉันคิดว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ เมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่า จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ฉันมีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ทำงานของฉันซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ ฉันคิดว่าเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ ฉันคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที ฉันรู้สึกวุ่นวายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า ฉันคิดว่าเมื่อมีนัดก็ควรไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา ฉันคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด

4. พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าด้านบุคลิกภาพเชิงรุก วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร เป็นข้อความแสดงพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าจากด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ได้แก่ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าผู้อื่น ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ ฉันมั่นใจว่าสามารถที่จะแสวงหาโอกาสที่ดีได้ ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ฉันจะค้นหาระบบใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยนี้ได้ตั้งไว้ คือ

1. พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Role Breadth Self-Efficacy) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge)

2. โมเดลพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีประเด็นการอภิปรายตามสมมุติฐาน ดังนี้

1. ผลการวิจัย ปรากฏว่า องค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล มี 4 องค์ประกอบ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 32 กลุ่มตัวแปรสังเกตได้ องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 ตัวแปร พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ประกอบด้วย 8 ตัวแปร และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ประกอบด้วย 10 ตัวแปร แต่ละองค์ประกอบสอดคล้องกับแนวคิด ผลงานวิจัยของนักจิตวิทยา นักการศึกษา ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .42 ถึง .88 ทั้งนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าในด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ดังแนวคิดของ โควี (Covey, 2004) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก จะกล้าเผชิญกับความเป็นจริง ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและรู้สึกที่ตนเองมีอำนาจที่จะเลือกตอบสนองให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้ และคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรตนเป็นผู้กำหนด ส่วน เบทแมนและแครนท์ (Bateman & Crant, 1993, pp. 103-118) กล่าวว่าคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก จะไม่ถูกกักขังโดยแรงบังคับของ สถานการณ์ (Situation Force) และเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวให้เหมาะสม ด้วยความสามารถของตนเอง แครนท์ (Crant, 1995, pp. 532-537) มีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจาก บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวด้วยตัวของเขาเอง ไฮเบิร์ต (Seibert, 2001, pp. 845-875) บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะพยายามหาโอกาสใหม่ ๆ เสมอ มีการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความพยายาม จนกระทั่งนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบลและสตอร์ (Bell & Staw, 1989) พบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะได้รับความสำเร็จในอาชีพทั้งในเชิงอันทันทีและปรนัย เนื่องจากบุคคลจะพยายามควบคุมการทำงานของเขามีความคิดสร้างสรรค์ พยายามเข้าถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมและทำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้โดยเขาอาจจะเปลี่ยนวิธีการทำงาน กระบวนการทำงานและการมอบหมายงาน แม้ว่าความพยายามต่าง ๆ เหล่านี้อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อพนักงานเองก็ตาม แต่จะถูกมองข้ามไปโดยค่านึงถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติงานมากกว่า แครนท์ (Crant, 1995, pp. 532-537) ได้ทำการทดสอบความตรงตามเกณฑ์ (Criterion Validity) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานของตัวแทนชาวบ้านและที่ดินจำนวน 131 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์

กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยวัดจากปัจจัย 3 ประการ คือ 1) จำนวนบ้านที่สามารถขายได้ 2) จำนวนรายชื่อลูกค้าของบริษัทที่เพิ่มขึ้น 3) ค่านายหน้าที่ได้รับจากการขาย พาร์คเกอร์ (Parker, 1998, pp. 835-852) ได้ทำการศึกษาความริเริ่มทางการ กับพนักงานในบริษัทผลิตแก้วแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมใหม่ภายในองค์กร (Organization Innovation) โดยที่บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นสมาชิกในกลุ่มอาสาทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญ ไชเบิร์ต, แครนส์ และเครเมอร์ (Seibert, Crant & Kraimer, 1999, pp. 416-427) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 496 คน พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้งในด้านรูปธรรม ซึ่งได้แก่การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และในด้านนามธรรมซึ่งก็คือความพึงพอใจในอาชีพ และจากการวิเคราะห์การถดถอย ก็พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากขึ้น ทั้งในด้านความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย หลังจากการทำการควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ลักษณะองค์กร และประเภทของอุตสาหกรรม คิคค์แมนและโรเซ็น (Kirkman & Rosen, 1999, pp. 58-74) ทำวิจัยภาคสนามเรื่องระบบการทำงานเป็นทีมกับทีมงานจำนวน 101 ทีม พบว่า ลักษณะเชิงรุกของทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้อำนาจกับทีมลักษณะเชิงรุกของทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนผลลัพธ์ของทีมที่ได้ ซึ่งประกอบด้วย ผลิตภาพ และการบริการลูกค้า ที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่าจะมีระดับของความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และความยึดมั่นต่อทีม มากกว่า ทีมที่มีลักษณะเชิงรुकน้อยกว่า งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมเชิงรุก ของทีมงานความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพของทีม และการให้บริการลูกค้า โดยแสดงให้เห็นว่า ทีมที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่าจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรุกน้อยกว่าแบคแฮมและมูเลอร์ (Bechemr & Maurer, 1999, pp. 72-83) ศึกษาบุคลิกภาพ เชิงรุกกับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการของประธานบริษัทเอกชนขนาดเล็กจำนวน 215 คน พบว่าคะแนนบุคลิกภาพเชิงรุกของประธานบริษัทที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงในยอดขายของบริษัท นอกจากนี้บุคลิกภาพเชิงรุกยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการหรือความริเริ่ม การเป็นเจ้าของกิจการด้วยตนเองมากกว่าการซื้อกิจการของผู้อื่นหรือการได้รับมาจากครอบครัว และจำนวนของการริเริ่มทำธุรกิจ แบคแฮมและมูเลอร์ สรุปว่า ประธานบริษัทที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะใช้องค์กรของเขาในการเป็นตัวนำที่พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่มากระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ไชเบิร์ตและคณะ (Seibert et al., 2001, pp. 845-875) ได้ทำการทดสอบแบบจำลองเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุกและความสำเร็จในอาชีพ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำจำนวน 180 คนเป็นเวลา 2 ปี พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดค้นนวัตกรรม ความรู้ทางด้านการเมือง และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในอาชีพ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับการมีสิทธิมีเสียงในองค์กร นุชนารถ อยู่ดี (2548) ศึกษา ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 152 คน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผล การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 19.4 อาลิสร่า รัตนกุล (2550) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก

เขาวนอาร์มณ ประสพการณ์การทำงานชาย เกรดเฉลี่ยสะสมกับยอดขายของเจ้าหน้าที่การตลาด สิ้นเชื้อ
เคหะ: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 219 คน พบว่า ลักษณะ บุคลิกภาพเชิงรุกไม่
มีความสัมพันธ์กับยอดขายของเจ้าหน้าที่การสินเชื่อเคหะ

1.2 ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า
ของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .46 ถึง .63 ทั้งนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานมี
พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าในด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ดังแนวคิดของเฟย์และฟรีช (Fay &
Frese, 2001, p. 134) กล่าวว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล เป็นพฤติกรรมการทำงานอย่างหนึ่งที่
ประกอบด้วย พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง พิจารณาด้วยความคิดทางบวกหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุก
ตลอดจนใช้ความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ ฟรีชและ
ซาฟ (Frese & Zapf, 1994, pp. 271-340) การกระทำสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการเริ่มต้นจาก
เป้าหมาย มีการวางแผนดำเนินการทำให้สำเร็จ และการประเมินค่า การกระทำถูกควบคุมจากการรู้คิด
จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟรีช, คริงส, ซูส และแซมเพล
(Frese, Krings, Soose & Zampel, 1996, pp. 37- 53) ได้ศึกษาความแตกต่างของความริเริ่มส่วน
บุคคลในงานของชาวเยอรมันตะวันออกและเยอรมันตะวันตก ในกลุ่มคนอายุระหว่าง 18-65 ปี ซึ่งเป็น
ลูกจ้างประจำ ในช่วงปี 1990-1991 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก
พบว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ในการทำงานของชาวเยอรมันตะวันออกต่ำกว่า
ชาวเยอรมันตะวันตก เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฟรีช, เฟย์, ฮิลเบิร์กเจอ, เลงก์และเทก
(Frese, Fay, Hilburger, Leng & Tag, 1997, pp. 137-161) ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของ
การสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถามความริเริ่มส่วนบุคคลในกลุ่มตัวอย่างชาวเยอรมันตะวันออก
543 คนและเยอรมันตะวันตก 160 คน พบว่า ความริเริ่มส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการ
ความสำเร็จ การเปลี่ยนเป้าหมายไปเป็นการปฏิบัติ วิธีจัดการกับปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหากับ
มุ่งเน้นที่อารมณ์ การวางแผนอาชีพและการวางแผนการทำงาน เฟย์และฟรีช (Fay & Frese, 2001,
pp. 97-124) ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของการวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยการสอบ
สัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดความริเริ่มด้วยตนเอง ในกลุ่มตัวอย่าง 11 กลุ่มจากประเทศที่พัฒนาแล้ว
(เยอรมันและฮอลแลนด์) และประเทศที่กำลังพัฒนา (แอฟริกาใต้, อุรุกวัย และซิมบับเว) ที่เป็น
นักศึกษาระดับอุดมศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการเจ้าของธุรกิจขนาดย่อม และผู้จัดการบริหาร
ระดับกลางในองค์กร พบว่า การสนับสนุนทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การควบคุมในงาน ความซับซ้อนของ
งาน และการให้การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน ตลอดจนทักษะ ความรู้ เกี่ยวกับงานและ
ความสามารถทางสติปัญญา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความริเริ่มส่วนบุคคล วอร์ร์และเฟย์ (Warr &
Fay, 2001, pp. 344-353) ศึกษาอายุกับความริเริ่มส่วนบุคคลในการทำงานกับแรงงานชาวเยอรมัน
โดยวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยการสัมภาษณ์ พบว่าในกลุ่มพนักงานเพศชายที่อายุแตกต่างกันมี
ความริเริ่มส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วย
แบบสอบถามโดยการให้คะแนนด้วยตนเองและการให้คู่สมรสเป็นผู้ให้คะแนน พบว่า พนักงานที่มี
อายุมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความริเริ่มส่วนบุคคลมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

1.3 ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรม
แบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .48 ถึง .64

ทั้งนี้ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าในด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังแนวคิดของ Pajares and Miller (1994, p. 194) กล่าวว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถแห่งตน เป็นตัวแปรทางด้านจิต ที่มีผลต่อความพยายามในการกระทำให้ตนเองประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละสถานการณ์ นอกจากนี้ แบนดูรา (Bandura, 1997) ยังกล่าวว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถแห่งตน เป็นความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคล ว่าตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้น จนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการหากบุคคลมีความคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติพฤติกรรมแล้วจะเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และมีความเชื่อมั่นว่ามีความสามารถที่จะสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นสำเร็จ แต่หากบุคคลเรียนรู้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในงานวิจัยเกี่ยวกับขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองของ กิรดา พุ่มพงษ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทความสามารถในตนเองคุณลักษณะงานความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .622 ซึ่งสอดคล้องกับจิตราพันธ์ กุลพันธ์ (2551) ได้ศึกษาการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและพฤติกรรมการป้องกันภาวะแทรกซ้อนของผู้ที่เป็นเบาหวานที่มาเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลผาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้สมรรถนะแห่งตนของกลุ่มตัวอย่างทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการป้องกันภาวะแทรกซ้อน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านการใช้ยา ด้านการพักผ่อน และการจำกัดความเครียด ด้านการควบคุมอาหาร ด้านการดูแลเท้า ด้านการดูแลสุขภาพทั่วไป และด้านการงดสูบบุหรี่อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการออกกำลังกายอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการรับรู้สมรรถนะแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการป้องกันภาวะแทรกซ้อน ($r = .23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันกับ นัยนา ปาระมี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคิดสรร การรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมดูแลตนเองที่บ้านของมารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอด พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมดูแลตนเองที่บ้านของมารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.44$, $p\text{-value} < 0.01$) รวมทั้ง ตรีฐญา สมสีไล (2550) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทางเพศของวัยรุ่นตอนปลาย พบว่า วัยรุ่นตอนปลายมีการรับรู้ความสามารถตนเอง มีคะแนนเฉลี่ย 55.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.37 ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.42 และการรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทางเพศ ($r = 0.55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ปิสนันดา ลัมพชวา (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตู้เย็น กรณีศึกษา บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายใน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 25

1.4 ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .48 ถึง .76 ทั้งนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าในด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ดังแนวคิดของเมอร์ลิสันและเพลว (Morrison & Phelps, 1999) กล่าวว่า ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นแนวคิดที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดช่องทางการความท้าทายในบทบาทสถานะนั้น ๆ เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพทางการเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบเป็นการกระทำที่เกิดมาจากความพยายามของพนักงานต่อผลกระทบแต่ละส่วนหน้าที่ซึ่งให้ความเคารพต่อวิธีการทำงานที่ถูกต้องสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงและเป็นการปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น ประพนอม สุขนาคะ (2545) กล่าวว่าความรับผิดชอบเป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ยอมรับผลการกระทำ และพยายามปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องด้วยตนเอง ศิริพันธ์ วรรณกิจ (2545) การที่บุคคลประพฤติ และปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเอาใจใส่ รับผิดชอบที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ทำไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลงด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดี และเป็นผลเสียอีก ทั้งยังไม่ปิดกั้นหน้าที่ของตนให้แก่ผู้อื่น จริญญา เฉลาประโคน (2545) คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสำนึกในการกระทำควบคุมพฤติกรรมรวมทั้งแสดงถึงการรู้จักหน้าที่ของตน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง และต่อสังคมให้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดี และผลเสีย พร้อมทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ธาวิณี โสธายะเพ็ชร (2549) พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อหน้าที่ของตนเองที่พึงกระทำ และแสดงออกต่อสังคมตามบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับอย่างเอาใจใส่ ไม่ละเลย มีความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ รักษาสิ่งจะต่อคำพูดมีความกล้าที่จะรับผิดชอบ และรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองประพฤติปฏิบัติทั้งการกระทำ และคำพูด โสภภาพ เสนีย์โสธร (2551) ตระหนักในหน้าที่ของสังคม การปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ยอมรับในสิ่งที่ตนทำทั้งดี และไม่ดี หากมีข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข กูด (Good, 1973) คุณธรรมซึ่งเป็นความคิดรวบยอดในความรู้สึกผิดชอบชั่วดี อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง ควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อสนองความปรารถนา สามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งพึงปรารถนาของคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุสิต อุทิศพงษ์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบสอบถามความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น 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 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้าง ศึกษารูปแบบ จำนวนข้อ วิธีการสร้างวิธีการตรวจสอบคุณภาพ ตลอดจนวิธีการให้คะแนนและแปลความหมาย แล้วลงมือเขียนข้อคำถามตามองค์ประกอบพฤติกรรม

ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา ระยะที่ 3 ดำเนินการตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถาม ด้านอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยอาศัยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการศึกษาวิจัยแบบสอบถามความรับผิดชอบต่อสังคมจำนวน 50 ข้อ มีรูปแบบเป็นมาตราประมาณค่าชนิดกำหนด ข้อความให้ประมาณค่าความถี่ของพฤติกรรมที่ตนเองแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โสภพร เสนีย์โสทร (2551) ได้สร้างแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความมีวินัย และความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 600 คน ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ด้านความมีวินัย จำนวน 30 ข้อ ฉบับที่ 2 ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง จำนวน 30 ข้อ จากวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น จากผลการศึกษาพบว่าความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ตรงตามสภาพของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามแต่ละฉบับกับคะแนนเฉลี่ยที่ครูประเมินจากแบบประเมินพฤติกรรม ซึ่งพบว่าสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบที่พบว่ามีอำนาจจำแนกทุกข้อ มีค่าความตรงของแบบสอบถาม 0.78 และ 0.98 เกณฑ์ปกติของแบบสอบถามมีคะแนนที่ปกติตั้งแต่ T22 ถึง T80 Wigginnw (1971) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความมีวินัยของตนเองพบว่าผู้มีวินัยในตนเองสูงจะมีความรับผิดชอบมาก มีความวิตกกังวลน้อย มีความอดทน มีเหตุผลของตนเอง มีความยืดหยุ่นในความคิด และมีพฤติกรรมที่สังคมยอมรับและยังพบว่าโดยทั่วไปจะมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ดีกว่าผู้ที่ขาดวินัยความรับผิดชอบ

2. ผลการวิจัยปรากฏว่า พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล มี 4 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ โควี (Covey, 2004) ที่พบว่าองค์ประกอบ พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง และด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้คือ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความรับผิดชอบ และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดชลบุรี นั้น มีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้คือ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งอาจมีเหตุผลมาจากคนทุกคนย่อมมีความต้องการและความคาดหวังต่างกัน โดยเฉพาะในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าของคนวัยทำงาน เพราะฉะนั้นคนในวัยทำงานส่วนใหญ่ย่อมมีความต้องการและความคาดหวังใ้งานของตนประสบผลสำเร็จเหมือนกันแต่ก็ต่างกันว่าลักษณะพื้นฐานพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยของแต่ละคน ซึ่งบางคนอาจจะมีแนวทางและวิธีการในการสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันไป บางคนชอบเอาใจและหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจจากหัวหน้างาน เพราะคิดว่าหัวหน้างานสามารถสนับสนุนความสำเร็จที่เกิดขึ้นให้กับตนเองได้ แต่บางคนประสบความสำเร็จได้จากการสนับสนุนของทีมงานโดยพยายามทำทุกวิถีทางให้สมาชิกในทีมรักใคร่ เพื่อว่าจะได้สนับสนุนให้ตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้ สำหรับบางคนเชื่อไสยศาสตร์

อาศัยสิ่งศักดิ์สิทธิ์ช่วยและก็ยังมียกหลายต่อหลายคนที่มีความต้องการและความมุ่งหวังที่จะให้หน้าที่ การงานของตนประสบความสำเร็จด้วยความสามารถและฝีมือของตัวเอง นอกจากนี้เครื่องมือที่ใช้วัด พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้ายังมีส่วนที่แตกต่างกันในบางด้าน จึงทำให้ลำดับที่ขององค์ประกอบ ตัวแปรพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าต่างกันบ้าง แต่เมื่อมองในภาพรวมของผลการตรวจสอบความ สอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดล พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และกลุ่มตัวแปร ทั้ง 32 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่สำคัญของพฤติกรรมแบบ ความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ได้องค์ประกอบของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เทศบาลตำบล มี 4 องค์ประกอบ จำนวน 32 ตัวแปร ประกอบด้วยด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง และด้าน บุคลิกภาพเชิงรุก ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เทศบาลตำบล ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ องค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตนเอง ด้านความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ดังนั้น ควรนำแบบสอบถามพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า ที่ได้จากการวิจัย ไปใช้วัดพฤติกรรมแบบ ความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า หรือไม่อย่างไร เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีพฤติกรรมแบบ ความคิดก้าวหน้า ซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เทศบาลตำบล ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลมีความสำคัญมากที่สุด ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ด้านนี้มากกว่าองค์ประกอบด้านอื่นในการพัฒนาพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานแต่ ละคน ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยพิจารณาด้วยความคิดทางบวกหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุก ตลอดจนใช้ความมานะ พยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มอื่น หรือเปรียบเทียบในเรื่องของเพศ อายุ เป็นต้น

3. ควรสร้างแบบสอบถามที่มีข้อความวัดพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ในแต่ละกลุ่มประชากรอย่างเป็นมาตรฐาน ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ว่าผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดบวก ตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ สามารถประเมินความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของตนเองกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นพยายาม พากเพียร และเต็มใจไม่ละทิ้งหน้าที่ของตน จนกลายเป็นผู้ที่มีความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ และการดำเนินชีวิตของตนอย่างสมบูรณ์