

การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1: การวิจัยแบบผสานวิธี

ภวินท์ชาติ รัตนธรรม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ภวินท์ชาติ รัตนธรรม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวดี มากมี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี ชัดรัมย์)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวดี มากมี)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงศ์ สุขสว่าง)



.....กรรมการ

(ดร.กนก พานทอง)

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญาอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา
ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปานี) และวิทยาการปัญญา

วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ประกาศคุณูปการ

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

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง และสละเวลาให้ข้อมูลที่มีคุณภาพในการสัมภาษณ์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านของผู้วิจัย โดยเฉพาะ นายดวงจันทร์ รัตนธรรม และ นางวิภารัตน์ รัตนธรรม ซึ่งเป็นกำลังใจสำคัญที่สุด ที่คอยให้การสนับสนุน ดูแลเอาใจใส่ อย่างดีเสมอมา และขอขอบคุณทุกกำลังใจจากกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่แต่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ภวินท์ชาติ รัตนธรรม

56910394: สาขาวิชา: การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา;

วท.ม. (การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา)

คำสำคัญ: พฤติกรรมคิดก้าวหน้า/ บุคลิกภาพเชิงรุก/ ความริเริ่มส่วนบุคคล/ ขอบเขตการรับรู้
ความสามารถของตน/ ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง/ การวิจัยแบบผสมวิธี
ภวินท์ชาติ รัตนธรรม: การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1: การวิจัยแบบผสมวิธี (THE DEVELOPMENT
OF GUIDELINES TO PROMOTE PROACTIVE BEHAVIOR AMONG SA-KAEO TEACHERS IN
PUBLIC PRIMARY EDUCATION, SERVICE AREA 1, USING MIXED-METHOD RESEARCH)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ภัทราวดี มากมี, ค.ด. 223 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และ
สังเคราะห์แนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
สระแก้ว เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็น
ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่ม
ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตร
ประมาณค่า 5 ระดับ ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ
กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา จำนวน 12 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง
เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ และพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คำนึงหนัก
องค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน
ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ตามลำดับ

2. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ควรดำเนินการ 3 วิธี คือ 1) ปรับเจตคติให้ข้าราชการครูคิดบวก
2) เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการปรับปรุงวิธีการทำงาน และ
3) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรให้ความสำคัญกับการปรับเจตคติให้พนักงานคิดบวก
เป็นอันดับแรก

56910394: MAJOR: RESEARCH AND STATISTICS IN COGNITIVE SCIENCE;

M.Sc. (RESEARCH AND STATISTICS IN COGNITIVE SCIENCE)

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

PAWINCHAT RATTANATHUM: THE DEVELOPMENT OF GUIDELINES TO
PROMOTE PROACTIVE BEHAVIOR AMONG SA-KAEO TEACHERS IN PUBLIC PRIMARY
EDUCATION, SERVICE AREA 1, USING MIXED-METHOD RESEARCH. ADVISORY
COMMITTEE: PATTRAWADEE MAKMEE, Ph.D. 223 P. 2018.

The purposes of this research were to use confirmatory factor analysis to analyse proactive teaching behaviors, and to synthesize the guiding principles for promoting proactive behaviors of government teachers in Sa-Kaeo Primary Educational Service Area 1 by using a mixed method research paradigm. For quantitative research, participants were derived by proportionate stratified random sampling, consisting of 400 government teachers. A five-level rating scale was employed as the research instrument; second-order confirmatory factor analysis was used to analyze the data. For the qualitative research, participants were derived by purposive sampling, comprising 12 experts in educational administration. The research instrument was a semi-structured interview form. Data were analyzed by content analysis.

The results were as follows:

1) Confirmatory factor analysis results of proactive behaviors were found to be consistent with the empirical data, with behavior consisting of four components. Component loadings were, from highest to lowest: Personal Initiative, Role Breadth Self-Efficacy, Taking Charge, and Preemptive Personality.

2) The guidelines for promoting proactive behavior should be undertaken in three phases, that is, 1) adjusting attitudes of the government teachers to focus on positive thinking; 2) allowing government teachers to express their opinions and to improve their way of working; and 3) motivating teachers to develop proactive behavior.

In conclusion, it is suggested that the development of guidelines to promote proactive behavior among Sa-Kaeo government teachers in Primary Educational Service Area 1 should primarily focus on encouraging teachers to employ positive thinking.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
กรอบแนวทางในการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับอุปนิสัย 7 ประการ.....	11
ตอนที่ 2 แนวคิดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
ตอนที่ 3 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง.....	57
ตอนที่ 4 การพัฒนาข้าราชการครูสมัยใหม่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
ตอนที่ 5 การวิจัยแบบผสมวิธี.....	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
ระยะที่ 1 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบพฤติกรรมคิด ก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์	89
ระยะที่ 2 วิเคราะห์การส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	95

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	98
ตอนที่ 1 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบพฤติกรรมคิด ก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	101
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	126
5 สรุปและอภิปรายผล.....	142
สรุปผลการวิจัย.....	142
อภิปรายผลการวิจัย.....	146
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	155
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป	155
บรรณานุกรม.....	156
ภาคผนวก.....	165
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	166
ภาคผนวก ข สำเนาหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย.....	174
ภาคผนวก ค สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย (แบบสอบถาม).....	176
ภาคผนวก ง สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย (แบบสัมภาษณ์).....	178
ภาคผนวก จ แบบตัวอย่างสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	180
ภาคผนวก ฉ คำสั่งและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดล คิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1.....	204
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	223

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2-1	สรุปลักษณะของการวิจัยแบบผสมวิธี.....	77
2-2	สรุปข้อจำกัด ข้อพึงระวัง ในการใช้การวิจัยแบบผสมวิธีในแต่ละชนิดของการศึกษา	78
2-3	การเปรียบเทียบการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ และ การวิจัยแบบผสมวิธี.....	80
2-4	สังเคราะห์งานวิจัย.....	84
3-1	ขั้นตอนการออกแบบวิจัยแบบ Follow-Up Explanation Design	88
3-2	กลุ่มตัวอย่าง	91
3-3	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม	92
3-4	เกณฑ์การตัดสินใจของคะแนนแปลงเป็นค่าเฉลี่ย และความหมาย	93
3-5	เกณฑ์พิจารณาดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	94
4-1	คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	101
4-2	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	104
4-3	การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	110
4-4	ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก.....	111
4-5	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก.....	112
4-6	ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล.....	114
4-7	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล.....	114
4-8	ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถ ของตน.....	116
4-9	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน.....	117
4-10	ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วย ตนเอง.....	118
4-11	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหา ด้วยตนเอง.....	119
4-12	ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.....	120

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.....	121
4-14 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	127
4-15 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก.....	128
4-16 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล.....	131
4-17 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถ ของตน.....	133
4-18 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วย ตนเอง.....	135
4-19 คะแนนที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน.....	136
4-20 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การพัฒนาแนวทางการส่งเสริม พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.....	137
4-21 ผลการสรุปเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	139
4-22 แนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	140

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1	7
2-1	12
2-2	14
2-3	24
2-4	25
2-5	33
2-6	38
2-7	67
2-8	75
2-9	76
3-1	87
3-2	91
4-1	113
4-2	115
4-3	117
4-4	119
4-5	124
4-6	141

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถที่จะเรียนรู้และมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง Covey (2004, p. 57) ได้นิยามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่เรียกว่า สมดุลแห่ง P/PC (P/PC Balance) คือ ความสมดุลของผลผลิตตามที่ต้องการ (Production) และความสามารถในการสร้างผลผลิต (Production Capability) กล่าวคือ เมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องให้การดูแลพนักงานที่ปฏิบัติงาน ให้มีความสำคัญ ใส่ใจ ทราบถึงความต้องการของพนักงาน และพยายามตอบสนองความต้องการนั้นในขอบเขตที่สมเหตุสมผล เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมุ่งเน้นเพียงเพื่อให้พนักงานผลิตผลงานให้กับองค์กร แต่ไม่ได้เห็นถึงความสำคัญของพนักงานในองค์กร พนักงานย่อมจะท้อแท้ และหมดกำลังใจ และท้ายที่สุดย่อมผลิตผลงานไม่ได้ประสิทธิภาพ ขาดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

เมื่อองค์กรต้องการให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงต้องพยายามรักษาสมดุลทั้งผลผลิต และพนักงานที่สร้างผลผลิตให้กับองค์กรโดยควรสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งในการทำงาน มีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคม และความพึงพอใจในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งโอกาสความก้าวหน้าในองค์กรยังเป็นปัจจัยจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย คนส่วนใหญ่มักวัดความก้าวหน้าของบุคคลจากระดับตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายการบังคับบัญชา หรือเงินเดือน โดยเชื่อว่า ผู้ที่มีตำแหน่งสูงในองค์กรคือ ผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ (ปาริฉัตร ตู่ดำ, 2556, หน้า 26) ในทางกลับกันผู้ปฏิบัติงาน 5 นิสัยแย่งในการทำงานที่จะตัดโอกาสความก้าวหน้า คือ 1) มาทำงานไปวัน ๆ 2) มองแต่เรื่องผลประโยชน์เป็นเหตุผลหลักในการทำงาน 3) นั่งรอแต่คำสั่งงานจากหัวหน้า 4) ไม่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง และ 5) ไม่มีส่วนร่วมกับกระบวนการคิดงาน (ณัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง, 2557, หน้า 1)

การพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการดำรงชีวิตสามารถมีแนวทางในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผลตลอดจนสามารถที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ แนวคิดหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง คือ แนวคิด 7 อุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูงตามแนวคิดของ Covey (2004) ได้ศึกษาถึงหลักการพื้นฐานในการเป็นคนที่มีประสิทธิผล และเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ และความสุขที่แท้จริงในชีวิต ซึ่งประกอบด้วยอุปนิสัย 7 ประการ คือ

1) ต้องเป็นฝ่ายริเริ่มกำหนด หรือเลือกสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำ 2) นำภาพผลรับมากำหนดจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำตามลำดับความสำคัญ 4) คิดแบบชนะ-ชนะแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน 5) เข้าใจคนอื่นก่อน จะให้คนอื่นเข้าใจตน 6) ฝึกพลังประสานความต่าง และ 7) ลับเลื่อยให้คมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 7 อุปนิสัยนี้จะพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิผลที่สูงขึ้น พัฒนาจากคนที่ต้องพึ่งพาคนอื่นสู่การพึ่งพาตนเองได้ และพัฒนาสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกันทำให้อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

อุปนิสัยริเริ่มทำก่อน เป็นอุปนิสัยเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดของคนที่จะมีประสิทธิผลในทุกสถานการณ์ และอุปนิสัยที่เหลืออีก 6 ประการ จะพัฒนาได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาอุปนิสัยที่ 1 คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behavior) ผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะมีลักษณะเป็นผู้ที่คิดหาทางเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ที่แสดงถึงความสามารถในการรับผิดชอบตัวเองได้ สามารถคิดริเริ่มกระทำการต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องรอให้เกิดอะไรขึ้นก่อนโดยเห็นโอกาสที่จะริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ในขณะที่ผู้อื่นเห็นว่าเป็นปัญหา มีแนวคิดของการกระทำให้สิ่งที่เป็นอยู่นั้นดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สามารถมองเห็นประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ แล้วคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น สามารถเป็นแบบอย่างให้กับคนอื่น ๆ ได้ และสามารถคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาคด้วยการเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเองก่อน พร้อมกับเลือกที่จะกระทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นด้วยตนเองไม่ใช่เป็นเพราะสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวเป็นตัวกำหนดให้กระทำด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตระหนักถึงขอบเขตที่ตัวเองสามารถทำได้ โดยคิดว่าตนเองจะเป็นอะไร ตนเองมีข้อดีข้อด้อยอย่างไรบ้างแล้วพยายามทำในสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้อย่างเต็มที่ที่ดีที่สุดด้วยตนเอง การที่เราจะรู้จักสร้างการกระทำที่มาจากตนเองนั้น เราสามารถนำพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าเข้ามาใช้พัฒนาตนเองได้ โดยพฤติกรรมคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้ผู้ที่นำมาพัฒนาตนเองนั้นมีบุคลิกภาพในเชิงรุก มีอิสระในการหาทางเลือกของตนเองต่อสิ่งกระตุ้น แสดงออกโดยการเป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนเองสามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างมีอิสระ มีความมุ่งมั่นที่จะทำการใด ๆ ด้วยการวางแผนไว้ล่วงหน้าเสมอ มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ หรือการรับรู้ความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา (เพ็ญแข บุญสอน และภัทราวดี มากมี, 2560)

ความเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ดังที่กล่าวมาเป็นอุปนิสัยที่ส่งผลให้ผู้ที่นำมาพัฒนาในด้านนี้เป็นผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานและไม่ทำให้เกิดความทุกข์ ขณะเดียวกันผู้ที่มีอุปนิสัยในด้านนี้ ยังเป็นกำลังใจให้ผู้อื่นทำแบบเดียวกับตน คุณลักษณะความเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าเป็นลักษณะของบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรยุคใหม่ หากองค์กรนั้นมีสมาชิกที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า สมาชิกร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ และความฉลาดความเฉลียวมารวมกัน ร่วมกันสร้างบรรยากาศคิดก้าวหน้าในองค์กร องค์กรใด ๆ ไม่จำเป็นต้องตกอยู่ในอิทธิพลของสภาพแวดล้อม สามารถก้าวล้ำไปในเชิงรุกเพื่อทำให้ค่านิยม และเป้าหมายที่มีร่วมกันของสมาชิก

เกิดผลสำเร็จ (Covey, 2004, p. 77) หลายสถาบันในองค์กรต่าง ๆ ได้เสนอแนะว่าผู้ปฏิบัติงานควรมีความชำนาญในงานนั้น ๆ เนื่องจากว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้าเป็นองค์ประกอบสำคัญในโครงสร้างของการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยและจากผลลัพธ์ที่ได้จะพบว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงเรื่องของพฤติกรรม คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Crant, 2000, pp. 435-462)

ในกระบวนการทำงาน บุคคลที่ทำงานจะมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งบุคคลที่ทำงานได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะของคนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะทำงานเชิงรุก (Proactive) และลักษณะของคนที่ไม่มีความคิดก้าวหน้าจะทำงานเชิงรับ (Reactive) บุคคลที่ทำงานเชิงรุก หรือผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่ค้นหาปัญหา และหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อปัญหาเกิดขึ้นจะพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น การทำงานเชิงรุก มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ปัญหาดังกล่าวที่จะเกิดขึ้น จึงมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ และกลุ่มทำงาน องค์กรทุกประเภทสามารถที่จะใช้การทำงานเชิงรุกได้ทั้งสิ้น การทำงานเชิงรุกจะช่วยให้สมาชิกร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นมารวมกัน พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ บุคคลที่ทำงานเชิงรับ หรือผู้ที่ไม่มีความคิดก้าวหน้า จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมเลือกทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามแต่สิ่งแวดล้อมที่มากระทบ ถ้าได้รับคำสั่งหรือเสริญก็จะเลือกทำกิจกรรมนั้น แต่ถ้าได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์จะไม่กล้าทำ หรือแสดงความคิดเห็นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา แต่จะรอคอยให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนจึงจะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการแก้ปัญหามากกว่าจะเป็นผู้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหา (Covey, 2004, p. 79; เพ็ญแข บุญสอน และภัทราวดี มากมี, 2560)

พฤติกรรมคิดก้าวหน้า ในองค์กรสามารถที่จะยกระดับได้มากกว่าการจัดการในส่วนอื่น ๆ และเป็นผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร เนื่องจากว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้ามีกรอบรูปแบบความคิด และการประเมินที่แตกต่างกันออกไป คำจำกัดความของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า นั้น ถ้าเอามาจากหลาย ๆ อย่างมารวมกันก็จะมีความหมายที่ไม่ค่อยแน่ชัด จึงได้จำกัดถึงการเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าโดยดูจากการเพิ่มขึ้นจากสถานะในปัจจุบันหรือการริเริ่มความคิดใหม่ ๆ ซึ่งรวมไปถึงแนวทางเลือกที่เกิดขึ้นมากกว่าการปรับเปลี่ยนสถานะเงื่อนไข

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยต้องการนำมาศึกษา และพัฒนากับผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยเลือกศึกษากับข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยเชื่อว่าคนทำงานส่วนใหญ่อยากก้าวหน้าในอาชีพ

อยากได้รับการเลื่อนขั้น หรืออยากได้รับโอกาสในการทำงานชิ้นสำคัญที่จะสร้างผลงานให้ตัวเองได้ แต่พฤติกรรมตัดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานที่มักทำให้คนทำงานไปไม่ถึงเป้าหมายสามารถตั้งข้อสังเกตได้ดังนี้ 1) มาทำงานไปวัน ๆ 2) มองเรื่องผลประโยชน์เป็นเหตุผลหลักของการทำงาน 3) เอาแต่นั่งรอคำสั่งจากหัวหน้าว่าต้องทำอะไร 4) ไม่พยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 5) ไม่มีส่วนร่วมกับกระบวนการคิดงาน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมา คือลักษณะของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ไม่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Covey, 2004, p.79) ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานขององค์กรใด จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ (ณัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง, 2557, หน้า 1)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์ ภัทรราวี มากมี และสุชาดา กรเพชรปानी (2556) ที่ศึกษาพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี พบว่าพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุกตามลำดับ และหลังจากนั้นได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญแข บุญสอน และภัทรราวี มากมี (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ท่ออลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี ผลการวิจัยปรากฏว่าการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ท่ออลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ควรให้ความสำคัญกับการปรับเจตคติให้พนักงานเปิดใจและคิดบวกเป็นอันดับแรก และหลังจากนั้นได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Makmee (2017) ได้วิจัยเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์โมเดลพุทธระดับแบบผสมวิธี ผลวิจัยปรากฏว่า แนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออก ควรส่งเสริมด้านความริเริ่มด้วยตนเอง เป็นอันดับแรก ส่วนในระดับหน่วยงานควรส่งเสริมด้านบุคลิกภาพ เชิงรุกเป็นอันดับแรก โดยควรเริ่มจากการปรับเจตคติให้ข้าราชการเปิดใจและคิดบวกก่อนลงมือปฏิบัติ

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 ในการนำแนวทางดังกล่าวไปพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จะมีศักยภาพในการบริหารจัดการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมการคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อสังเคราะห์แนวทางส่งเสริมพฤติกรรมการคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

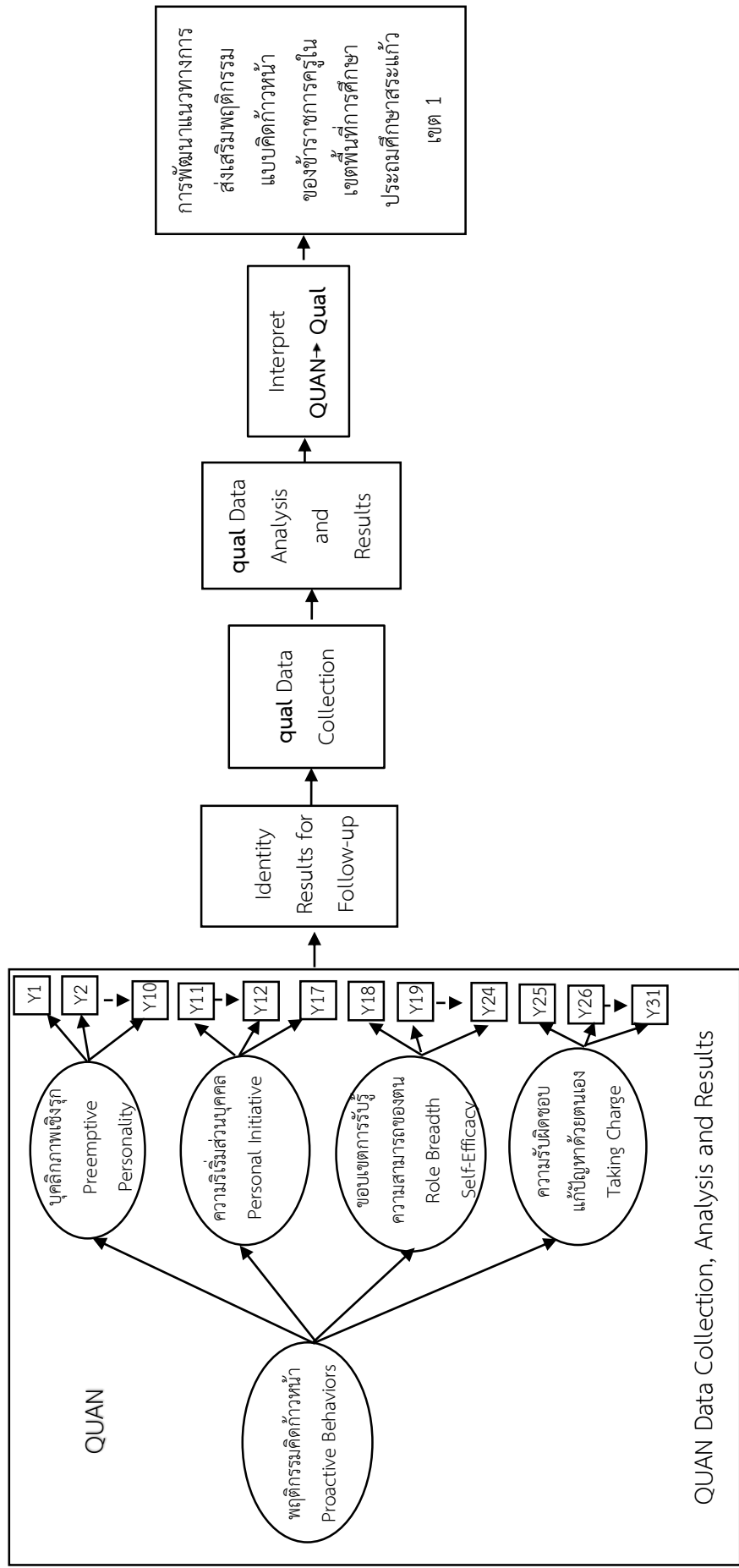
กรอบแนวทางการวิจัย

พฤติกรรมการคิดก้าวหน้า เป็นอุปนิสัยเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดของคนที่จะมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ ผู้ที่มีความคิดก้าวหน้าจะมีลักษณะเป็นผู้ที่คิดหาทางเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ที่แสดงถึงความสามารถในการรับผิดชอบตัวเองได้ สามารถคิดริเริ่มกระทำการต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องรอให้เกิดอะไรขึ้นก่อน โดยเห็นโอกาสที่จะริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในขณะที่ผู้อื่นเห็นว่าเป็นปัญหา มีแนวคิดของการกระทำให้สิ่งที่เป็นอย่างนั้นดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สามารถมองเห็นประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ แล้วคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นสามารถเป็นแบบอย่างให้กับคนอื่น ๆ ได้ และสามารถคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาคด้วยการเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเองก่อน พร้อมกับเลือกที่จะกระทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นด้วยตนเองไม่ใช่เป็นเพราะสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวเป็นตัวกำหนดให้กระทำด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตระหนักถึงขอบเขตที่ตัวเองสามารถทำได้ โดยคิดว่าตัวเองจะเป็นอะไร ตนเองมีข้อดีข้อด้อยอย่างไรบ้างแล้วพยายามทำในสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้อย่างเต็มที่อย่างดีที่สุดด้วยตนเอง (Covey, 2004)

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

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการคิดก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงนำผลสรุปดังกล่าว มาทำการศึกษาคับข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพราะปัจจุบันข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประสบปัญหาในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแสดงบทบาทความมีคุณค่าที่โดดเด่นของตนเอง ประกอบกับขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้เรียนรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความเจริญก้าวหน้าในปัจจุบัน ซึ่งเป็นจุดด้อยที่สำคัญทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยพัฒนาเป็นกรอบแนวทางโมเดลสมมติฐานหรือกรอบแนวทางการวิจัยการวัดพฤติกรรมการคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ซึ่งเลือกใช้วิธี Follow-Up Explanation Design ในการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล เพื่อให้ได้คำตอบวิจัยที่สมบูรณ์ (Edmonds & Kennedy, 2017, p. 197) ดังภาพที่ 1-1



การพัฒนาแนวทาง
ส่งเสริมพฤติกรรม
แบบคิดก้าวหน้า
ของข้าราชการครูใน
เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัยแบบ Follow-Up Explanation Design (Edmonds & Kennedy, 2017, p. 197)

ภาพที่ 1-1 กรอบแนวทางการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (Role Breadth Self-Efficacy) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge)

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ได้องค์ประกอบพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. ได้แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และบุคคลทั่วไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

การวิจัยเชิงปริมาณ: ประชากรข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปี 2560 จำนวน รวมทั้งสิ้น 1,859 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2560)

การวิจัยเชิงคุณภาพ: ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 12 คน เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร การศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษามาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว และตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถ ของตน ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และตัวแปรสังเกตได้ 31 ตัวแปร

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติ เป็นปกติจนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพเชิงรุก มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น จึงมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ และกลุ่มทำงาน องค์กรทุกประเภทสามารถใช้การทำงานเชิงรุกได้ทั้งสิ้น การทำงานเชิงรุกจะช่วยให้สมาชิก ร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นมารวมกัน พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และประสบ

ความสำเร็จ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคลชอบเขตการรับรู้
ความสามารถของตน ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มุ่งให้
ความสนใจกับมุมมองในระยะยาว ซึ่งจะทำให้บุคคลพิจารณาถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น พยายามเปลี่ยนแปลง
สภาพแวดล้อม หาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอมีการตัดสินใจด้วยตนเองมีความเชื่อมั่นในความสามารถ
ของตนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความพยายามจนกระทั่งทำให้ความคิดของตนออกมาเป็น
ความจริงได้

ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) หมายถึง ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่ทำงาน
อย่างหนึ่งซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง พิจารณาด้วยความคิดเชิงบวก หรือใช้วิธีการ
ทำงานเชิงรุก ตลอดจนใช้ความมานะพยายามเพื่อให้พบทางเลือกใหม่ และวิธีแก้ปัญหาที่ต่างจากเดิม
ได้ เพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (Role Breadth Self-Efficacy) หมายถึง การที่
บุคคลสามารถประเมินความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคลว่า ตนมีความสามารถที่จะแสดง
พฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการได้ แต่ถ้าเหตุการณ์นั้นบุคคล
สามารถประเมินแล้วแต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ก็มีแนวโน้ม
ที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการเลือกกระทำและ
ความพยายามในการกระทำ

ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge) หมายถึง พฤติกรรมหรือ
การกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นพยายามพากเพียรและเต็มใจไม่ละทิ้งหรือหลีกเลี่ยง
ทอดทิ้งงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และหากมีข้อผิดพลาดก็จะใส่ใจ
แก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเต็มใจ

การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Development of a Guideline to
Promote Proactive Behaviors) หมายถึง วิธีปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
จนเป็นที่น่าพึงพอใจ สำหรับบุคคลที่มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และมีบุคลิกภาพเชิงรุก และ
เตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ดีขึ้น

ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 (Government
Teachers in Sa-kaeo Primary Educational Service Area 1) หมายถึง ครูผู้ที่ทำหน้าที่สอน
โรงเรียนประถมศึกษาที่มีระดับชั้นตั้งแต่อนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาส
ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 1 ประกอบด้วย 5 อำเภอ จำนวน 146 โรงเรียน ปีการศึกษา 2560

การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) หมายถึง การใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักควบคู่กันไป แบบติดตาม (Follow-Up Explanation Design) ในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ปี 2560 จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สักขณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้วยโปรแกรม Mplus และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และเพื่อการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่ง 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปนิสัย 7 ประการ

ตอนที่ 2 แนวคิดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

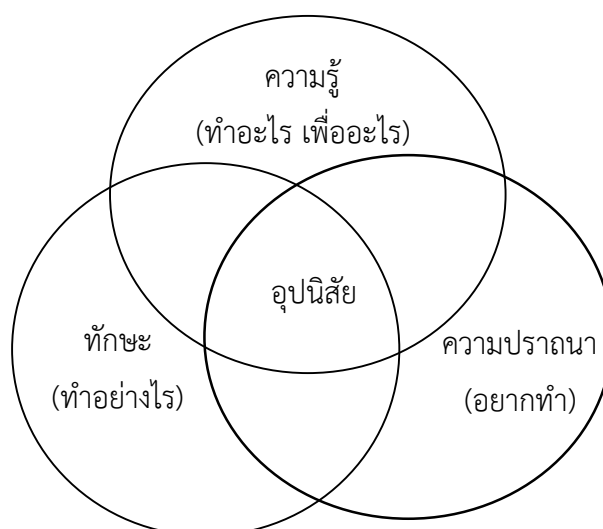
ตอนที่ 3 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 การพัฒนาข้าราชการครูสมัยใหม่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 5 การวิจัยแบบผสมวิธี

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปนิสัย 7 ประการ

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



ภาพที่ 2-1 อุปนิสัยที่มีประสิทธิผล หลักการและโครงสร้างของพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัว
(Covey, 2004, p. 48)

อุปนิสัยเป็นปัจจัยสำคัญต่อชีวิตเพราะพฤติกรรมตามอุปนิสัยเกิดขึ้นเกือบตลอดเวลาจนไม่รู้สึกรู้สึกตัวแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพหรือไร้ประสิทธิภาพ ความคิดส่งผลให้เกิดการปฏิบัติเมื่อกระทำเป็นกิจวัตรก่อให้เกิดเป็นอุปนิสัยแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะ และวิถีชีวิต ดังกล่าวไว้ในงานของ Covey (2004) ซึ่งได้เขียนหนังสือ “7 Habits of Highly Effective People” โดยกล่าวถึงการสร้างคุณลักษณะซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในชีวิต โดยสิ่งเหล่านี้ได้รวบรวมและสร้างเป็นหลักการเพื่อให้ประพฤติกรรมปฏิบัติจนเป็นนิสัยมีความยั่งยืนถาวร และไม่ทิ้งปัญหา ไว้ในภายหลังโดยได้รวบรวมหลักการพื้นฐานในการเป็นคนมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นหลักการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อนนำไปสู่ความสำเร็จ และความสุขที่แท้จริงได้ นอกจากนี้ได้กล่าวถึงหลักคิดพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนเอง และการสร้างความเป็นผู้นำคือ ต้องพัฒนาสรีระหรือกาย (Body) ซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของเศรษฐกิจ ความคิด (Mind) คือ การรับรู้ เรียนรู้ และการวิเคราะห์จิตวิญญาณ (Spirit) เป็นเรื่องของจุดมุ่งหมาย และหลักการสำนึกต่าง ๆ ของชีวิต และหัวใจ (Heart) เป็นตัวแทนของความรัก ความสัมพันธ์ ความมุ่งมั่นในใจทั้งหมดให้เป็นหนึ่งเดียว และนอกจาก 4 สิ่งดังกล่าวต้องมีการผสมผสานเรื่องอุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งเข้าไว้อย่างลงตัว กล่าวคือ ใน 3 อุปนิสัยแรกจะเป็นการชนะใจตนเองเป็นการเริ่มจากตนเองและอีก 3 อุปนิสัยจะก้าวสู่การชนะใจผู้อื่น ส่วนอุปนิสัยที่ 7 เป็นการหล่อหลอมให้อุปนิสัยที่ 1 ถึง 6 ยังคงความสมดุลอยู่ต่อไป

การพัฒนาวุฒิภาวะอย่างต่อเนื่อง (The Maturity Continuum)

อุปนิสัย 7 ประการ เป็นการพัฒนาวุฒิภาวะอย่างต่อเนื่อง จากที่เคยพึ่งพาผู้อื่นไปสู่การพึ่งพาตนเองจนกระทั่งสามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้ เช่น การเจริญเติบโตของมนุษย์ ในวัยเด็ก

ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ต้องอยู่ในความดูแลและช่วยเหลือของผู้อื่น เมื่อเวลาผ่านไปเด็กโตขึ้น มีความรู้ความสามารถและวุฒิภาวะที่จะพึ่งพาและควบคุมตนเองได้ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และการเงิน จนในที่สุดสามารถเป็นที่พึ่งของผู้อื่น และประสานความสัมพันธ์ด้วยการพึ่งพากันและกันได้

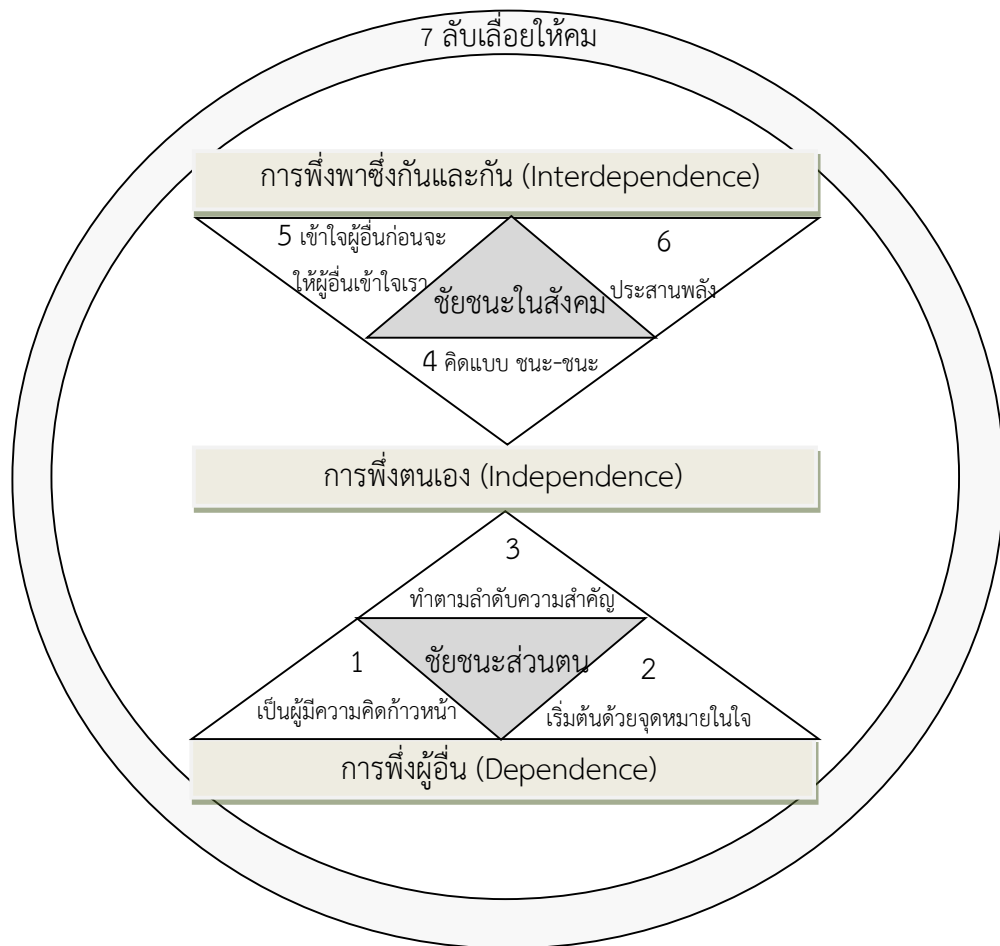
ในกระบวนการพัฒนาวุฒิภาวะอย่างต่อเนื่องนั้น

การพึ่งพาผู้อื่น หมายถึง บุคคลต้องให้ผู้อื่นเป็นคนดูแล ปกป้อง รับผิดชอบ จัดการสิ่งต่าง ๆ ในด้านร่างกาย อารมณ์ และชี้แนะวิธีการ หรือแนวทางในการคิด

การพึ่งพาตนเอง หมายถึง บุคคลมีความสามารถทำได้เอง เป็นผู้รับผิดชอบตนเอง สามารถเลือกได้ว่าจะกระทำสิ่งใด รู้จักใช้ความคิดในการสร้างสรรค์ วิเคราะห์ แสดงออกทางความคิดให้ผู้อื่นเข้าใจได้

การพึ่งพาซึ่งกันและกัน หมายถึง บุคคลมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่คิดรวมกับผู้อื่น เพื่อสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่กว่าการทำงานคนเดียว

บุคคลต้องมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองก่อนจึงจะสามารถคิดร่วม หรือทำงานพึ่งพาซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังภาพที่ 2-2 แสดงให้เห็นถึงลำดับและการพึ่งพาซึ่งกันและกันของอุปนิสัย 7 ประการ



ภาพที่ 2-2 การพัฒนาคุณภาพของอุปนิสัย 7 ประการ (Covey, 2004, p. 53)

การพึ่งพาตนเองได้ต้องอาศัยอุปนิสัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ อุปนิสัยที่ 1 การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า อุปนิสัยที่ 2 คือ การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ และอุปนิสัยที่ 3 คือ การทำตามลำดับความสำคัญ ซึ่งอุปนิสัยทั้ง 3 ประการจะเกิดจากการสอน ชี้แนะ ดูแล และช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่น เช่น บิดา มารดา ผู้ปกครอง อาจารย์ หัวหน้างาน เป็นต้น เมื่อบุคคลฝึกพฤติกรรมทั้ง 3 จนเป็นนิสัยแล้ว จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนทำได้ การรับรู้ที่ตนมีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ เป็น “ชัยชนะส่วนตัว” เมื่อเผชิญกับปัญหา หรือทำสิ่งต่าง ๆ จึงสามารถพึ่งพาตนเองได้ การพึ่งพาตนเองสามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในกิจการงานที่ตนทำโดยไม่ต้องยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น แต่เมื่อทำงานใดที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น การพึ่งพาซึ่งกันและกันจะช่วยทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างดีเลิศ อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ-ชนะ ลักษณะนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้อื่นเข้าใจเรา และอุปนิสัยที่ 6 การประสานพลัง จึงเป็นลักษณะนิสัยที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อผลงานที่ดีเลิศ การฝึกพฤติกรรมทั้ง 3 นี้ให้เป็นนิสัยจะทำให้บุคคลสามารถ

นำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็น “ชัยชนะในสังคม”

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

อุปนิสัยที่ 1 การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Be Proactive)

การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าไม่เพียงแต่จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เท่านั้น หากแต่เป็นการสร้างความหมายและความเชื่อในฐานะที่เป็นมนุษย์ซึ่งสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง เพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จและรับผิดชอบชีวิตของตนเองได้โดยพฤติกรรมของมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งจากการตัดสินใจประพจน์ต่าง ๆ ไม่ได้เกิดจากเงื่อนไขใด ๆ คนที่มีความคิดก้าวหน้าจะเป็นผู้กำหนดเอง บุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการเก็บแรงกระตุ้นจากคุณค่าที่แท้จริง ผลักดันคุณค่าด้วยการคิดทบทวนอย่างรอบคอบและการคัดเลือกคุณค่าที่อยู่ภายในตนเอง นอกจากนี้การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้าต้องทำและคิดสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในขอบเขตที่เราสามารถทำได้ควบคุมได้และพยายามขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ให้มากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ จะทำให้มีความสามารถทำหรือควบคุม สิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น

อุปนิสัยที่ 2 การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Being with the End in Mind)

การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ หมายถึง การเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมาย ไม่ว่าจะ เป็นเป้าหมายเล็กหรือใหญ่ และกำหนดแผนงานก่อนลงมือทำ เพื่อช่วยให้บุคคลรู้ว่าตนเองต้องการทำอะไร ขณะนี้อยู่ตรงจุดไหน และต้องทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจเป็นการเริ่มต้นด้วยเข้าใจในตัวเองอย่างชัดเจนก่อน ต้องรู้ว่ากำลังจะไปทางไหนเพื่อจะได้เข้าใจว่าเรากำลังอยู่ตรงจุดไหนในขณะนี้และค่อย ๆ ขยับไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องด้วยการเริ่มต้นมองกรอบความคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายสุดท้ายในชีวิต และกำหนดเป้าหมายในใจอย่างชัดเจนกระทำทุกอย่างไม่ให้ขัดแย้งกับสิ่งที่กำหนดไว้ซึ่งสำคัญที่สุด โดยในทุกวันที่ผ่านไปจะต้องมีส่วนร่วมในการทำให้เข้าใจเป้าหมายที่กำหนดไว้ในใจ อุปนิสัยการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจพื้นฐานอยู่บนหลักการของความเป็นผู้นำจินตนาการ และจิตสำนึกวิธที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ คือ การสร้างความรับผิดชอบส่วนตนเริ่มต้นที่ศูนย์รวมของขอบเขตที่สามารถทำได้และสนใจต้องการเป็น หรือทำโดยอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าหลักการที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติ และพยายามใช้ชีวิตให้มีความสอดคล้องกันซึ่งถือเป็นศูนย์รวมที่หลักการ โดยจะต้องมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้เพราะสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความรับผิดชอบส่วนตนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่จะประกอบไปด้วยกรอบความคิด

ขั้นพื้นฐานเครื่องนำทางปัญญาและอำนาจทั้ง 4 ปัจจัยนี้จะต้องรวมกันอย่างสอดคล้องเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้มีประสิทธิภาพที่สุด จะกำหนดอนาคตให้ตนเอง แทนที่จะให้ผู้อื่นหรือสภาวะการณ์เป็นตัวกำหนดเป้าหมายของชีวิต เขาคิดวางแผนอยู่ในใจ และดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้ สิ่งที่อยู่ในใจของเขาเป็นสิ่งที่กำหนดอนาคตของเขา การเริ่มต้นด้วยจุดหมายในใจ สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุก ๆ ด้านในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในองค์กร หรือการดำเนินชีวิตในครอบครัว

อุปนิสัยที่ 3 การทำตามลำดับความสำคัญ (Put First Things First)

การทำตามลำดับความสำคัญ คือ การจัดประเภทและลำดับที่ของการทำงานของบุคคล บุคคลจะต้องทราบว่างานใดเป็นงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วน หรืองานใดเป็นงานที่มีความสำคัญแต่ไม่เร่งด่วน การลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะต้องทำนั้นต้องอยู่บนรากฐานของหลักการความถูกต้อง และความสำคัญที่จะให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ไม่ใช่การทำงานเพราะถูกบีบบังคับ หรือถูกเร่งให้ทำด้วยเหตุฉุกเฉิน

อุปนิสัยนี้ถือเป็นการลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเป็นวัตรธุระธรรมและสำเร็จลงได้ตามต้องการเป็นผลลัพธ์อันต่อเนื่องมาจากอุปนิสัยที่ 1 และ 2 เป็นการทำงานของความต้องการเป็นอิสระ จึงสามารถทำให้เกิดการตัดสินใจและเลือกทำในสิ่งที่สอดคล้องกันนำไปสู่การเป็นคนที่มีศูนย์รวมอยู่ที่หลักการอุปนิสัยนี้จะเป็นเรื่องของการกระทำในชีวิตที่จะต้องเกิดขึ้นตลอดเวลาการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพคือการทำตามลำดับความสำคัญการจัดการระเบียบวินัยและดำเนินการตามความสำคัญเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยการจัดการกับตัวเองและพยายามรักษาความสมดุลของผลลัพธ์กับความสามารถในการบริหารเวลา วิธีที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดคือจะต้องให้ความสนใจและทำในเรื่องที่มีความสำคัญก่อนมากกว่าเรื่องเร่งด่วนเสมอโดยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันและเตรียมตัวในกิจกรรมเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์การแสวงหาโอกาสใหม่และการวางแผนรวมถึงการพักผ่อนซึ่งจะต้องทำให้มีวิสัยทัศน์กว้างมองการณ์ไกลมีระเบียบวินัยสามารถควบคุมตนเองได้ และมีความสุขในชีวิต

อุปนิสัยที่ 4 การคิดแบบชนะ-ชนะ (Think Win-Win)

การคิดแบบชนะ-ชนะ เป็นแนวคิดที่แสวงหาผลประโยชน์สูงสุด ที่เห็นพ้องต้องกัน และยอมรับผลลัพธ์นั้นด้วยความเต็มใจของทั้งสองฝ่าย ซึ่งเป็นความพยายามที่จะประสานประโยชน์ของทุกฝ่ายจนเป็นที่พอใจ ผู้มีความคิดแบบชนะ-ชนะ จะเชื่อว่าทางเลือกหรือวิธีการแก้ปัญหาที่มีมากมายหลายวิธีที่จะทำให้ได้สิ่งที่ต้องการ เปิดอกพูดคุยปัญหากัน และเปิดใจรับฟังอีกฝ่ายด้วยความจริงใจ จะทำให้ได้แนวคิดและวิธีการที่หลากหลาย ดังนั้นการคิดแบบชนะ-ชนะจึงไม่ใช่การคิดที่จะได้ฝ่ายเดียว แต่เป็นการคิดที่รวมกันของทั้งสองฝ่ายที่ได้รับสิ่งที่ต้องการด้วยความพึงพอใจทั้งคู่

การคิดแบบชนะ-ชนะ ถือเป็นอุปนิสัยแรกในการเอาชนะใจผู้อื่นเป็นการคิดที่มีลักษณะของผู้นำเป็นกรอบความคิดและจิตใจที่แสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน โดยข้อตกลงหรือการแก้ไขปัญหาด้วยชัยชนะทั้งสองฝ่าย ได้รับประโยชน์ร่วมกันจึงไม่ใช่การแข่งขัน รากฐานของการคิดนี้ต้องมีลักษณะของความสัมพันธ์ที่ตรงมองเห็นคุณค่าในตนเอง มีความเป็นผู้ใหญ่มากกว่า คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบจิตใจเอื้อเฟื้อเพื่อความไว้วางใจเชื่อใจทำให้เราเปิดใจกว้างได้ และการมีมิตรภาพให้กับคนรอบข้างเสมอจากลักษณะของความสัมพันธ์มาสู่ข้อตกลงร่วมกันของทุกฝ่ายข้อตกลงแบบชนะ-ชนะนี้ครอบคลุมถึงขอบเขตของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยการมองผลตอบแทนที่จะตามมาจึงจะสามารถทำให้การคิดแบบชนะ-ชนะ นี้เกิดขึ้นได้จริง

ข้อตกลงแบบชนะ-ชนะ สามารถใช้ได้กับทุกความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างกับลูกจ้าง หรือเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน หรือกลุ่มบุคคลกับกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน แนวคิดแบบชนะ-ชนะ จะทำให้ทุกฝ่ายร่วมมือกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายง่ายขึ้น

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

การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา หมายถึง การรับฟังปัญหาของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และถามเพื่อความกระจ่างว่าผู้อื่นต้องการอะไร หรือรู้สึกอย่างไรก่อนที่จะพยายามอธิบายเหตุผลต่างๆ ของตนเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจตน

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

1. ไม่ใส่ใจรับฟัง คือ ไม่สนใจและไม่พยายามที่จะฟัง และทำความเข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นกำลังพูดหรืออธิบาย
2. แสร้งรับฟัง คือ แกล้งทำให้ออกเสียงเหมือนว่ากำลังฟัง
3. เลือกฟัง คือ เลือกฟังเฉพาะบางบทสนทนาที่ตนสนใจ หรือตรงกับความเชื่อของตน
4. ฟังอย่างตั้งอกตั้งใจ คือ พยายามทำความเข้าใจกับเนื้อหาที่ได้ฟัง และเปรียบเทียบกับเนื้อเรื่องต่าง ๆ เข้ากับสถานการณ์ของตน
5. ฟังอย่างเข้าใจ คือ การฟังและร่วมรับรู้ทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้พูด เป็นการรับฟังเพื่อเข้าใจในตัวผู้พูดอย่างแท้จริง

การฟังในระดับ 1-3 เป็นการฟังที่ไม่ทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาของผู้พูด จึงไม่ก่อประโยชน์จากการฟังนั้น

โดยปกติคนส่วนใหญ่มักไม่มีเจตนาในการรับฟังเพื่อทำความเข้าใจ แต่มักจะฟังแล้วเปรียบเทียบกับเนื้อเรื่องต่าง ๆ เข้ากับประสบการณ์ของตน น้อยคนนักที่จะรับฟังอย่างเข้าอกเข้าใจ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจผู้อื่นอย่างแท้จริงว่าเขาต้องการอะไร และรู้สึกอย่างไร

ในวงการธุรกิจ ถ้าผู้นำฝึกการฟังอย่างเข้าอกเข้าใจ เปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดบอกถึงความต้องการ จะทำให้ผู้นำได้ทราบปัญหา ความรู้สึก ความต้องการของพนักงานที่แท้จริง สร้างความร่วมมือ และเป็นพื้นฐานในการผนึกพลังประสานความต่างซึ่งเป็นอุปนิสัยที่ 6 ต่อไป

การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ถือเป็นหลักการที่สำคัญมากที่สุดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการติดต่อสื่อสารถือเป็นทักษะสำคัญที่สุดในชีวิตการสร้างอุปนิสัยนี้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนกรอบแนวคิด โดยการพยายามทำความเข้าใจกับคนอื่น ๆ ก่อนการฟังผู้อื่น เพื่อแสวงหาความเข้าใจและรับรู้อย่างแท้จริงถือเป็นสิ่งจำเป็นในการเข้าใจผู้อื่นด้วยการฟังอย่างตั้งใจตอบสนองฟังอย่างเห็นอกเห็นใจ และเปิดใจยอมรับสะท้อนความรู้สึกออกมาจากใจจริงของเราการฟังเช่นนี้ถือว่าอยู่ในความควบคุมของตัวเองเป็นการให้ความสนใจกับขอบเขตที่สามารถทำได้ และเข้าใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมีข้อมูลที่ถูกต้องจับหัวใจของเรื่องได้รวดเร็ว สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นทำให้ผู้อื่นรู้สึกปลอดภัยและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพทำให้คนอื่นเข้าใจเรานั้นต้องสร้างให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือในตัวเรา ก่อนเห็นอกเห็นใจและเป็นเรื่องของความรู้สึกที่คล้อยตามไปกับความคิดของคนที่เราเชื่อถือ การจะให้ผู้อื่นรู้สึกเช่นนั้นเราต้องพร้อมที่จะเข้าใจอีกฝ่ายนั้นแล้วจึงเสนอความคิดตามความเชื่อของเราตามความจริงด้วยความคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วว่าจะเกิดประโยชน์กับทุกคนเมื่อเราเข้าใจความรู้สึกของแต่ละคนเป็นอย่างดีแล้วจึงถือเป็นการเปิดประตูสู่การแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ และแสวงหาทางเลือกที่สามไม่ถือความแตกต่างว่าเป็นอุปสรรคแต่จะกลายเป็นส่วนหนึ่งที่น่าไปสู่การประสานพลัง

อุปนิสัยที่ 6 การประสานพลัง (Synergize)

การประสานพลัง หมายถึง ความพยายามประสานความแตกต่างในความคิดข้อมูล และวิธีการต่าง ๆ โดยการชักจูงให้ผู้อื่นเสนอแนวทางเลือกในการแก้ปัญหา มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลของทุกฝ่าย ตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า และได้ผลมากกว่าทางเลือกของสมาชิกทุกคนที่เสนอมา

การประสานพลังเป็นการนำข้อดีของอุปนิสัยทั้งหมดมารวมไว้ด้วยกันและความสัมพันธ์ที่แต่ละส่วนมีต่อกันต่างก็ก่อประโยชน์ให้กันและกัน เพื่อที่จะทำงานใหญ่ให้สำเร็จโดยประโยชน์สูงสุดของการประสานพลังคือการใช้คุณสมบัติที่มนุษย์ได้รับจากธรรมชาติ คือ ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคม แรงจูงใจแบบชนะ-ชนะ และทักษะการติดต่อสื่อสารมาจัดการกับเรื่องใหญ่ในชีวิต โดยการประสานพลังถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่มีศูนย์รวมอยู่ที่หลักการเพราะเป็นทั้งตัวเร่งและปลดปล่อยพลังภายในตัวเราออกมา สิ่งจำเป็นของการประสานพลังคือการรู้จัก

คุณค่าของความแตกต่าง สร้างเสริมส่วนที่แข็งแรง และขัดเซยส่วนที่อ่อนแอ นอกจากนี้ การเพิ่มระดับการสื่อสารต่อกันให้มากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัยหรือประสานพลังมากขึ้นและหากเกิดการประสานพลังที่สูง ปัญหาจะถูกแก้ไขด้วยความคิดสร้างสรรค์ การประสานพลังสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับครอบครัว โรงเรียนธุรกิจ การทำงานองค์กรสังคม หรือแม้แต่ระบบนิเวศน์ตามธรรมชาติ ล้วนแต่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันถือเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดอำนาจและใช้งานได้สูงสุด เปรียบเสมือนการประสานพลังนั่นเอง

อุปนิสัยที่ 7 การลับเลื่อยให้คม (Sharpen the Saw)

การลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอเป็นอุปนิสัยที่จะช่วยเพิ่มคุณค่าที่มีอยู่ในตัวเองให้มากขึ้น และปรับเปลี่ยนสิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติให้เราทุกคน 4 ประการ คือ ร่างกาย จิตวิญญาณ สติปัญญา และความรู้สึกที่มีต่อสังคม ด้วยการแสดงให้เห็นถึงพลังขับเคลื่อนทั้ง 4 อย่าง และเป็นการฝึกหัดใช้พลังทั้ง 4 ดังกล่าวเพื่อนำออกมาใช้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อย่างฉลาด และสมดุล ด้วยการเริ่มลงมือทำก่อน โดยหาเวลาลับเลื่อยจึงจัดเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในตารางบริหารเวลาที่ต้องทำอยู่ตลอดเวลาจนเป็นอุปนิสัยตามธรรมชาติและอยู่ในขอบเขตที่สามารถทำได้ สิ่งนี้ถือเป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดในชีวิต โดยเครื่องมือคือตัวเราเองเพราะเกี่ยวกับการใช้ชีวิต และการมีส่วนร่วม ซึ่งทั้ง 4 ด้านอธิบายได้ ดังนี้

ร่างกาย เกี่ยวข้องกับบุคคลในเรื่องการดูแลสุขภาพความสมบูรณ์ของร่างกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนให้เพียงพอ และการออกกำลังกายเป็นประจำเพื่อสร้างความทนทาน ความยืดหยุ่นให้กับร่างกาย การหาวิธีผ่อนคลายความเครียดเพื่อไม่ให้ร่างกายทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังรวมถึงการฝึกฝนทักษะทางด้านร่างกายต่าง ๆ เช่น การฝึกการใช้นิ้วมือในการพิมพ์ดีด เป็นต้น

จิตวิญญาณ เกี่ยวข้องกับบุคคลในเรื่องการพัฒนาทางด้านจิตใจ และแรงบันดาลใจ เช่น การสวดมนต์ การฟังธรรม การอ่านวรรณคดี การทำสมาธิ เป็นต้น

สติปัญญา บุคคลควรพัฒนาความรู้ วิชาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ การฝึกคิดในเชิงวิเคราะห์ การฝึกเขียนบันทึก การรวบรวมความคิดประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา และคิดวิเคราะห์เป็นการกระตุ้นการใช้ความคิดลับคมเลื่อยทางด้านสติปัญญา

ความรู้สึกที่มีต่อสังคม บุคคลจะต้องฝึกสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนใหม่ การเปิดใจรับฟังผู้อื่น การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล การมองความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นโอกาสในการสร้างสรรค์เพิ่มพูน

การลับเลื่อยหรือการปรับตัวใหม่จะต้องทำทั้ง 4 มิติให้เป็นไปอย่างสมดุลกล่าวคือ ร่างกาย ต้องหมั่นออกกำลังกายดูแลโภชนาการและจัดการกับความเครียดในจิตใจ ส่วนด้านจิตวิญญาณเป็นเรื่องของการเห็นคุณค่ารักษาคำมั่นสัญญาปฏิบัติญาณการศึกษาและสมาธิ ด้านสติปัญญาหมายรวมถึงการอ่านหนังสือมองสู่ความก้าวหน้าการวางแผนและการเขียนแผน สิ่งสุดท้ายคือความรู้สึก

ที่มีต่อสังคมเป็นจิตใจการให้บริการการแบ่งปันความรู้สึกรวมพลังและความมั่นคงในจิตใจที่แท้จริง

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

ขั้นตอนพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้มีอุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง
อุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่ง ตั้งอยู่บนรากฐานของหลักการของกรอบความคิดประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลในระยะยาวและเป็นรากฐานของคุณลักษณะของบุคคลขั้นตอนในการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Covey (1989) มีดังนี้

1. สร้างความเชื่อมั่นในตนเองเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้กำหนดชะตาชีวิตของตนเอง
 2. รับผิดชอบชีวิตของตนเองผลักดันคุณค่าของตนเองด้วยการคิดทบทวนอย่างรอบคอบทำและคิดสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในขอบเขตที่สามารถทำได้ควบคุมได้และพยายามขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ให้มากขึ้นเรื่อย ๆ
 3. สร้างความรับผิดชอบต่อส่วนตน โดยเริ่มต้นที่ศูนย์รวมของขอบเขตที่สามารถทำได้และสนใจต้องการเป็นหรือทำโดยอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าและหลักการที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติ ใช้ชีวิตให้มีความสอดคล้องโดยปัญญาจะต้องมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้
 4. ทำงานตามลำดับความสำคัญจัดระเบียบวินัยเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จและพยายามรักษาความสมดุลของผลลัพธ์
 5. บริหารเวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่าก่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด โดยให้ความสนใจและทำในเรื่องสำคัญก่อนมากกว่าเรื่องเร่งด่วนเสมอแสวงหาโอกาสใหม่ และมีวิสัยทัศน์กว้างมองการณ์ไกล
 6. ทำงานด้วยความรอบคอบซื่อตรงเอื้อเฟื้อมีมิตรภาพให้กับคนรอบข้างเสมอ
 7. พยายามทำความเข้าใจผู้อื่นด้วยการฟังอย่างตั้งใจรับรู้อย่างแท้จริง เปิดใจยอมรับและตอบสนองอย่างเห็นอกเห็นใจ สะท้อนความรู้สึกออกมาจากใจจริง ทำให้ผู้อื่นรู้สึกปลอดภัยและพร้อมจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
 8. รู้จักคุณค่าของความแตกต่าง สร้างเสริมส่วนที่แข็งแรงและชัดเจนส่วนที่อ่อนแอ
 9. เริ่มลงมือทำก่อน ทำอยู่ตลอดเวลาจนเป็นอุปนิสัยตามธรรมชาติ
- สรุปได้ว่า ทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ต้องเป็นฝ่ายเริ่มทำก่อนหรือพฤติกรรมคิดก้าวหน้า 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำตามลำดับความสำคัญ 4) คิดแบบชนะ-ชนะ 5) เข้าใจคนอื่นก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจตน 6) ประสานพลัง และ 7) ลับเลื่อยให้คม ซึ่งจากทฤษฎีอุปนิสัย 7 ประการสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพยิ่งของ Covey (2004) เป็นการเริ่มต้นที่เหมาะสมอย่าง

ยิ่งกับการนำไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันและสามารถจบลงที่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้ เป็นอย่างดีทั้งอุปนิสัยการชนะใจตนเองพัฒนาสู่อุปนิสัยเพื่อชนะใจผู้อื่นอีกทั้งการสั่งสมอุปนิสัยแห่งการเป็นผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งอยู่เสมอ โดยทฤษฎีนี้เป็นการพัฒนาที่อุปนิสัยไม่ใช่เพียงการสร้างภาพลักษณ์ที่ฉาบฉวยเพียงชั่วคราวแต่เป็นการก่อให้เกิดเป็นนิสัยติดตัว และจะทำให้ไม่เป็นการฝืนสร้างภาพที่น่าประทับใจต่อผู้อื่น เป็นการสื่อออกมาจากตัวตนเป็นการถ่ายทอดการนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต และการทำงานได้อย่างยั่งยืน และมั่นคงด้วยการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัยของตนเอง

ตอนที่ 2 แนวคิดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายแนวคิดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าดังต่อไปนี้

1. ความหมายของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

พฤติกรรมคิดก้าวหน้า ในความหมายของ Covey (2004, pp. 70-75) หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการเลือกทางของตนเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนสามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นจากสังคม หรือสิ่งแวดล้อมและไม่ขึ้นกับเงื่อนไขใด ๆ แสดงออกโดยการเป็นผู้ริเริ่มเป็นผู้กระทำที่มุ่งเน้นที่ขอบเขตที่สามารถทำได้ซึ่งการขยายขอบเขตที่สามารถทำได้นี้ครอบคลุมการกระตุ้นผู้อื่นให้เห็นขอบเขตและขยายขอบเขตที่เขาสามารถทำได้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548, หน้า 88) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ว่าเป็นผู้ที่มุ่งมั่นที่จะให้งานประสบความสำเร็จด้วยการวางแผนงานไว้ล่วงหน้าเสมอ การคิดที่จะพัฒนาระบบงานและความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา ความไม่ย่อท้อหรือหวั่นไหวต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและการแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนมูลค่าหรือค่างาน (Job Values) ให้ขึ้นอยู่กัเวลา

Covey (2004, pp. 48-53) กล่าวว่าการพัฒนาอุปนิสัยของบุคคล มี 3 ระดับ คือ การพึ่งพาผู้อื่น (Dependence) พึ่งตนเอง (Independence) และพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence) ในการพัฒนาแต่ละระดับแต่ละขั้นตอนต้องอาศัยกระบวนการทางความคิดเป็นแรงผลักดัน การพึ่งตนเอง (Independence) เป็นการประสบความสำเร็จครั้งสำคัญ ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง สืบเนื่องจากผ่านวัยที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นตั้งแต่วัยทารก แสดงให้เห็นถึงวุฒิภาวะและสามารถพัฒนาถึงขั้นการพึ่งพาซึ่งกันและกันได้ และได้กล่าวถึงอุปนิสัย 7 ประการ ที่ทำให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิผลสูงสุด ต้องพัฒนาจากตนเองก่อน เน้นการเอาชนะตนเอง การพึ่งตนเองได้ แล้วจะเป็นรากฐานสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน หมายถึงการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือและการสื่อสารในบรรดาอุปนิสัยทั้ง 7 ประการนี้ อุปนิสัยประการแรก คือ การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Proactive) นับเป็น

อุปนิสัยพื้นฐานและทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคคลต้องเรียนรู้ที่จะปรับปรุงความรู้และทักษะ โดยปรับปรุงอุปนิสัยให้มีความตระหนักในการทำงานที่มีประสิทธิผล และผลการศึกษาของจิตแพทย์ มหาวิทยาลัยวอชิงตัน สหรัฐอเมริกาเป็นผู้สร้างแบบทดสอบเพื่อวัดลักษณะอุปนิสัย (Temperament) ชื่อ Tridimensionai Personality Questionnaires (TPQ) ได้กล่าวถึงลักษณะอุปนิสัยของบุคคล คือ พฤติกรรมการตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยอัตโนมัติซึ่งมีลักษณะค่อนข้างมั่นคงตลอดชีวิตและอาจถ่ายทอดทางพันธุกรรม 3 ประการ ได้แก่ การแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ (Novelty Seeking) การหลีกเลี่ยงภัยอันตราย (Harmelty Avoidance) และการติดพึงใจในรางวัล (Reward Dependence) ลักษณะเหล่านี้เป็นไปตามการตอบสนองต่อสิ่งเร้าใหม่ ๆ การได้รางวัลและการถูกลงโทษ มีผลก่อให้เกิดหรือยับยั้งหรือคงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้น

สรุปได้ว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติเป็นปกติ จนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพเชิงรุก มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น จึงมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ และกลุ่มทำงาน องค์กรทุกประเภทสามารถที่จะใช้การทำงานเชิงรุกได้ทั้งสิ้น การทำงานเชิงรุกจะช่วยให้สมาชิกร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นมารวมกัน พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเป็นอุปนิสัยแรกที่ Covey (2004) ได้กล่าวไว้ในอุปนิสัย 7 ประการ สำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยอุปนิสัยต่าง ๆ ดังนี้

อุปนิสัยที่ 1 การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Be Proactive) บุคคลที่มีอุปนิสัยแบบนี้ มีความเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองให้มีความสำเร็จได้ 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 การเข้าใจผู้อื่นก่อนจะ让自己เข้าใจเรา (Seek First to Understand Then to Be Understood) เป็นการพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น แสดงถึงการให้เกียรติ รู้จักรับฟังความคิดเห็น

ของผู้อื่น รู้จักเสียสละ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจให้ถ่องแท้

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

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

ลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะเป็นผู้ที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างรอบคอบ ผ่านการคิดไตร่ตรอง ซึ่งจะถูกผลักดันด้วยคุณค่า การคิดอย่างรอบคอบ การคัดเลือก และค่านิยมภายในของบุคคลนั้น จึงเปรียบเสมือนกับความสามารถในการเลือกวิธีตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้ โดยให้อำนาจบุคคลเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น ซึ่งมีลักษณะดังนี้

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

ผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าในระดับสูงจะมีมุมมองต่อการทำงานดังนี้ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548, หน้า 88)

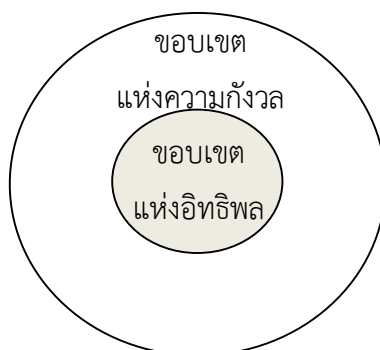
1. แสดงออกถึงความเต็มใจในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น
2. หาวิธีการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานได้
3. กำหนดแผนงานสำรองไว้ล่วงหน้า หากแผนงานหลักไม่ประสบผลสำเร็จ
4. คาดการณ์ถึงปัญหาและคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานไว้ล่วงหน้า
5. สร้างบรรยากาศให้สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ
6. แสวงหาโอกาสในการรับผิดชอบงานที่มีความซับซ้อนหรือเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย
7. แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้แนวคิดประสบการณ์และความคิดเห็นใหม่ ๆ จากการเข้ากลุ่มหรือสมาคม

8. กระตุ้นจิตใจให้ผู้อื่นมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะมีความเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองให้มีความสำเร็จได้ รู้จักควบคุมตนเองมีเหตุผล ยึดมั่นในหลักธรรมจริยธรรมทั้งในความคิดและการกระทำ เป็นผู้ที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างรอบคอบ ซึ่งจะถูกผลักดันด้วยคุณค่า การคิดอย่างรอบคอบ การคัดเลือก และค่านิยมภายในของบุคคลนั้นจึงเปรียบเสมือนกับความสามารถในการเลือกวิธีตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้โดยให้อำนาจบุคคลเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น

3. วิธีทางสู่การมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

บุคคลที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะเป็นผู้ที่มีการตระหนักรู้ในตัวเอง รู้ว่าตนทุ่มเทเวลาและพลังงานกับเรื่องอะไร รู้ว่าวิตกกังวลกับเรื่องอะไร และสามารถแยกกับสิ่งที่เราไม่มีส่วนเกี่ยวข้องออกจากกันได้ สามารถระบุขอบเขตแห่งความกังวลได้ (Circle of Concern) และแยกส่วนที่ตนไม่สามารถมีอำนาจควบคุมบังคับ ออกจากส่วนที่ตนสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้เรียกว่าขอบเขตแห่งอิทธิพล (Circle of Influence) (Covey, 2004, p. 83) ตามภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 ขอบเขตแห่งอิทธิพลและขอบเขตแห่งความกังวล (Covey, 2004, p. 83)

คนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะให้ความสำคัญกับขอบเขตแห่งอิทธิพลและจะทุ่มเทกับเรื่องที่สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ เรื่องที่ตนเองสามารถควบคุมได้ ทำให้ขอบเขตแห่งอิทธิพลขยายกว้างขึ้น ตามภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 ขอบเขตแห่งอิทธิพลและขอบเขตแห่งความกังวลของผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า
(Covey, 2004, p. 84)

ดังนั้น ปัญหาต่าง ๆ จะได้รับการแก้ไขตามการรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหานั้นที่เราสามารถแก้ไขได้ คนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะทุ่มเทเวลาและพลังงานในขอบเขตแห่งอิทธิพลในการแก้ปัญหาและเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองก่อนที่จะแผ่อิทธิพลไปสู่ผู้อื่น ปัญหาที่ประสบแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้ ปัญหาจากพฤติกรรมของตน (Direct Control) ปัญหาจากพฤติกรรมของผู้อื่น (Indirect Control) ปัญหาที่ตนทำอะไรไม่ได้ (No Control) คนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าก้าวหน้าจะแก้ปัญหาทั้ง 3 ประเภทนี้ภายในขอบเขตแห่งอิทธิพลของเขา ดังนี้

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

สรุปได้ว่า วิธีทางสู่การเป็นผู้มีพฤติกรรมแบบมีความคิดก้าวหน้าจะต้องเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้ ยอมรับปัญหาและเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับปัญหานั้น คนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะมีลักษณะที่สามารถมีอิสระในการเลือกการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และตระหนักถึงความรับผิดชอบ และพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออก

4. องค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

แก่นแท้ของความเป็นมนุษย์ คือ ความสามารถที่จะกำหนดทิศทางชีวิตของตนเองมนุษย์เป็นผู้กระทำสามารถเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามคุณค่าของตนเป็นพฤติกรรมการกระทำความคิด

การตัดสินใจที่เป็นพื้นฐานอยู่บนหลักการ คุณค่า ซึ่งไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของอารมณ์ ความรู้สึก และสถานการณ์ที่แวดล้อมตนเอง โดยจะมีอิสระและหลักการในการเลือกตัดสินใจด้วยตนเองเป็นการเลือกตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอกอย่างมีสติ รู้ตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งบุคคลจะมีสิ่งเหล่านี้ในตัวตนทุกคนเพียงแต่รอการนำมาใช้เท่านั้น

องค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าเราได้ทำการหาข้อสรุปของทั้ง 4 รูปแบบองค์ประกอบโดยทั่วไป เพื่อที่จะเน้นถึงส่วนที่เกี่ยวข้องที่เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมความคิดก้าวหน้าซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Crant, 2000, pp. 435-462)

4.1 บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality)

บุคลิกภาพ (Personality) มีรากศัพท์จากภาษาละตินว่า “Persona” ซึ่งหมายถึง หน้ากากที่ตัวละครสวมเล่นละครหรือแสดงบนเวทีในสมัยกรีกโบราณ เมื่อสวมหน้ากากเป็นอะไรก็ต้องแสดงไปตามบทนั้น หรือสภาวะของคนที่ต้องแสดงบทบาทความคาดหวังของสังคม เป็นไปตามขนบธรรมเนียมประเพณี ตามที่สังคมกำหนด หรือเป็นการแสดงออกเพื่อให้ได้รับการยอมรับ และสร้างความประทับใจแก่บุคคลอื่น ๆ (เต็มศักดิ์ คทวณิช, 2546, หน้า 231) บุคลิกภาพ คือ ลักษณะการแสดงออกของบุคคลทั้งในด้านสรีระและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ หรือลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมและการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลหนึ่ง หรือท่าทางอากัปกริยาในการแสดงออกของบุคคลมีความซับซ้อนแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล จึงมีนักจิตวิทยาให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพในทัศนะและมิติที่ต่างกัน

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

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

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

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2551, หน้า 8) อาจารย์ และผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาด้านบุคลิกภาพสรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายในโดยส่วนภายนอก คือส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว

วิธีการพูดจา การนั่งการยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ค่านิยม ความสนใจ ลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกออกเป็นส่วน ๆ จากกันได้โดยเด็ดขาดทุก ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและมีผลกระทบกันเป็นลูกโซ่บุคลิกภาพของมนุษย์ ถูกหล่อหลอมและประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรมการเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรม และวัตรธรรม บุคลิกภาพของมนุษย์ไม่ว่าด้านใด ๆ เป็นสิ่งที่ไม่ตายเปลี่ยนแปลงไปตามการเรียนรู้วิธีปรับตัวของบุคคล บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผินและส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริงบางส่วนของบุคลิกภาพจะถูกซ่อนเร้น หรือถูกปิดบังอำพรางทั้งโดยจงใจและไม่จงใจบุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนร่วมซึ่งเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติทุกภาษา และมีส่วนซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกกันว่า "เฉพาะตัว"

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีการแสดงออกทั้งในด้าน สรีระและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ เป็นรูปแบบต่าง ๆ ของการกระทำ รวมทั้งวิธีคิดโดยจะทำหน้าที่กำหนดวางแนวทางในการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมในงานวิจัยนี้ จะศึกษาบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะเฉพาะคือ บุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มแนวคิดทฤษฎีลักษณะนิสัย (Traits theories) ซึ่งจำแนกบุคคลตามแนวโน้มลักษณะนิสัย ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

สาเหตุที่ทำให้บุคลิกภาพของแต่ละคนแตกต่างกันนั้นเนื่องมาจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ

1. อิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของบุคคล (Heredity) ส่วนใหญ่แล้วจะพบว่า บุคลิกภาพในส่วนของคุณลักษณะภายนอกหรือทางร่างกายนั้นจะได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรมเป็นส่วนใหญ่ เช่น บุคลิกลักษณะด้านรูปร่างหน้าตา เส้นผม สีผิว กลไกการทำงานของร่างกายบางอย่างรวมถึงบุคลิกภาพในส่วนที่เป็นลักษณะภายในบางอย่างที่เชื่อว่าจะได้รับการถ่ายทอดจากพันธุกรรมด้วยเช่น ด้านสติปัญญา เป็นต้น

2. อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคลิกภาพของบุคคล (Environment) สำหรับสิ่งแวดล้อมนั้นนักจิตวิทยาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลมากกว่าพันธุกรรม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางสังคมซึ่งประกอบไปด้วยครอบครัวสถานศึกษาศาสนาสื่อมวลชนรวมถึงสังคมทุกระดับที่บุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หรือเกี่ยวข้องด้วยโดยสิ่งแวดล้อมทางสังคมเหล่านี้จะให้ประสบการณ์ต่าง ๆ แก่บุคคลจนสั่งสมขึ้นเป็นบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลนั้น

ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Theories of Personality)

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นแนวทางที่นักจิตวิทยาใช้ในการอธิบายธรรมชาติของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง (Structure) กระบวนการ (Process) และสาระสำคัญ (Content) เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างด้านบุคลิกภาพที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลสามารถจำแนกทฤษฎีบุคลิกภาพ

ออกเป็น 5 กลุ่มได้ ดังนี้ (เดิมศักดิ์ คทวณิช, 2546, หน้า 235-255)

1. ทฤษฎีการเคลื่อนไหวทางจิต (Psychodynamic Theories) เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของพลังงานทางจิต เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) ของ Sigmund Freud และทฤษฎีจิตวิทยาวิเคราะห์ (Analytical Psychology Theory) ของ Karl Gustaff

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

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

4. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning Theories) ที่เชื่อว่าบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะเกิดจากการวางเงื่อนไขและตัวแบบทางสังคม เช่น ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบบังใจกระทำ (Operant Conditioning Theory) ของ Skinner และทฤษฎีการเรียนรู้จากตัวแบบ (Modeling Learning Theory) ของ Albert Bandura

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

ทฤษฎีลักษณะนิสัยมุ่งทำนายพฤติกรรมของมนุษย์จากลักษณะนิสัยที่แสดงออกซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ คือ

1. ความคงที่ (Consistency) โดยที่แต่ละบุคคลมีลักษณะที่โดดเด่นหลายอย่างภายในตัว และจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ กันหากเรารู้จักลักษณะนิสัยของบุคคลใด จะสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้นจากสถานการณ์ต่าง ๆ คือ เราจะสามารถคาดการณ์ว่าเขาจะมีบุคลิกภาพอย่างไร

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) โดยที่แต่ละบุคคลประกอบด้วยกลุ่มลักษณะนิสัยหลายอย่างซึ่งเป็นลักษณะนิสัยเฉพาะตัวโดยไม่มีใครเหมือนทฤษฎีลักษณะนิสัยมีหลายกลุ่มและทุก ๆ กลุ่มก็มีแนวคิดร่วมกันคือค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้น

แนวคิดทฤษฎีลักษณะนิสัยเน้นการวัดลักษณะนิสัยและการทำนายพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้มีการนำหลักการของทฤษฎีนี้มาประยุกต์ใช้ในการวัดลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งเกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ในแง่ของตัวบุคคล การวัดพฤติกรรมจะทำให้บุคคลทราบว่าตัวเองเป็นอย่างไร มีความชอบความถนัดความสนใจในด้านใดทำให้บุคคลสามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของตนได้ ซึ่งการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเองจะทำให้มี

ความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงความสุขและความพอใจในชีวิต

2. ในแง่ขององค์กร การทำนายพฤติกรรมทำให้ทราบว่าบุคคลนั้นมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ หรือไม่ถ้าบุคลิกของบุคคลไม่เหมาะสมกับงานจะเป็นการเพิ่มความเสี่ยงให้กับองค์กรเนื่องจากบุคคลผู้นั้นอาจจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่ากับบุคคลที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานนั้น ๆ การทำนายพฤติกรรมจะเป็นการลดความเสี่ยง และเพิ่มประโยชน์ให้กับองค์กรในแง่ของการคัดเลือกบุคลากร และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ความหมายและแนวคิดของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก

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

1. แรงกระตุ้นของพฤติกรรมเกิดจากการคิดอย่างรอบคอบและการคัดเลือกคุณค่าที่อยู่ภายใน
2. ถึงแม้จะได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจภายนอกการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นจะเป็นไปอย่างรอบคอบและผ่านการยับยั้งชั่งใจมาเป็นอย่างดี เพื่อเพิ่มอำนาจในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองมากยิ่งขึ้น
3. การกระทำของบุคคลเกิดจากการเลือกของเขาเอง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่ามากกว่าเกิดจากเงื่อนไขความรู้สึกและยอมรับว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นเพราะว่าตนเป็นคนทำให้เกิดขึ้นมา
4. คิดแต่สิ่งทำได้ สนใจแต่สิ่งที่ตนสามารถทำได้ และทุ่มเทความพยายามไปในส่วนที่สามารถทำได้โดยพยายามใช้อำนาจที่ตนมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ไม่ตำหนิสภาพแวดล้อมเงื่อนไขต่าง ๆ หรือข้อจำกัดของพฤติกรรมโดยจะเรียนรู้จากความผิดพลาดและแก้ไขโดยทันทีและจะไม่ยอมให้เกิดเหตุการณ์นั้นขึ้นอีก
6. เป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำความคิดนั้นให้เกิดขึ้นจริง
7. กล้าเผชิญหน้ากับความจริงและสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต
8. เป็นผู้ที่รักษาและซื่อตรงต่อสัญญาที่ให้ไว้
9. ภาษาหรือความคิดเห็นที่ใช้แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเองเช่น ลองมองทางเลือกที่เราอยู่ฉันสามารถเลือกวิถีปฏิบัติที่แตกต่างไปได้ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้ฉันจะเลือกวิธีตอบสนองที่เหมาะสม

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

1. ได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขทางสภาพแวดล้อม เช่น สภาพสังคมสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดีจะส่งผลต่อทัศนคติ และการทำงานของเขา

2. มีลักษณะอารมณ์ที่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของคนอื่นทำให้กลายเป็นคนอ่อนแอและปล่อยให้ตนเองถูกควบคุมได้โดยง่าย
3. การกระทำถูกผลักดันด้วยความรู้สึกสภาพแวดล้อมจากภายนอกและมักโยนความผิดไปให้แก่บุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอก
4. สนใจแต่ปัญหาสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่นอกเหนืออำนาจควบคุมรู้สึกว่าเป็นเหตุให้เกิดความรู้สึกทางลบ และละเลยไม่สนใจในสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้
5. ไม่ยอมรับหรือแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นรวมถึงพยายามเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมานั้น
6. ภาษาหรือความคิดเห็นแสดงถึงการผลักความรับผิดชอบไปที่อื่น เช่น ฉันทำอะไรไม่ได้ ฉันเป็นของฉันอย่างนี้ เขาทำให้ฉันหัวเสีย พวกเขาไม่อนุญาตให้ฉันทำแบบนี้ ฉันจำเป็นต้องทำอย่างนี้ หรือถ้าเพียงแต่

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

1. บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) จะกล้าเผชิญกับความเป็นจริงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจที่จะเลือกตอบสนองให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้และคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรตนเป็นผู้กำหนด จะรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ความรู้ความสามารถที่มีอยู่สร้างผลงานให้เกิดขึ้น โดยองค์กรไม่จำเป็นต้องสั่งการหรือออกฎระเบียบ บุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกที่ "ต้องลองหาทางเลือกที่ดีที่สุดที่เราสามารถทำได้ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีกว่านี้ได้หรือฉันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น" นอกจากนี้บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะทุ่มเทความพยายามทำในสิ่งที่เขาทำได้ ธรรมชาติของพลังงานหรือเจตคติในทางบวกจะขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ให้ใหญ่ขึ้นและมีขอบเขตกว้างขึ้น ดังนั้นบุคคลที่ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะทำงานกับผู้บังคับบัญชาแบบใดก็ได้ เพราะเขาจะทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการโดยไม่มองจุดอ่อนปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในที่สุด

2. บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรับ (Reactive Personality) จะเป็นคนที่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ และเป็นฝ่ายถูกกระทำตามเงื่อนไขของสภาวะแวดล้อม ถ้าถูกผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด จะเริ่มมีความกังวลใจคับข้องใจรู้สึกเครียดหาทางออกไม่ได้พยายามปล่อยให้เลยตามเลยโดยคิดว่าเวลาสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นได้ในความรู้สึกของบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกที่ "ฉันทำอะไรไม่ได้ฉันเป็นของฉันอย่างนี้ ฉันจำเป็นต้องทำ.... ถ้าเพียงแต่"

Bateman and Crant (1993, pp. 103-118) นักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกันได้อธิบายถึงลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกซึ่งเป็นส่วนประกอบของพฤติกรรมองค์กรที่มี

แนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีลักษณะนิสัยโดยให้คำนิยามตั้งนี้คนที่มีความบุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) จะไม่ถูกกักขังโดยแรงบังคับของสถานการณ์ (Situation Force) และเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวให้เหมาะสมด้วยความสามารถของตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ก่อนแสวงหาโอกาส (Identify Opportunity) และใช้โอกาสที่เกิดขึ้นโดยทันทีตัดสินใจได้ด้วยตัวเองพึ่งพาตนเองเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำให้ความคิดนั้นกลายเป็นความจริง และมีความมุ่งมั่นบากบั่นจนกว่าจะได้รับผลของความพยายามนั้น ๆ เป็นผู้แสวงหาแนวทางของตนเองเมื่อทำงานอยู่ในองค์กรใดคนกลุ่มนี้จะเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงพันธกิจขององค์กรหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมักเป็นผู้ที่ชอบมองหาโอกาสปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาเพิ่มเติมหรือเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคตในทางตรงข้ามคนที่ไม่มีบุคลิกภาพเชิงรุก (Not Active) จะมีรูปแบบที่แตกต่างจากที่กล่าวข้างต้น คือ คนพวกนี้จะไม่แสวงหาโอกาส (Fail to identify) ปล่อยให้ผ่านไป และไม่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

Crant (1995, p. 532) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกัน อภิปรายว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวด้วยตัวของเขาเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรมองค์กรที่พบว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกมา ล้วนได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคลซึ่งปัจจัยภายนอกตัวบุคคลนั้นก็ คือ สภาพแวดล้อม รอบตัว จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการกระทำของบุคคลในขณะเดียวกัน การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลก็ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมด้วยเช่นเดียวกัน การที่พฤติกรรมของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมให้เป็นที่ไปตามที่เราต้องการได้นั้น นำไปสู่ความคาดหวังที่ว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมากจะสามารถสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

Bateman and Crant (1999, pp. 28-36) นักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกันศึกษาวิจัยลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และความสัมพันธ์กับด้านต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จภาวะผู้นำผลการปฏิบัติงานความสำเร็จในอาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น พนักงานธนาคารพนักงานขายอาชีพนักศึกษาบริหารธุรกิจ และได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ผู้ก่อตั้งบริษัท ประธานกรรมการบริษัทในหลายธุรกิจ และในหลายประเทศ พบว่าการกระทำเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กรในประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น และในการสำรวจและสัมภาษณ์กลุ่มนักธุรกิจผู้ประกอบการและผู้บริหารระดับสูงในประเทศแถบอเมริกาเหนือ ยุโรปกลาง และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อประเมินลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก เพื่อจะให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงรุกพบว่า ทุกคนที่ให้สัมภาษณ์จะเป็นผู้ที่ลักษณะของการเป็นคนที่มีลักษณะเชิงรุก

ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมต่อไปนี้ 1) มองหาโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลง (Scan for Change Opportunities) 2) กำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะทำให้สำเร็จ 3) เข้าถึงปัญหาและพยายามหาวิธีป้องกัน (Anticipate and Prevent Problems) 4) ทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น (Do Different Things, or Do Things Differently) 5) ลงมือปฏิบัติ (Take action) แม้จะต้องทำสิ่งนั้นเป็นคนแรก หรือเป็นผู้บุกเบิก 6) มีความมานะอดทน (Persever) ไม่ยอมแพ้แม้ต้องเผชิญอุปสรรค และ 7) ต้องการความสำเร็จ (Achieve Results) โดยที่สิ่งนั้นต้องมีผลต่อองค์กรบุคคล หรือสถานการณ์ ไม่ใช่ตัวเลขที่เปลี่ยนแปลงเท่านั้น

Seibert and Crant (2001, pp. 845-874) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารชาวอเมริกันและคณะ กล่าวว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะพยายามหาโอกาสใหม่ ๆ เสมอ มีการตัดสินใจด้วยตนเองมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดสร้างสรรค์และความพยายาม จนกระทั่งนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความหมาย บุคคลนั้นจะพยายามค้นหาปัญหาแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้มีผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวและมักชอบที่จะมองหาโอกาสต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงตนเอง เช่น ทำการศึกษาเพิ่มเติมหรือเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการเลื่อนไปจากที่ได้ระบุไว้ข้างต้นกล่าว คือ คนเหล่านี้จะไม่มีภาวะเครียดหรือร้อนไม่แสวงหาโอกาสแก้ไขปัญหาที่หลัง และพยายามที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) เป็นลักษณะของบุคคลที่ไม่ถูกจำกัดโดยแรงบังคับของสภาวะแวดล้อมพยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความมานะพยายามจนกระทั่งทำให้ความคิดของตนออกมาเป็นความจริงได้

4.2 ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative)

ความหมายของความริเริ่มส่วนบุคคล

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548) ความริเริ่ม คือ การยอมรับหน้าที่ในการทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นมีความกระตือรือร้นที่แสวงหาคำตอบของปัญหาที่มีความคงเส้นคงวาและใช้จริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อทำให้งานสำเร็จ

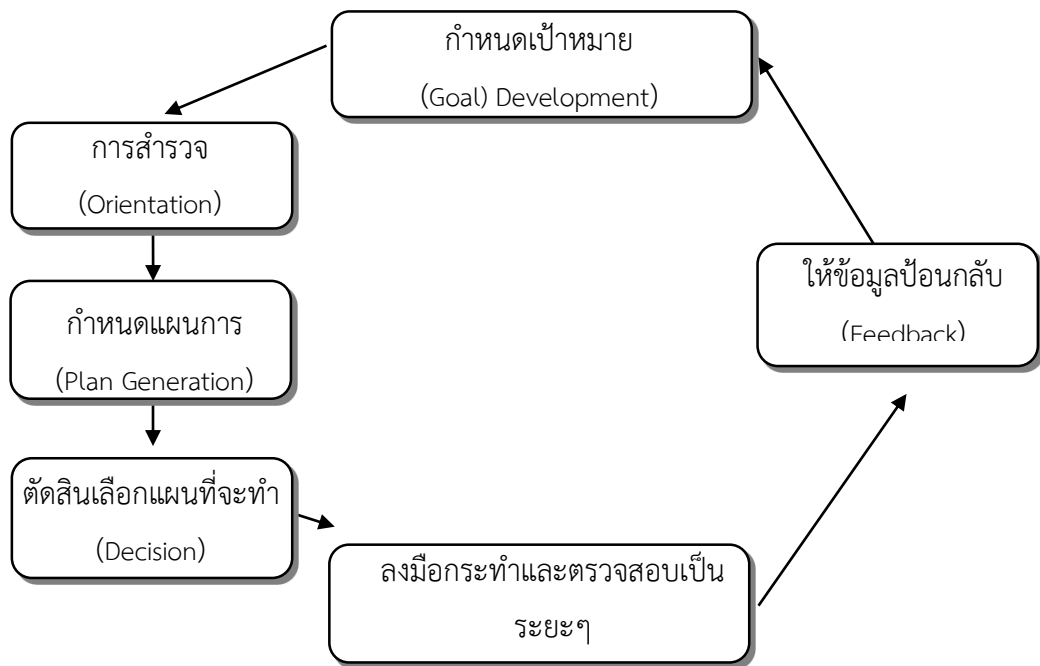
Frese and Fay (2001, pp. 307-324) ให้ความหมายของความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ว่าหมายถึง พฤติกรรมการทำงานอย่างหนึ่งที่ประกอบด้วยพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองพิจารณาด้วยความคิดทางบวกหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุกตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความริเริ่มส่วนบุคคลหมายถึงพฤติกรรมการทำงานที่ประกอบด้วยพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองพิจารณาด้วยความคิดทางบวกหรือใช้วิธีทำงานเชิงรุกตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดทฤษฎีความริเริ่มด้วยตนเอง (Personal Initiative Theory)

แนวคิดเกี่ยวกับความริเริ่มส่วนบุคคลถูกพัฒนาโดย Frese นักจิตวิทยาและองค์กรประยุกต์ชาวเยอรมันซึ่งอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการกระทำ (Action Theory) ที่เสนอว่าการกระทำ (Action) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นที่เป้าหมายซึ่งประกอบด้วยวิธีการเฉพาะของการกำหนดเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูลการวางแผน และการตอบกลับหรือให้ผลสะท้อนกลับ ซึ่งเกิดขึ้นเองเป็นประจำหรือเกิดจากจิตสำนึก

Frese and Zapf (1994, pp. 271-340) นักจิตวิทยาและองค์กรประยุกต์ชาวเยอรมันได้อธิบายถึงความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยทฤษฎีการกระทำ (Action Theory) ตามกรอบแนวความคิดแบบเยอรมันไว้ว่าเป็นทฤษฎีที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎีการรู้คิดทางปัญญา (Cognitive Theory) ซึ่งโยงกับพฤติกรรมโยงกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โยงกับผลการปฏิบัติงานเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการเชื่อมโยงของสิ่งแวดล้อมที่นำเข้าและพฤติกรรม ดังนั้นการกระทำจึงสามารถอธิบายจากจุดสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การกระทำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการเริ่มต้นจากเป้าหมายมีการวางแผนดำเนินการทำให้สำเร็จและการประเมินค่า 2) การกระทำถูกควบคุมจากการรู้คิด (Cognition) จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ตามภาพที่ 2-5



ภาพที่ 2-5 กระบวนการกระทำ (Action Process) ตามทฤษฎีการกระทำ (Frese & Zapf, 1994)

จากภาพที่ 2-5 กระบวนการของการกระทำ (Action Process) ประกอบด้วย

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

Frese ใช้กระบวนการกระทำ (Action process) ตามทฤษฎีการกระทำ (Action theory)

ในการอธิบายกระบวนการความริเริ่มของบุคคลไว้ดังนี้ (Frese, Kring, Soose, & Zampel, 1996, pp. 38-39) บุคคลจะวางแผนที่จะลงมือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ แม้ว่าการวางแผนอาจจะเกิดขึ้นขณะที่กำลังปฏิบัติอยู่และการกระทำนั้นถูกชักนำด้วยเป้าหมายในการทำงาน งานจะกำหนดกรอบการทำงาน ซึ่งพนักงานที่ดำรงตำแหน่งนั้นจะพัฒนาเป้าหมายของตัวเองจากนั้นพนักงานจะแปลงงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปเป็นงานย่อยที่ตนเองจะทำ เช่น พนักงานระดับแรงงานได้รับมอบหมายให้ทำงานให้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ซึ่งสิ่งนี้ไม่ได้ระบุไว้ในสัญญาจ้างงานหรือในใบพรรณนาลักษณะงานแต่พนักงานจะทำการแปลงเป้าหมายที่ระบุมาให้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพไปเป็นเป้าหมายย่อยใหม่ที่ตนจะกระทำ

เป้าหมายการปฏิบัติงานมีช่วงระยะเวลาที่จะทำให้บรรลุได้แตกต่างกัน เช่น พนักงานในสายการผลิตคนหนึ่งต้องเผชิญกับปัญหาเครื่องจักรหยุดทำงาน การแก้ปัญหาแบบมองระยะสั้น เขาอาจจะเรียกช่างให้มาซ่อมเครื่องจักรทันที แต่ถ้าพนักงานจะแก้ปัญหาแบบมองระยะยาวเขาจำได้ว่าปัญหาเครื่องจักรหยุดทำงานแบบนี้ชอบเกิดขึ้นเป็นประจำ เขาจะพยายามหาวิธีป้องกันหรือเรียนรู้วิธีที่จะซ่อมเครื่องจักรนี้ด้วยตนเอง ซึ่งการทำเช่นนี้เป็นสิ่งสะท้อนวิธีการจัดการปัญหาในระยะยาว การประเมินผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวนี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญของการมีความริเริ่มส่วนบุคคล ในการที่จะเอาชนะปัญหาหรือจัดการกับความยากโดยการคิดหาวิธีการหลาย ๆ ด้านที่จะทำงานชิ้นหนึ่ง ซึ่งเป็นการทำงานเชิงรุกแทนการรอคอยจนกว่าปัญหาจะเกิดขึ้น เป้าหมายระยะยาวจะเกิดประโยชน์ก็ต่อเมื่อมันถูกนำไปปฏิบัติแต่ละคนจะเปลี่ยนเป้าหมายหรือความสนใจไปสู่การลงมือปฏิบัติได้รวดเร็วแตกต่างกัน เรียกคนที่สามารถเปลี่ยนแปลงเป้าหมายไปเป็นการกระทำได้อย่างรวดเร็วว่า "Action-Oriented" คนกลุ่มนี้ตระหนักถึงวิธีการเปลี่ยนเป้าหมายให้เป็นการกระทำให้เร็วที่สุด โดยไม่สนใจว่าวิธีการนั้นจะเป็นปัญหาหรือมีประโยชน์ต่อเป้าหมายของเขา ดังนั้นความริเริ่มจึงเปรียบได้กับการกระทำที่มีเป้าหมายและเป็นการแปลงเป้าหมายให้เป็นการกระทำได้อย่างรวดเร็ว (Goal-Directness and Action Orientation)

ในการทำโครงการใหม่หรือเป้าหมายใหม่ พนักงานมักจะเผชิญปัญหาอุปสรรคและความผิดหวังและหัวหน้างานบางคนอาจจะไม่ชอบความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เช่น พนักงานที่ต้องไป

ทำงานซึ่งตนยังไม่เคยได้รับการฝึกปฏิบัติมาก่อนอาจจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ยากในตอนเริ่มลงมือทำ ถ้าพนักงานคนนั้นเลิกกระทำทันทีเมื่อเผชิญกับอุปสรรค แสดงว่าพนักงานคนนั้นไม่มีความริเริ่ม ส่วนบุคคลการพัฒนาเป้าหมายจากการมองการณ์ไกล หรือมองแบบระยะยาวทำเกินกว่าบทบาทหน้าที่ลงมือทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความอดทนระหว่างลงมือปฏิบัติ การทำเช่นนี้ช่วยให้คนนั้นได้มีการพัฒนาการเริ่มต้นกระทำด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการกระทำเชิงรุก และสะท้อนถึงการแสดงออกของความริเริ่มส่วนบุคคล

ความจริงที่พบได้จากชีวิตการทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ก็คือไม่มีระบบการผลิตหรือการบริการใด ๆ ก็ตามที่มีความสมบูรณ์แบบในตัวเองและมักก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อนเสมอ ดังนั้นพฤติกรรมที่เกินกว่าหน้าที่จึงเป็นสิ่งจำเป็นในทุกองค์กรที่จะช่วยให้ปฏิบัติงานในเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน หรืองานที่เกินกว่าที่ระบุในใบพรรณนาลักษณะงานผ่านพ้นไปได้ และความริเริ่มส่วนบุคคลก็เป็นหนึ่งในพฤติกรรมเหล่านั้น ด้วยเช่นกัน Frese and Zapf (1994, pp. 271-340) เสนอว่าพนักงานกลุ่มที่ถูกเรียกว่า "Super-Workers" คือผู้ที่ทำงานได้อย่างยอดเยี่ยมในแผนกนั้นมักจะมีลักษณะต่อไปนี้เป็นผู้ที่มีมองวิธีการทำงานของตนแบบระยะยาวปรับปรุงวิธีคิดในการทำงานของตนอยู่เสมอและใช้วิธีทำงานเชิงรุกมากกว่าพนักงานคนอื่น ๆ ในแผนกเดียวกัน ซึ่งคนกลุ่มนี้ก็ไม่ได้เป็นผู้ที่ทำงานได้เร็วกว่าคนอื่นมากนัก แต่กลยุทธ์ที่เขาใช้จะเป็นเชิงรุกและน่าสนใจมากกว่าคนอื่น ๆ แนวความคิดความริเริ่มส่วนบุคคลจึงรวมถึงการทำงานโดยวิธีเชิงรุกและการมองแบบระยะยาวผู้จัดการที่ยอดเยี่ยมเป็นผู้ที่มีลักษณะของความริเริ่มด้วยตนเองในระดับที่สูงกว่าผู้จัดการคนอื่น

องค์ประกอบของความริเริ่มส่วนบุคคล

ความริเริ่มส่วนบุคคลเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งแสดงถึงความกระตือรือร้น การแสดงว่ามีความริเริ่มส่วนบุคคลนั้น จะประกอบด้วย การเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองการทำงานในเชิงรุกและมีความมานะพยายาม (Fay & Frese, 2000, pp. 307-323) ดังจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

1. พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง (Self-Starting Behavior) หมายถึง บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยที่ไม่ต้องมีใครมาบอกหรือแนะนำให้ทำ และเป็นสิ่งที่ยุ้นอกเหนือบทบาทที่ต้องทำในงาน (Role Requirement) ดังนั้น ความริเริ่มส่วนบุคคลจึงเป็นการดำเนินตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยตนเอง (Self-Set Goals) ไม่ใช่เป้าหมายที่ได้รับมา (Assign Goal) ตัวอย่าง เช่น คนงานในโรงงานที่พยายามจะซ่อมเครื่องจักรที่เสียอยู่ทั้ง ๆ ที่ไม่ใช่ช่างที่เขาต้องทำตามใบพรรณนาลักษณะงาน ความริเริ่มส่วนบุคคลอาจมีปัญหาในการตีความเนื่องจากเป็นปัญหาที่พบในงานที่ได้รับมอบหมาย หรือเป็นสิ่งที่ไม่เกี่ยวกับงานจึงอาจต้องพิจารณาระดับของงาน เนื่องจากความริเริ่มส่วนบุคคลในงานระดับบริหาร (High-Level Jobs) ยากที่จะระบุให้ชัดเจนได้ โดยเฉพาะ

ผู้จัดการระดับสูงในองค์กรมักจะเป็นผู้ที่ต้องแสดงความริเริ่มส่วนบุคคลอยู่แล้ว ดังนั้นความริเริ่มส่วนบุคคลจึงดูเหมือนว่าเป็นส่วนหนึ่งในใบพรรณนาลักษณะงานอยู่แล้ว เช่น CEO ขององค์กรมักจะต้องแสดงความริเริ่มด้วยตนเองถ้าเขาได้แสดงพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง ในการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในองค์กร เป็นต้น แต่ในงานระดับปฏิบัติการ (Low-Level Jobs) การแสดงออกถึงความริเริ่มส่วนบุคคลอาจถูกปฏิเสธได้ เช่น ลักษณะงานทำบนสายพานการผลิตการทำงานต้องทำตามมาตรฐาน (Standardization) พนักงานไม่ค่อยมีอิสระ และอาจถูกควบคุมการแสดงออกถึงความริเริ่มส่วนบุคคล มักเป็นการทำงานออกนอกมาตรฐาน ดังนั้นความริเริ่มส่วนบุคคลในงานแบบนี้จึงมีให้เห็นไม่มากนักแต่ก็ยังมีอยู่ให้เห็นบ้างเช่น ในการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพพนักงานในสายการผลิตสามารถนำเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้น แม้ว่าอาจจะยังไม่ได้นำความคิดเห็นนั้นไปปฏิบัติทันทีก็ตาม ตัวอย่างเช่น ในการตัดเจาะชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งมักพบว่าการเจาะตัวถังจะมีโอกาสทำให้สายไฟที่อยู่ข้างหลังถูกทำให้เสียหายได้จากการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ พนักงานอาจจะคิดหาวิธีแก้ไขแล้วแจ้งให้ผู้อื่นรับทราบการทำเช่นนี้ก็ถือได้ว่าเป็นการแสดงออกถึงความริเริ่มด้วยตนเอง

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

2. การทำงานในเชิงรุก (Proactive Working) หมายถึง การแสดงถึงวิธีการทำงานที่ต้องพิจารณาด้วยการมองในระยะยาวไม่รอจนกระทั่งมีใครมาเรียกร้องให้ทำ ซึ่งเป็นการช่วยทำให้เขาคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง เช่น ความต้องการใหม่ ปัญหาใหม่ หรือแม้แต่โอกาส เป็นต้น แล้วเข้าไปรวมกับสิ่งนั้นโดยทันที ตัวอย่างเช่น เลขาคนหนึ่งในมหาวิทยาลัยกำลังจะจองตั๋วเครื่องบินให้หัวหน้าของเธอถ้าเป็นการทำงานปกติ เธอจะโทรหาตัวแทนจำหน่ายที่มหาวิทยาลัยเคยติดต่อมาก่อน แต่ถ้าเธอรู้สึกไม่พอใจในบริการของบริษัทนั้น และต้องการได้รับส่วนลดเพิ่มจากเดิมเธอตัดสินใจค้นหาหารายใหม่ที่ได้คิดว่าจะได้รับส่วนลดเพิ่มและบริการที่ดีกว่ารายเดิมเธอจึงโทรหาตัวแทนจำหน่ายบริษัทอื่น ๆ รวมถึงค้นหาทางอินเทอร์เน็ตต่อรองราคาจนได้ในที่สุด การกระทำของเลขาคนนี้ถือได้ว่าเธอมีความริเริ่มส่วนบุคคล เนื่องจากเธอเริ่มต้นกิจกรรมนี้ด้วยตนเองเพราะเป็นการกระทำที่มากกว่าความต้องการตามปกติ ในงานที่เธอทำเธอใช้วิธีการทำงานเชิงรุกเพราะเธอมีส่วนร่วมในการจัดการการเดินทางในอนาคต ตัวอย่างนี้แสดงให้เห็นว่าความริเริ่มด้วยตนเองเป็นตัวเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือวิธีการในการทำงาน

3. ความมานะพยายาม (Persistent) เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ในการดำเนินตาม เป้าหมาย ให้ประสบผลสำเร็จ เมื่อมีการแสดงถึงความริเริ่มส่วนบุคคล โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเสมอไม่ว่าจะเป็นกระบวนการขั้นตอนหรือแม้แต่ตัวงานก็อาจจะถูกปรับปรุง หรือทำให้เพิ่มขึ้นในการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ย่อมมีความไม่สมบูรณ์ตั้งแต่เริ่มจึงอาจจะพบกับ อุปสรรคและความล้มเหลวเสมอ บุคคลที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลจึงต้องมีความมานะพยายาม เพื่อที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในทางเทคนิค และเอาชนะคนรอบข้างที่เมินเฉยหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เหล่านั้นให้ได้

องค์ประกอบทั้ง 3 ของความริเริ่มส่วนบุคคล ส่งเสริมซึ่งกันและกัน การทำงานในเชิงรุก ทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายด้วยตัวเอง เพราะการใช้วิธีทำงานเชิงรุกมองไปยังเหตุการณ์อนาคต ซึ่ง เปรียบเสมือนกับการพัฒนาเป้าหมายเพื่อกำหนดสิ่งที่จะต้องทำนั่นเอง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ทำให้เกิดความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะที่ดำเนินการตามเป้าหมายส่วนการเอาชนะ อุปสรรคก็ทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองเนื่องจากการแก้ไขปัญหาที่ต้องเริ่มต้นจากตัวเอง ก่อนนั่นเอง ดังนั้น องค์ประกอบทั้ง 3 ของความริเริ่มส่วนบุคคลจึงมีแนวโน้มที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน

จากภาพที่ 2-6 แสดงแบบจำลองความริเริ่มส่วนบุคคล (Frese & Fay, 2001, pp. 133-187) จะเห็นได้ว่ามีปัจจัย 2 ส่วนหลัก ที่นำไปเกิดความริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ สาเหตุสนับสนุน (Distal Causes) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม 2) ความรู้ทักษะและความสามารถ และ 3) บุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม (Environmental Supports) ที่มีส่วนช่วยพัฒนา ความริเริ่มส่วนบุคคลได้แก่

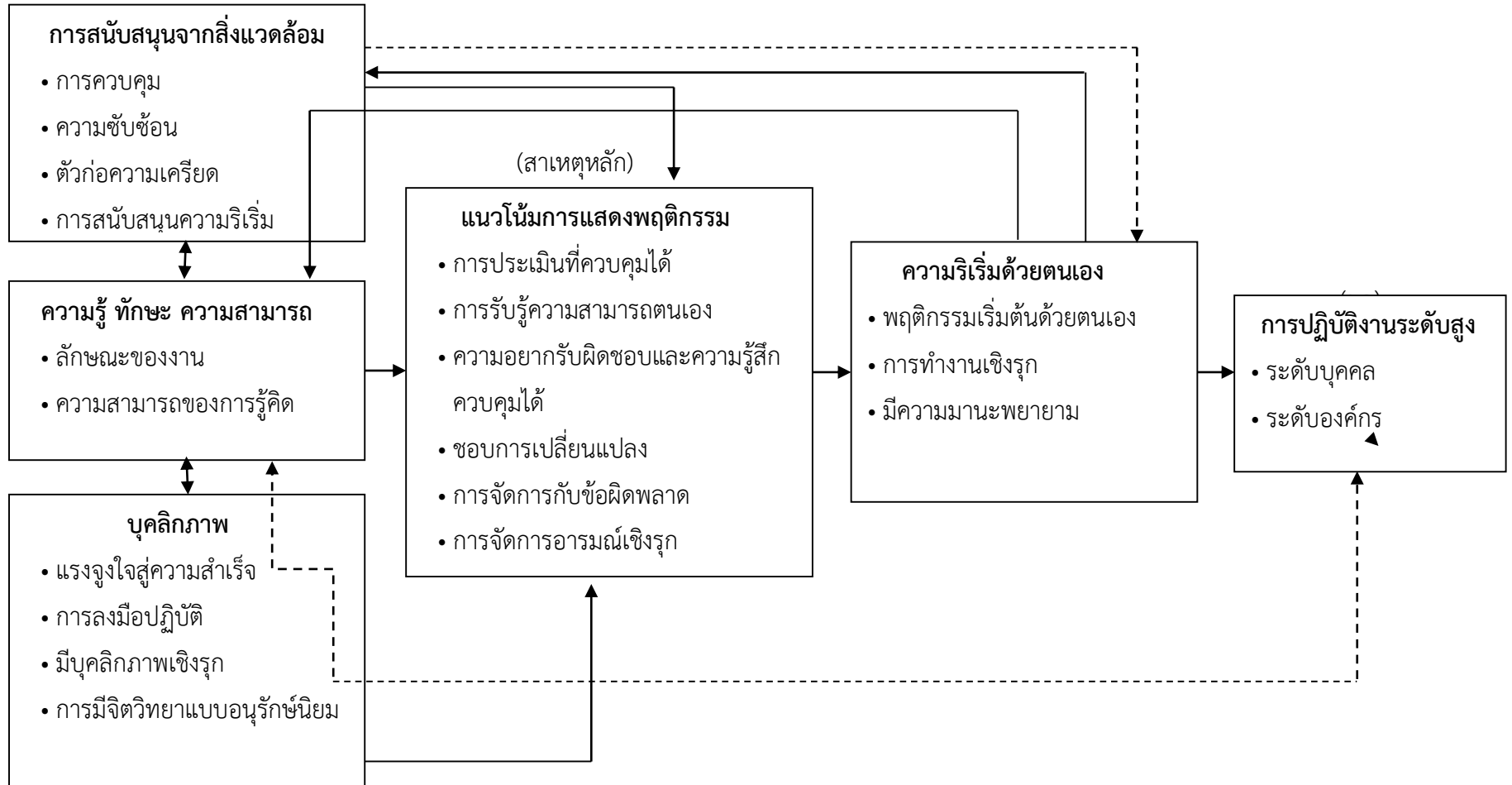
1.1 ความสามารถในการควบคุมงาน (Control at Work) คือ ความมีอิสระในการที่จะทำงานตามความสามารถของตนไม่ถูกบังคับให้กระทำจะนำไปบุคคลเกิดพฤติกรรมกรรมการเริ่มต้น ด้วยตนเองและการทำงานเชิงรุก

1.2 ความซับซ้อนของงาน (Complexity of Work) คือ หากงานที่ทำมีความซับซ้อน จะเอื้อให้บุคคลรู้จักที่จะแสดงพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองมองไปข้างหน้าเพื่อหาวิธีการแก้ไข

1.3 ตัวก่อความเครียด (Stressors) คือ ความกดดันจากการทำงานทำให้บุคคลอยู่ใน สภาพกดดันต้องเลือกที่จะกระทำบางสิ่งเพื่อที่จะแก้ปัญหาอันนำไปสู่การมองไประยะยาว ซึ่งแสดงถึง การทำงานเชิงรุก

1.4 การสนับสนุนให้เกิดการริเริ่มด้วยตนเอง (Support for Personal Initiative) เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างานการมีบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยมีทีมงานที่ไว้ใจซึ่งกันและกันเหล่านี้ก็จะช่วยเสริมให้บุคคลกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมกรรมการเริ่มต้นด้วยตนเองในการที่จะกระทำ สิ่งใหม่ที่แตกต่าง

(สาเหตุสนับสนุน)



ภาพที่ 2-6 แบบจำลองความริเริ่มส่วนบุคคล (Frese & Fay, 2001, pp. 133-187)

2. ความรู้ทักษะและความสามารถ (Knowledge, Skills and Abilities) ได้แก่

2.1 คุณลักษณะของงาน (Job Qualification) คือ มีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้น และหาวิธีการป้องกันอันสะท้อนถึงการมีงานเชิงรุก

2.2 ความสามารถทางการรู้คิด (Cognitive Ability) คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ นำไปสู่การมีพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองการทำงานเชิงรุกการตั้งเป้าหมายและความมานะพยายาม หากบุคคลมีปัจจัยทั้งสองอย่างนี้จะช่วยให้มีการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และนำไปสู่พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองการทำงานเชิงรุก และแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมอันนำไปสู่การมีความริเริ่มส่วนบุคคลในที่สุด

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

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

การวัดความสำเร็จส่วนบุคคล

การวัดความสำเร็จส่วนบุคคลทำได้ 2 วิธี คือ การสัมภาษณ์ และการให้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือใช้ร่วมกันทั้ง 2 วิธีก็ได้ เช่น ในช่วงแรกของการศึกษาแนวคิดความสำเร็จส่วนบุคคล Michael Fresser และคณะ ใช้วิธีการวัดความสำเร็จส่วนบุคคลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงสถานการณ์ (Situational Interview) ร่วมกับการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire)

วิธีการสัมภาษณ์เชิงสถานการณ์ (Situational Interview) ในการสัมภาษณ์นั้นจะวัดถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงความสำเร็จส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. การถามถึงประสบการณ์ในอดีต (Past Initiative at Work) เพื่อสะท้อนถึงพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองที่เกี่ยวกับงานด้วยข้อคำถามถึงประสบการณ์ของความสำเร็จในการทำงานในอดีต เช่น ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าถึงปัญหาในการทำงานในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาที่เขาประสบ และได้มีส่วนร่วม

แก้ไขปัญหานั้น จากนั้นผู้สัมภาษณ์จะถามต่อเพื่อเป็นการยืนยันว่าเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมเริ่มด้วยตนเองจริง ๆ ไม่ใช่ทำเพราะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายมา

2. การถามถึงความริเริ่มทางการศึกษา (Education Initiative) เพื่อสะท้อนถึงพฤติกรรมเริ่มด้วยตนเองหรือเป็นข้อเรียกร้องของบริษัทที่ทำงานและยังเป็นสิ่งสะท้อนถึงความมานะพยายามและการมองการณ์ไกล (Long-Term Focus) ของผู้ถูกสัมภาษณ์

3. การเอาชนะปัญหาอุปสรรค โดยกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์แล้วพิจารณาคำตอบในการแก้ปัญหา เช่น คุณจะอย่างไรถ้าเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งของคุณชอบทำงานที่ไม่ได้คุณภาพออกมา ซึ่งส่งผลให้คุณต้องทำงานหนักขึ้นกว่าเดิม เมื่อได้รับคำตอบแล้ว ผู้สัมภาษณ์จะถามซ้ำว่าคำตอบที่ได้ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ค้นหาคำตอบใหม่ที่เป็นการเอาชนะปัญหาเดิม การทำเช่นนี้เสมือนเป็นการเพิ่มอุปสรรคระหว่างการดำเนินการแก้ปัญหา เป็นการวัดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาได้ และยังเป็นการดูถึงอารมณ์ร่วมของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ด้วยเพราะผู้ที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลต่ำจะยอมแพ้ได้ง่ายเมื่อเผชิญกับอุปสรรคเพิ่มขึ้น ผู้สัมภาษณ์จะให้คะแนนจากจำนวนวิธีการเอาชนะอุปสรรคที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบ พิจารณาความกระตือรือร้นของผู้ถูกสัมภาษณ์ ขณะที่เขาตอบคำถามเพื่อเอาชนะอุปสรรคให้ผู้สัมภาษณ์ประเมินความริเริ่มส่วนบุคคลในภาพรวมของผู้ถูกสัมภาษณ์ 2 วิธีวัดโดยใช้แบบสอบถามหรือแบบสอบถาม ซึ่งมีใช้กันอยู่ 2 แบบ คือ

1. มาตรการประเมินค่าแบบ Likert โดยให้ผู้ตอบประเมินความริเริ่มส่วนบุคคลที่ตนเองคิดว่ามีหรือเป็นอยู่ในระดับใด

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

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยมาตรการประเมินตามสถานการณ์ ซึ่งมาตรวัดฉบับนี้สร้างขึ้นโดย Bledow and Frese (2009) โดยมีรายละเอียดการสร้างมาตร ดังนี้

Bledow and Frese (2009, pp. 229-258) สร้างมาตรการประเมินตามสถานการณ์เพื่อวัดความริเริ่มด้วยตนเองจากความตั้งใจที่จะเอาชนะข้อจำกัดบางประการของการวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยมาตรการประเมินค่าแบบ Likert ซึ่งเป็นการให้คะแนนจากการตอบตามความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม Mc Clelland (1987) and Spencer (1993) เสนอว่า แบบสอบถามที่ใช้ผู้ตอบตามความคิดของตนเองนั้นมักจะไม่ใช่สะท้อนพฤติกรรมที่แท้จริงแต่ Frese และคณะ (1997, pp. 139-161) เสนอว่าแบบสอบถามทั่วไปที่วัดความคิดของผู้ตอบนั้นสามารถวัดความริเริ่มส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลได้แต่มักจะเป็นการกำหนดความริเริ่มส่วนบุคคลให้ แต่ไม่สามารถวัดความริเริ่มด้วยตนเองที่แท้จริงในการทำงานได้ ข้อคำถามของแบบสอบถามความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยมาตรการประเมินค่าแบบ Likert จะเป็นคำพูดทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการทำงานของแต่ละคน เช่น

ฉันแก้ปัญหาในการทำงานด้วยวิธีเชิงรุก เป็นต้น ข้อคำถามเหล่านี้ไม่เชื่อมโยงถึงสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงในการทำงานและอาจไม่สะท้อนถึงพฤติกรรมนั้น ซึ่งต่างจากการวัดด้วยมาตรการประเมินตามสถานการณ์ที่แบบสอบถามจะเป็นการอุปมาอุปไมยโดยผู้ตอบแบบสอบถามจะสมมุติว่าตนเองตกอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องแสดงความริเริ่มส่วนบุคคล จากพฤติกรรมที่ตนเองเคยทำในที่ทำงานมาก่อนหรือบางข้อความอาจถามถึงความคิดของผู้ตอบโดยตรงเกี่ยวกับความริเริ่มส่วนบุคคล ถ้าผู้ตอบพยายามยึดติดกับวิธีปฏิบัติในอดีต ตัวอย่างพฤติกรรมก็จะสะท้อนออกมาแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของตนในอดีต อีกทั้งผู้ตอบอาจมีความนึกคิดที่แตกต่างเกี่ยวกับความริเริ่มส่วนบุคคลสูงหรือต่ำ ซึ่งจะสัมพันธ์กับการเลือกให้คะแนนในมาตรวัดการประมาณค่าแบบมาตร Likert เช่นเดียวกับแบบ สอบถามอื่น ๆ สิ่งที่ต้องพิจารณาเมื่อจะใช้มาตรวัดการประมาณค่าแบบ Likert หรือมาตรวัดประเมินตามสถานการณ์ก็คือ วัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง (Konig, Steinmetz, Frese, Rauch, & Wanag, 2007, pp. 211-239)

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

1. ใช้แบบสำรวจปลายเปิดในการรวบรวมเหตุการณ์ที่เป็นความริเริ่มส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นจริง ๆ โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ในอาชีพต่าง ๆ เช่น ครูพนักงานขายนักบัญชี ธนาคาร เป็นต้นผู้ตอบจะถูกถามให้คิดถึงสถานการณ์หนึ่งที่เพื่อนร่วมงานของเขาพยายามที่จะทำการปรับปรุงเหตุการณ์ ซึ่งก็คือการพรรณนาถึงสถานการณ์ความริเริ่มส่วนบุคคลและพฤติกรรมที่กระทำเพื่อปรับปรุง นอกจากนั้นเขาจะถูกถามถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างที่ทำการแก้ปัญหา รวมถึงวิธีการเอาชนะอุปสรรคเหล่านั้นด้วย ยิ่งกว่านั้นเขาจะต้องระบุด้วยว่าการกระทำใดที่ถือว่าเป็นสิ่งปกติที่คนส่วนใหญ่กระทำเพื่อให้แน่ใจว่าพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองไม่ใช่การกระทำโดยทั่วไปในสถานการณ์นั้น

2. สร้างข้อคำถามและคำตอบจากตัวอย่างที่รวบรวมมาซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีความริเริ่มส่วนบุคคลจากขั้นตอนที่ 1 จะได้สถานการณ์มาทั้งสิ้น 25 สถานการณ์ ซึ่ง Bledow and Frese (2009) ได้ปรับให้เหมาะสมขึ้นโดยอ้างอิงถึงความสามารถ (Competency) ตามที่ Mischel and Sholda (1995, pp. 246-268) กล่าวว่าแต่ละบุคคลมีนิสัยหรือวิธีการจัดการแตกต่างกันในสถานการณ์เดียวกันซึ่งจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันในสถานการณ์ที่ต้องการความสามารถมาก ๆ คนที่มีนิสัยต่างกันจะมีวิธีการจัดการที่ต่างกัน ดังนั้นในการถามถึงอุปสรรค และวิธีจัดการในขั้นตอนที่หนึ่ง เป็นการกำหนดให้สถานการณ์นั้นต้องการความสามารถ ซึ่งเป็นเสมือนต้องการให้แสดงความริเริ่มส่วนบุคคลที่สูงด้วยเช่นกัน ส่วนการให้ระบุถึงกระทำที่เป็นปกติก็ถือเสมือนเป็นการแสดงความริเริ่มส่วนบุคคลในระดับต่ำนั่นเอง

นอกจากนั้น ในคำตอบใดที่เป็นการแสดงถึงความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขสถานการณ์ในเชิงรุก คำตอบนั้นจะสะท้อนถึงการมีความริเริ่มส่วนบุคคลระดับสูงส่วนคำตอบที่สะท้อนถึงการมีความริเริ่มส่วนบุคคลระดับต่ำนั้น วิธีการจัดการกับสถานการณ์นั้นจะเป็นไปในลักษณะของการปรับตัวและโดยเฉพาะการทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมมาก ๆ การมีความริเริ่มในระดับปานกลาง มักจะสะท้อนวิธีรับมือต่อสถานการณ์นั้นออกมาในลักษณะของการรับรู้ถึงปัญหาแต่ไม่แก้ไขมัน จากวิธีการดังกล่าวทำให้ได้ข้อคำถามและคำตอบเหลือเพียง 13 ข้อ ซึ่งเพียงพอที่จะใช้เก็บข้อมูลจากหลายสาขาอาชีพได้

3. ให้ผู้เชี่ยวชาญกำหนดคะแนนสำหรับคำตอบในแต่ละสถานการณ์พร้อมกับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการเปรียบเทียบคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามที่สร้างมีความเที่ยงตรงทางเนื้อหาผู้วิจัยใช้กลุ่มนักศึกษาที่คุ้นเคยกับแนวคิดทางจิตวิทยาเรื่องของความริเริ่มส่วนบุคคล จำนวน 25 คน ที่ไม่เกี่ยวข้องกัขั้นตอนการสร้างข้อคำถามและคำตอบเป็นผู้ให้ระดับคะแนนของความริเริ่มส่วนบุคคลของแต่ละคำตอบในแต่ละสถานการณ์ที่สร้างขึ้น แล้วนำมาเปรียบเทียบกันด้วยวิธีการนี้ทำให้คงเหลือข้อคำถามสำหรับใช้งานเพียง 12 ข้อ

ในแต่ละสถานการณ์ของแบบสอบถามจะวัดเพียงหนึ่งเหตุการณ์ที่เฉพาะคำตอบสำหรับความริเริ่มระดับสูงหรือต่ำจึงจำกัดเพียง 1 สถานการณ์นั้นเท่านั้น ฉะนั้นผู้ที่มีคำตอบสะท้อนว่ามีความริเริ่มด้วยตนเองมากในหลายสถานการณ์นั้นบางสถานการณ์อาจมีความริเริ่มส่วนบุคคลต่ำก็ได้เนื่องจากเขาอาจขาดทักษะเฉพาะซึ่งใช้ในการแสดงความริเริ่มส่วนบุคคลหรือเขาอาจมีประสบการณ์ไม่ดีในอดีตที่ต้องแสดงความริเริ่มด้วยตนเองต่อสถานการณ์นั้นก็มีความแตกต่างของคำตอบจากสถานการณ์ที่แตกต่างกันจึงเป็นสิ่งที่คาดหวังในการใช้แบบสอบถามนี้ ดังนั้น คะแนนรวมจากแบบ สอบถามนี้เป็นรวมคะแนนจากความถี่ในการเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลสูง คะแนนรวมจึงไม่ใช่ตัวแทนของบุคลิกภายในที่แฝงของผู้ตอบ ซึ่งใช้ในการคิดเป็นประจำหรือมีอิทธิพลต่อการพิจารณาตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ประกอบด้วยพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองพิจารณาด้วยความคิดทางบวก หรือใช้วิธีทำงานเชิงรุกตลอดจนใช้ความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

4.3 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (Role Breadth Self-Efficacy)

ความหมายของขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรทางด้านจิต ที่มีผลต่อความพยายามในการกระทำให้ตนเองประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่ง Pajares and Miller (1994, p. 194) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถแห่งตนเองว่า เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละสถานการณ์ นอกจากนี้

Bandura (1997) ที่เป็นเจ้าของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถแห่งตน หมายถึง ความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ หากบุคคลมีความคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติพฤติกรรมแล้วจะเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการและมีความเชื่อมั่นว่ามีความสามารถก็จะสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นสำเร็จ แต่หากบุคคลเรียนรู้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองแต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น ความสามารถของตนเองมีหลักการจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด 3 ประการ คือ แนวคิดการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observation Learning) แนวคิดการกำกับตนเอง (Self-Regulatory) และแนวคิดของความสามารถหรือสมรรถนะของตนเอง (Self-Efficacy) Bandura (1986) ให้ความหมายของสมรรถนะแห่งตนว่า เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือตัดสินใจความสามารถ ส่วนบุคคลในการกระทำพฤติกรรมและดำเนินพฤติกรรมนั้นให้สำเร็จ โดยที่การรับรู้ทักษะและความสามารถในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมนั้นขึ้น ถือเป็นความช่วยเหลือสร้างพลังให้กับตนเองและมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์กลางของจิตใจ ความรู้สึกที่ตนมีความสามารถและมีความชำนาญจะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้มากกว่า ความรู้สึกขาดทักษะความชำนาญคนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถมักจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายกระตือรือร้นมีความอดทน บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่ต่างกันแต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันถ้า 2 คนนี้ มีการรับรู้สมรรถนะของตนเองแตกต่างกัน Bandura ยังเชื่อว่าขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความคาดหวังผลที่เกิดขึ้นซึ่งเขาได้กล่าวว่าการกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้นเกิดมาจากแนวคิด 2 ประการ คือ การรับรู้สมรรถนะแห่งตนและการคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิด (Outcome Expectation) นอกจากนี้ Bandura (1997) ได้แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรม โดยปัจจัยทั้ง 3 ส่วนนี้ยังทำหน้าที่ในการกำหนดซึ่งกันและกัน โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมจะกำหนดการแสดงพฤติกรรมโดยกระบวนการของความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความเชื่อการรับรู้ตนเองเงื่อนไขเชิงพฤติกรรมและเงื่อนไขเชิงสิ่งแวดล้อม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการรับรู้สมรรถนะตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กันมาก และมีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลสามารถประเมินความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจของบุคคลว่า ตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการแต่ถ้าเหตุการณ์นั้นบุคคลสามารถประเมินแล้วแต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ก็มีแนวโน้มที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรม

นั้นซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการเลือกกระทำและความพยายามในการกระทำ

แหล่งสนับสนุนขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

การที่บุคคลจะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ต้องได้รับการสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสบการณ์ของความสำเร็จจากการลงมือกระทำ (Enactive Mastery Experience) เนื่องจากบุคคลหากมีประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองโดยตรงว่า ตนสามารถกระทำสำเร็จและเกิดขึ้นบ่อยครั้งจะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง รับรู้ว่าตนมีความสามารถในการที่จะเผชิญกับสถานการณ์แบบเดียวกับที่เคยประสบมาก่อน และมีความคาดหวังในความสามารถของตน หรือมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในระดับสูง แม้ว่าบางครั้งในสถานการณ์นั้นจะเกิดความล้มเหลวบ้างก็ตาม แต่จะไม่มีผลกระทบมากนักเพราะบุคคลจะประเมินว่าความล้มเหลวนั้นอาจมาจากปัจจัยอื่น ๆ ดังนั้น หากบุคคลมีการฝึกทักษะอย่างเพียงพอที่จะทำให้ประสบกับความสำเร็จได้พร้อม ๆ กับรับรู้ว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมนั้น ๆ ได้ก็จะสามารถปฏิบัติกิจกรรมตามที่คาดหวังไว้ได้

2. การได้เห็นตัวแบบหรือประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) โดยเห็นจากตัวแบบที่มีชีวิต (Self-Modelling) และ/ หรือตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modelling) ซึ่งตัวแบบที่มีชีวิต (Self-Modelling) เป็นตัวแบบที่เป็นบุคคลที่มีชีวิตที่มีความคล้ายคลึงกันมีความสามารถใกล้เคียงกับผู้สังเกต ซึ่งตัวแบบนี้มีกลยุทธ์ในการปรับตัวได้ดีเมื่อพบกับปัญหา และควรเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในสายตาของผู้สังเกต สำหรับตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modelling) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านทางโทรทัศน์หรือสื่อต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยภาพและเสียงการรับรู้สมรรถนะแห่งตนที่เกิดขึ้นจากการสนับสนุนตัวแบบนี้จะผ่านการสังเกตจากตัวแบบประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ กระบวนการตั้งใจ (Attentional Processes) กระบวนการเก็บจำ (Retention Processes) กระบวนการกระทำ (Production Processes) กระบวนการจูงใจ (Motivation Processes) เมื่อบุคคลสังเกตเห็นตัวแบบและได้เห็นคุณค่าของพฤติกรรมที่ตัวแบบได้แสดงออกมาบุคคลจะแปลงข้อมูลที่ตัวแบบได้แสดงออกไปโดยการจัดระบบโครงสร้างทางปัญญาเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำสู่การปฏิบัติที่บุคคลจะปฏิบัติหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Peruses) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ซึ่งเป็นการเพิ่มกำลังใจ และความเชื่อมั่นของบุคคลในการตัดสินใจพิจารณาความสามารถของตน ซึ่งจะได้ผลดีกว่าที่จะปล่อยให้บุคคลมีความเคลือบแคลงสงสัยในความสามารถของตนเองการใช้คำพูดชักจูงเพียงอย่างเดียวอาจจะมีผลต่อการส่งเสริมต่อการรับรู้สมรรถนะแห่งตนได้ไม่มากนัก ควรอาศัยการใช้แหล่งข้อมูลสนับสนุนแหล่งอื่นไปด้วย

4. การตอบสนองทางด้านจิตวิทยาหรือสภาวะทางด้านร่างกายและอารมณ์ (Physiological and Affective Status) สภาพทางด้านร่างกายและอารมณ์มีผลต่อการรับรู้

สมรรถนะแห่งตนในสภาวะที่ร่างกายแข็งแรงมีภาวะสุขภาพที่ดีจะทำให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนเพิ่มขึ้นแต่ในสภาวะร่างกายที่มีความเสี่ยงต่อความผิดปกติหรือเจ็บป่วยจะส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนลดต่ำลง สภาวะทางอารมณ์ก็เช่นเดียวกัน วิธีการที่จะแปรเปลี่ยนการรับรู้สมรรถนะแห่งตนให้เพิ่มขึ้นจากแหล่งสนับสนุนนี้สามารถพัฒนาได้โดยการส่งเสริมภาวะสุขภาพ ดังนั้นจึงนำแนวคิดการรับรู้ความสามารถแห่งตน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ คือ ประสบการณ์ของความสำเร็จจากการลงมือกระทำการได้เห็นตัวแบบหรือประสบการณ์ของผู้อื่น การใช้คำพูดชักจูงและการตอบสนองทางด้านจิตวิทยามาเป็นแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาครั้งนี้

การวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง

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

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

ในการวัดการรับรู้ความสามารถแห่งตนที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นวิธีใดก็ตามที่คนเราได้จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งบุคคลจะถูกประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนตามแนวทฤษฎีของ Bandura พบว่ามีวิธีการวัด 5 วิธี ดังนี้

1. การวัดความเข้มของความสามารถของตนเอง เป็นวิธีที่นำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด วิธีการวัดทำได้โดยการถามผู้ตอบถึงความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ข้อคำถามมักมีลักษณะให้ประเมินความมั่นใจจากไม่มีความมั่นใจ จนถึงมีความมั่นใจเต็มที่
2. การวัดขนาดของความยากในความสามารถของตนเอง เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองรองลงมาจากการวัดความเข้ม วิธีการวัดจะทำได้โดยการถามผู้ตอบว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่กำหนดให้ที่มีความยากขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งคำถามมักจะมีลักษณะเป็นมาตรา

ส่วนชนิด 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 การรวมคะแนน ทำโดยการรวมคะแนนของความเข้มเฉพาะข้อที่ผู้ตอบว่า “ใช่”

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

5. การวัดความเข้มโดยใช้ข้อคำถามเพียงข้อเดียวเกี่ยวกับงานที่กำหนด แล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจ

สรุปได้ว่า ขอบเขตความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลสามารถประเมินความเชื่อมั่น หรือความมั่นใจของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้น จนประสบความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ แต่ถ้าเหตุการณ์นั้นบุคคลสามารถประเมินแล้ว แต่คาดหวังว่าตนมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นก็มิแน่วโน้มที่บุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการเลือกกระทำและความพยายามในการกระทำ

4.4 ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge)

ความหมายของความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

Morrison and Phelps (1999, pp. 403-419) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าที่มีลักษณะที่พิเศษ ซึ่งบทบาทของพฤติกรรมที่พิเศษเหล่านี้ จะโฟกัสในเรื่องของพฤติกรรมของประชาชนบุคคลโดยทั่วไป โดยเฉพาะในสิ่งที่ (Organ, 1997, pp. 85-97) ได้อ้างถึงความอ่อนน้อมและพฤติกรรมที่ไร้สาระ ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่สนับสนุนทั้งสิ้น Morrison (1999) ได้เสนอการสร้างหลักการ “Taking Charge” เป็นแนวคิดที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดช่องทางความท้าทายในบทบาทสถานะนั้น ๆ เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพทางการเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบเป็นการกระทำที่เกิดมาจากความพยายามของพนักงานต่อผลกระทบแต่ละส่วนหน้าที่ ซึ่งให้ความเคารพต่อวิธีการทำงานที่ถูกต้อง สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงและเป็นการปรับเพิ่มประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น

ธาวิณี โสธายะเพชร (2549) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อหน้าที่ของตนเองที่พึงกระทำ และแสดงออกต่อสังคมตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับอย่างเอาใจใส่ ไม่ละเลยมีความตรงต่อเวลาซื้อสัตย์รักษาสิ่งต่อคำพูดมีความกล้าที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองประพฤติปฏิบัติทั้งการกระทำและคำพูด

โสภภาพร เสนีย์โสธร (2551) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึง ตระหนักในหน้าที่ของสังคมการปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดมีความละเอียดรอบคอบ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อยอมรับในสิ่งที่ตนทำทั้งดีและไม่ดีหากมีข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นพยายามพากเพียร และเต็มใจไม่ละทิ้งหรือหลีกเลี่ยงทอดทิ้งงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและหากมีข้อผิดพลาดก็จะใส่ใจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเต็มใจ

ความสำคัญของความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง

ธาวินี โสธายะเพชร (2549) สรุปได้ว่าความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลในฐานะเป็นคุณธรรมพื้นฐานของมนุษย์บุคคลใดมีความรับผิดชอบต่อตนเองจะช่วยพัฒนาตนเองให้มีความเจริญในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น ๆ และยังช่วยพัฒนาองค์กรหน่วยงานหรือสังคมที่ตนอยู่อาศัยมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าพร้อมที่จะเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลนั้นการปลูกฝังลักษณะนิสัยให้เป็นพลเมืองดีช่วยให้สังคมมีระเบียบวินัยและสงบสุขหากขาดความรับผิดชอบจะทำให้ชีวิตล้มเหลวทั้งด้านการงานและครอบครัวรวมไปถึงประเทศชาติ

ประเภทของความรับผิดชอบ

ธาวินี โสธายะเพชร (2549) สรุปประเภทของความรับผิดชอบได้ว่าความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรู้จักหน้าที่เอาใจใส่ให้ความสนใจต่อบทบาทที่ตนได้รับไม่ละเลยประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างจริงจัง และเต็มที่ไม่ว่าจะเรื่องใด ๆ ก็ตาม เช่น การเรียนการทำงานการเป็นบุตรที่ดีของพ่อแม่การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นต้น

2. ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนเองไม่ให้ผู้อื่นและสังคมเดือดร้อนจากการกระทำของตนในทางกลับกันต้องรู้จักหน้าที่ความเอาใจใส่ในบทบาท หรือภารกิจที่ได้รับจากกลุ่มหรือสังคมที่ตนเองมีปฏิสัมพันธ์ด้วยโดยการปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายเพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งความรับผิดชอบต่อตนเองนั้นเป็นความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อตัวเองโดยตรงทั้งด้านสุขภาพความปลอดภัยและหน้าที่รับผิดชอบ

การวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

วิธีการนี้ได้ใช้การประเมินรูปแบบสอบถามเป็นจำนวน 10 รายการซึ่งถูกสร้างขึ้นโดยเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแต่ละคำถามควรที่จะสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับแบบรายงาน การประเมินของตัวเอง คำถามนั้นมีการใช้ศัพท์ที่เกี่ยวกับความแตกต่างของพฤติกรรมโน้มน้าวของ แต่ละบุคคลมากกว่าความชำนาญเฉพาะ (ตัวอย่าง “บุคคลนี้มักจะคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่ซึ่งส่งผลให้บริษัทมีประสิทธิภาพมากขึ้น”) การทดสอบในเบื้องต้นของรูปแบบจิตวิทยาได้แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของและความเหมาะสมที่ลงตัวและการแยกแยะความเป็นเหตุเป็นผล โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา MBA ที่ทำงานพาร์ทไทม์และข้อมูลพนักงานผู้มีความชำนาญ 275 คน จากองค์กรที่แตกต่างกันเพื่อใช้หาค่าการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการกระตุ้นต่อพฤติกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพ (Morrison & Phelps, 1999, pp. 403-419) ซึ่งเป็นวิธีที่เชื่อมโยง ในเชิงบวกในแง่ของความรู้สึกถึงความรับผิดชอบ การเพิ่มประสิทธิภาพในตัวเอง และการรับรู้จากเบื้องบน ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีความกระตือรือร้นในตัวเองโดยสัญชาตญาณของการรับผิดชอบในที่ทำงาน ความเชื่อในเรื่องของความสามารถและต้องได้รับ การสนับสนุนจากเบื้องบนอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นพยายามพากเพียร และเต็มใจไม่ละทิ้งหรือหลีกเลี่ยงทอดทิ้งงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและหากมีข้อผิดพลาด ก็จะใส่ใจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเต็มใจ

การพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

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

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

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

2. ให้กำหนดเหตุการณ์ที่บุคคลอาจต้องเผชิญในอนาคต จากประสบการณ์เดิมที่บุคคลนั้นตอบสนองแบบตั้งรับ โดยกำหนดเงื่อนไขใหม่ในขอบเขตความสามารถที่บุคคลนั้นสามารถทำได้

3. พิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เพื่อจำแนกว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นปัญหาที่ควบคุมได้โดยตรง หรือเป็นปัญหาที่สามารถควบคุมโดยอ้อมหรือเป็นปัญหาที่ไม่สามารถควบคุมได้ แล้วหาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยทำการแก้ไขในสิ่งที่อยู่ในขอบเขตที่สามารถทำได้เป็นขั้นตอนแรก

4. พิจารณาและสังเกตถึงความเปลี่ยนแปลงภายในขอบเขตที่สามารถทำได้ของตนเอง เมื่อทดลองฝึกหัดตนเองตามหลักการการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า

สรุปได้ว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า หมายถึง การกระทำของบุคคลที่ประพฤติที่เคยชินจนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพในเชิงรุกมีอิสระในการหาทางเลือกของตนเองต่อสิ่งกระตุ้น แสดงออกโดยการเป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนเองสามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างมีอิสระ มีความมุ่งมั่นที่จะการใด ๆ ด้วยการวางแผนไว้ล่วงหน้าเสมอ มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ หรือการรับรู้ความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

ปฐมามาต โขติบัณ (2550) ศึกษาระดับพฤติกรรมคิดก้าวหน้าในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีผลการศึกษาพบว่า ค่าคะแนนร้อยละของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีโดยรวมอยู่ในระดับสูง (98.8) เมื่อพิจารณาค่าคะแนนร้อยละของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี รายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยพบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนร้อยละสูงสุดเรียงตามลำดับคือด้านการมีมโนธรรม (98.8) ด้านการมีความประสงค์อิสระ (96.3) ขอบเขตการรับรู้

ความสามารถของตนเอง (93.8) และด้านการสร้างจินตนาการ (92.5)

กิตติพร เนาว์สุวรรณ, ปฐมามาศ โชติบัณ, ธารินทร์ นนทพุท และอารีย์ อ่องสว่าง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดนราธิวาสโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมีโนธรรมรองลงมาคือขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสร้างจินตนาการส่วนปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดนราธิวาส คือ การเผชิญความเครียดต่อสถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัยสามารถทำนายพฤติกรรมคิดก้าวหน้าได้ร้อยละ 18.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

จุฑาทิพย์ เจริญรื่น, ภัทรราวดี มากมี และสุชาติา กรเพชรพาณิชย์ (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากกลุ่มตัวอย่าง 480 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรีมี 4 องค์ประกอบ 32 ตัวแปร ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .42 ถึง .88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 32 ตัวแปร ตัวแปรสำคัญของพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล จัดเรียงองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักได้ดังนี้ คือ องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าด้านความริเริ่มส่วนบุคคลด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .96, .92, .74 และ .68 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ 92, 85, 54 และ 47 ตามลำดับ

เพ็ญแข บุญสอน และภัทรราวดี มากมี (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 456 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และ แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี ควรให้ความสำคัญกับการปรับเจตคติให้พนักงานเปิดใจและคิดบวกเป็นอันดับแรก

Seibert, Crant, and Kraimer (1999, pp. 416-427) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Proactive Personality) กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากกลุ่มอาชีพและองค์กรต่าง ๆ กัน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพไว้ 2 ด้าน คือ ตัวชี้วัดเชิงภวนิสัย ได้แก่ เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง และตัวชี้วัด อัตวิสัย ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะได้รับเงินเดือนสูง ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีความพึงพอใจในอาชีพตนเอง

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

Makmee (2017) ได้ทำการศึกษารวบรวมเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงใต้: การวิเคราะห์พหุระดับแบบผสมวิธี โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพหุระดับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นการศึกษาแบบผสมวิธีประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 500 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับอันดับสองด้วยโปรแกรม Mplus และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลของการวิจัย ปรากฏว่า โมเดลพหุระดับที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โมเดลพหุระดับพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ควรส่งเสริมด้านความริเริ่มด้วยตนเอง เป็นอันดับแรก ส่วนในระดับหน่วยงานควรส่งเสริมด้านบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นอันดับแรก โดยควรเริ่มจากการปรับเจตคติให้ข้าราชการเปิดใจและคิดบวกก่อนลงมือปฏิบัติ

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเชิงรุก

นุชนารถ อยู่ดี (2548) ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 152 คน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 19.4

อาลิสรา รัตนกุล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก เซวอร์น อารมณัประสพการณการทำงานขาย เกรดเฉลี่ยสะสม กับยอดขายของเจ้าหน้าที่การตลาดสินเชื่อ เคหะ: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 219 คนพบว่าลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ไม่มีความสัมพันธ์กับยอดขายของเจ้าหน้าที่การสินเชื่อเคหะ

Steinkamp (1970) ได้เสนองานวิจัยของสมาคมการบริหารการขายและการตลาด แห่งลอสแอนเจลิสบริษัทที่ปรึกษาทางด้านจิตวิทยาและคณะกรรมการวิจัยด้านการวางแผนและการบริหารในเรื่องของพนักงานขายดีเด่น (Star Salesman) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนั้น เป็นพนักงานขาย จำนวน 97 คน จากบริษัท 60 แห่ง และพบว่าพนักงานขายที่ประสบความสำเร็จ จะมีลักษณะคล่องแคล่วเป็นพนักงานที่ไม่ยอมให้ใครอยู่เหนือกว่าเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบมีเป้าหมาย ของตนเองที่ชัดเจนและมีความพยายามเพื่อให้ได้หรือบรรลุเป้าหมายของตน

Bell and Staw (1989, p. 232) พบว่าคนที่มีความบุคลิกภาพเชิงรุกจะได้รับความสำเร็จ ในอาชีพทั้งในเชิงอัตนัยและปรนัย เนื่องจากบุคคลจะพยายามควบคุมการทำงานของเขา มีความ คิดสร้างสรรค์พยายามเข้าถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมและทำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุ ถึงวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้โดยเขาอาจจะเปลี่ยนวิธีการทำงาน กระบวนการทำงานและการ มอบหมายงานแม้ว่าความพยายามต่าง ๆ เหล่านี้อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อพนักงานเองก็ ตามแต่จะถูกละเลยไป โดยคำนึงถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติงานมากกว่า

Crant (1995) ได้ทำการทดสอบความตรงตามเกณฑ์ (Criterion Validity) ของ แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานของตัวแทนขายบ้านและที่ดิน จำนวน 131 คน พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยวัดจากปัจจัย 3 ประการ คือ 1) จำนวนบ้านที่สามารถขายได้ 2) จำนวนรายชื่อลูกค้าของบริษัทที่เพิ่มขึ้น 3) ค่านายหน้าที่ได้รับ จากการขาย โดยแรนทออธิบายว่าลักษณะของการเป็นตัวแทนขายบ้านและที่ดินต้องพยายามจัดการ กับสภาพแวดล้อม เพื่อที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของตนมีประสิทธิภาพเช่นต้องรับหาแหล่งโฆษณา เพื่อให้เจ้าของบ้านมาติดต่อขอให้เป็นตัวแทนขายต้องพิจารณาลูกค้าอย่างรอบคอบ เพื่อให้แน่ใจว่า จะสามารถปิดการขายได้ต้องเปลี่ยนแปลงตลาดและกลุ่มลูกค้าใหม่หรือแม้แต่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ในการโฆษณาเองเพื่อให้มีลูกค้าเข้ามาติดต่อใช้บริการมากขึ้นซึ่งลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกนี้ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในที่สุด

Parker (1998) ได้ทำการศึกษาความริเริ่มทางการจัดการ (Management Initiative) กับพนักงานในบริษัทผลิตแก้วแห่งหนึ่งพบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมใหม่ ภายในองค์กร (Organization Innovation) โดยที่บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การเป็นสมาชิกในกลุ่มอาสาทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Membership in Voluntary Continuous Improvement Group) อย่างมีนัยสำคัญ

Seibert, Crant, and Kraimer (1999) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) กับความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 496 คน พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้งในด้านรูปธรรม ซึ่งได้แก่การขึ้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่ง และในด้านนามธรรม ซึ่งก็คือความพึงพอใจในอาชีพและจากการวิเคราะห์การถดถอยก็พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากขึ้นทั้งในด้านความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และอัตรันัยหลังจากการทำการควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจลักษณะองค์กรและประเภทของอุตสาหกรรม

Kirkman and Rosen (1999) ทำวิจัยภาคสนามเรื่องระบบการทำงานเป็นทีมกับทีมงานจำนวน 101 ทีม พบว่าลักษณะเชิงรุกของทีม (Team-level Proactive) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้อำนาจกับทีม (Team Empowerment) ลักษณะเชิงรุกของทีม (Team Proactivity) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนผลลัพธ์ของทีมที่ได้ซึ่งประกอบด้วย ผลิตภาพ (Productivity) และการบริการลูกค้า (Customer Service) ทีมที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่า จะมีระดับของความพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และความยึดมั่นต่อทีม (Team Commitment) มากกว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรुकน้อยกว่างานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive Behavior) ของทีมงานความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพของทีม (Team Productivity) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service) โดยแสดงให้เห็นว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานมากกว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรुकน้อยกว่า

Becherer and Maurer (1999) ศึกษาบุคลิกภาพเชิงรุกกับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการของประธานบริษัทเอกชนขนาดเล็ก จำนวน 215 คน พบว่าคะแนนบุคลิกภาพเชิงรุกของประธานบริษัทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงในยอดขายของบริษัทนอกจากนี้บุคลิกภาพเชิงรุกยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการหรือความริเริ่มการเป็นเจ้าของกิจการด้วยตนเองมากกว่าการซื้อกิจการของผู้อื่น หรือการได้รับมาจากครอบครัวและจำนวนของการริเริ่มทำธุรกิจแบบแอมและมูเลอร์ สรุปว่าประธานบริษัทที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะใช้องค์กรของเขาในการเป็นตัวนำที่พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่มากกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ

Seibert, Kraimer, and Crant (2001) ได้ทำการทดสอบแบบจำลองเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุกและความสำเร็จในอาชีพโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำจำนวน 180 คน เป็นเวลา 2 ปี พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดค้นนวัตกรรม (Innovation) ความรู้ทางการเมือง (Political Knowledge) และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในอาชีพ (Career Initiative) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับการมีสิทธิมีเสียงในองค์กร (Voice)

Makmee (2017) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: การวิเคราะห์หุ้พระดับแบบผสมวิธี โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อพัฒนาโมเดลการวัดหุ้พระดับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นการศึกษาแบบผสมวิธีประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 500 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์หุ้องค์ประกอบเชิงยืนยันหุ้พระดับอันดับสองด้วยโปรแกรม Mplus และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลของการวิจัย ปรากฏว่า โมเดลหุ้พระดับที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โมเดลหุ้พระดับพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรส่งเสริมด้านความริเริ่มด้วยตนเอง เป็นอันดับแรก ส่วนในระดับหน่วยงานควรส่งเสริมด้านบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นอันดับแรก โดยควรเริ่มจากการปรับเจตคติให้ข้าราชการเปิดใจและคิดบวกก่อนลงมือปฏิบัติ

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความริเริ่มส่วนบุคคล

Frese, Kring, Soose, and Zampel (1996) ได้ศึกษาความแตกต่างของความริเริ่มส่วนบุคคลในงานของชาวเยอรมันตะวันออกเฉียงเหนือและเยอรมันตะวันตกในกลุ่มคนอายุระหว่าง 18-65 ปี ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ ในช่วงปี 1990-1991 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก พบว่าความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal initiative) ในการทำงานของชาวเยอรมันตะวันออกเฉียงเหนือต่ำกว่าชาวเยอรมันตะวันตกเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การควบคุมในการงานและความซับซ้อนของงาน (Work Control and Complexity) ที่ได้รับอิทธิพลจากสังคมของเยอรมันตะวันออกเฉียงเหนือที่เคยปกครองแบบคอมมิวนิสต์มาก่อน

Frese, Fay, Hilburger, Leng, and Tag (1997) ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของการสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถามความริเริ่มส่วนบุคคลในกลุ่มตัวอย่างชาวเยอรมันตะวันออกเฉียงเหนือ 543 คน และเยอรมันตะวันตก 160 คน พบว่า ความริเริ่มส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการความสำเร็จการเปลี่ยนเป้าหมายไปเป็นการปฏิบัติ (Action Orientation) วิธีจัดการกับปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหากับมุ่งเน้นที่อารมณ์การวางแผนอาชีพและการวางแผนการทำงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมชาวเยอรมันตะวันออกเฉียงเหนือมีความริเริ่มส่วนบุคคลสูงกว่าและคนว่างงานที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลสูงจะหางานได้เร็วกว่าผู้ที่มีความริเริ่มส่วนบุคคลต่ำกว่า

Fay and Frese (2000) ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของการวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยการสอบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดความริเริ่มส่วนบุคคลในกลุ่มตัวอย่าง 11 กลุ่มจาก

ประเทศที่พัฒนาแล้ว (เยอรมัน และฮอลแลนด์) และประเทศที่กำลังพัฒนา (แอฟริกาใต้, อุรุกวัย และซิมบับเว) ที่เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการเจ้าของธุรกิจขนาดย่อมและผู้จัดการบริหารระดับกลางในองค์กร พบว่าการสนับสนุนทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Supports) ได้แก่ การควบคุมในงานความซับซ้อนของงานและการให้การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างานตลอดจนทักษะความรู้เกี่ยวกับงานและความสามารถทางสติปัญญา (Job-related Knowledge, Skills & Cognitive ability) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความริเริ่มส่วนบุคคล

Warr and Fay (2001) ศึกษาอายุกับความริเริ่มส่วนบุคคลในการทำงานกับแรงงานชาวเยอรมันโดยวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยการสัมภาษณ์พบว่า ในกลุ่มพนักงานเพศชายที่อายุแตกต่างกัน มีความริเริ่มส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยแบบสอบถามโดยการให้คะแนนด้วยตนเอง และการให้คู่สมรสเป็นผู้ให้คะแนนพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความริเริ่มส่วนบุคคลมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

Makmee (2017) ได้ทำการศึกษาการวิจัยเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงใต้: การวิเคราะห์พหุระดับแบบผสมวิธี โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพหุระดับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นการศึกษาแบบผสมวิธีประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 500 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับอันดับสองด้วยโปรแกรม Mplus และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลของการวิจัย ปรากฏว่า โมเดลพหุระดับที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โมเดลพหุระดับพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ควรส่งเสริมด้านความริเริ่มด้วยตนเอง เป็นอันดับแรก ส่วนในระดับหน่วยงานควรส่งเสริมด้านบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นอันดับแรก โดยควรเริ่มจากการปรับเจตคติให้ข้าราชการเปิดใจและคิดบวกก่อนลงมือปฏิบัติ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ศุภัญญา สมสีใส (2550) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทางเพศของวัยรุ่นตอนปลายพบว่าวัยรุ่นตอนปลายมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมีคะแนนเฉลี่ย 55.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.37 ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 54.42 และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทางเพศ ($r=0.55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิตราพันธ์ กุลทพันธ์ (2551) ได้ศึกษาการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและพฤติกรรมการป้องกันภาวะแทรกซ้อนของผู้ที่เป็นเบาหวานที่มารับการรักษาที่โรงพยาบาลฝางจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้สมรรถนะแห่งตนของกลุ่มตัวอย่างทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการป้องกันภาวะแทรกซ้อนโดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รายด้านการใช้ยาด้านการพักผ่อนและการจัดความเครียดด้านการควบคุมอาหารด้านการดูแลเท้าด้านการดูแลสุขภาพทั่วไปและด้านการงดสูบบุหรี่อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการออกกำลังกายอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า การรับรู้สมรรถนะแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การป้องกันภาวะแทรกซ้อน ($r = 0.23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

นัยนา ปาระมี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการดูแลตนเองที่บ้านของมารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอดพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลตนเองที่บ้านของมารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.44, p\text{-value} < 0.01$)

สรธรรมจจ์ เอี่ยมละออ และ กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ (2559) ได้ศึกษาลักษณะทางจิตภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ได้อย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05 ร้อยละ 66.8 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ = .513 (บรรยากาศองค์กร) + .381 (ความฉลาดทางจริยธรรม)

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

โสภาพร เสนีย์โสตร (2551) ได้สร้างแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จำนวน 600 คน ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ด้านความมีวินัย จำนวน 30 ข้อ ฉบับที่ 2 ด้านความรับผิดชอบจำนวน 30 ข้อจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้นจากผลการศึกษาพบว่าความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ตรงตามสภาพของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามแต่ละฉบับกับคะแนนเฉลี่ยที่ครูประเมินจากแบบประเมินพฤติกรรม ซึ่งพบว่าสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบที่พบว่ามีอำนาจจำแนกทุกข้อมีค่าความตรงของแบบสอบถาม 0.78 และ 0.98 เกณฑ์ปกติของแบบ สอบถามมีคะแนนที่ปกติตั้งแต่ T22 ถึง T80

สรุปได้ว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors) เป็นลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติเป็นปกติ จนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพเชิงรุก มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และเตรียมการสำหรับ

การเปลี่ยนแปลง หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น จึงมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ และกลุ่มทำงาน องค์กรทุกประเภทสามารถที่จะใช้การทำงานเชิงรุกได้ทั้งสิ้น การทำงานเชิงรุกจะช่วยให้สมาชิกร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นมารวมกัน พัฒนางค์กรให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพเชิงรุก 2) ความริเริ่มส่วนบุคคล 3) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และ 4) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ตอนที่ 3 การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของ การพัฒนา ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้เกิดความเจริญเติบโตของงาน และดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของ แนวทาง ว่าหมายถึง แบบอย่างวิธีปฏิบัติ ทิศทางปฏิบัติที่น่าจะเป็นไปในทางใดทางหนึ่ง

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

พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัย) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติเป็นปกติ จนเป็นนิสัย มีบุคลิกภาพเชิงรุก มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น จึงมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ และกลุ่มทำงาน องค์กรทุกประเภทสามารถที่จะใช้การทำงานเชิงรุกได้ทั้งสิ้น การทำงานเชิงรุกจะช่วยให้สมาชิกร่วมกันคิด นำความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นมารวมกัน พัฒนางค์กรให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Development of a guideline to promote proactive behaviors) หมายถึง วิธีปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจนเป็นที่น่าพึงพอใจ สำหรับบุคคลที่มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และมีบุคลิกภาพเชิงรุก และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ดีขึ้น

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริม

ลาวัลย์ รักสัตย์ (2550) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดระดับสูงพบว่า การคิดเป็นกลไกของสมองที่เกิดขึ้นตลอดเวลาที่เป็นไปตาม

ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการนำเกณฑ์ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีเหตุผล และเหมาะสม การคิดจึงเป็นผลที่เกิดขึ้นจากสมองเกิดการรับรู้จากสิ่งแวดล้อมและสังคมรอบตัว ตลอดจนประสบการณ์ดั้งเดิมส่วนตัวของมนุษย์ การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีวิจารณญาณ คิดไตร่ตรอง และวิสัยทัศน์นั้น ครูต้องทราบขอบข่ายของแนวคิด ซึ่งมีหลากหลายลักษณะ ดังนี้ 1) รูปแบบการคิด จัดเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ การคิดอย่างมีเป้าหมาย และการคิดอย่างไม่มีเป้าหมาย 2) ระดับการคิด แบ่งเป็นการคิดระดับ พื้นฐาน และการคิดระดับสูง 3) ทักษะการคิด และ 4) กระบวนการคิด เนื่องจากกระบวนการคิดมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพทางอารมณ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยของร่างกาย โดยปกติผู้ที่มีบุคลิกภาพทางอารมณ์จะมีความสามารถในการคิดแบบต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามศักยภาพการคิดของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากต้องการพัฒนาการคิด ควรมีการส่งเสริมให้คิดในทางที่เป็นประโยชน์ สร้างสรรค์ ฟินิจิเคราะห์ มีวิจารณญาณ จนถึงระดับ ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

มัชฌิมา อุดมศิลป์ (2556) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนคลองโคกนาคจังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน และการวิเคราะห์เนื้อหาจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 8 คน และการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในชุมชนคลองโคกนาค นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวในชุมชนคลองโคกนาค กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชนคลองโคกนาคจังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับดีมาก (ความประทับใจ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และ ด้านความสามารถในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว) 2) การปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนคลองโคกนาคจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นต้นแบบในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลน ความมีจิตสาธารณะของชุมชนในความร่วมมือและการจัดการ รวมไปถึงการรวมกลุ่มกันอย่างเข้มแข็งของสมาชิกในชุมชน ในการทำกะปิคลองโคกนาคจากภูมิปัญญาชาวบ้านจนมีชื่อเสียงโด่งดัง และการใช้ชีวิตแบบพอเพียง 3) แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนคลองโคกนาคจังหวัดสมุทรสงครามพบว่า ควรมีการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของนักท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องระดับจังหวัดควรเร่งรัดและสนับสนุน ส่งเสริมประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง และควรประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ควรมีการฝึกอบรมหรือมีโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน เนื่องจากเป็นการท่องเที่ยวที่อาศัยทรัพยากรทางธรรมชาติที่ผนวกเข้ากับวิถีชีวิตวัฒนธรรมชุมชน

จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์ ภัทราวดี มากมี และสุชาติดา กรเพชรปาณี (2556) ที่ศึกษาพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี พบว่า

พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุกตามลำดับ

เพ็ญแข บุญสอน และภัทรราตรี มากมี (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ออลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ออลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณค่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ออลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 456 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะคำตอบเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้วยโปรแกรม Mplus และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี 2) โมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ออลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาดีขึ้น 3) แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ออลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ควรดำเนินการ 3 วิธี คือ 1) ปรับเจตคติให้พนักงานเปิดใจและคิดบวก 2) เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการปรับปรุงวิธีการทำงาน และ 3) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า สรุปได้ว่าการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ออลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ควรให้ความสำคัญกับการปรับเจตคติให้พนักงานเปิดใจและคิดบวกเป็นอันดับแรก

Makmee (2017) ได้ทำการศึกษาการวิจัยเรื่องการพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์พหุระดับแบบผสมวิธี โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพหุระดับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออก ซึ่งเป็นการศึกษาแบบผสมวิธีประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในภาคตะวันออก จำนวน 500 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับอันดับสองด้วยโปรแกรม Mplus และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลของการวิจัย ปรากฏว่า โมเดลพหุระดับที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี

โมเดลพระระดับพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการในภาคตะวันออก ควรส่งเสริมด้าน ความริเริ่มด้วยตนเอง เป็นอันดับแรก ส่วนในระดับหน่วยงานควรส่งเสริมด้านบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นอันดับแรก โดยควรเริ่มจากการปรับเจตคติให้ข้าราชการเปิดใจและคิดบวกก่อนลงมือปฏิบัติ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมแบบคิดก้าวหน้า เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมถึงกระบวนการในการคิด ริเริ่มที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนมีอำนาจในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ในกรณี บุคลากรครูที่มีพฤติกรรมการทำงานดี ก็จะมีส่งผลให้ผลการ ประเมินที่ดี ได้รับรางวัลในการเลื่อนขั้น

ตอนที่ 4 การพัฒนาข้าราชการครูสมัยใหม่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูสมัยใหม่ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาข้าราชการครูสมัยใหม่ ตามแนวคิด Competency

แนวคิดเรื่อง Competency ได้แพร่หลายมานานในต่างประเทศ และองค์กรชั้นนำหลายแห่งในโลกได้นำแนวคิดนี้ไปพัฒนาองค์กรตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 19 แต่ Competency เพิ่งจะได้รับความสนใจและกล่าวถึงอย่างจริงจังในประเทศไทยเมื่อไม่นานมานี้เอง ในปัจจุบันองค์กรชั้นนำหลายแห่ง ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง เนื่องจากแนวคิดดังกล่าว สามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงาน และองค์กรมากที่สุด

นักวิชาการที่ศึกษาเรื่อง Competency มักให้คำจำกัดความที่แตกต่างกัน เช่น บางท่าน แปลว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านแปลว่า “สมรรถนะ” หรือบางท่านแปลว่า “ศักยภาพ” เป็นต้น แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland (1973) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กร กับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของ ตัวบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาองค์กรได้ ศึกษากันมาเป็นเวลานานแล้ว ผู้ที่ริเริ่มใช้คำว่า Competency คือ McClelland ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้ง บริษัท Hay McBer เขาได้เขียนบทความเรื่อง “Testing for Competency Rather than for Intelligence” ในปี 1973 กล่าวกันว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็น อีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวิปัญญา

2. ความหมายของ Competency

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถ หรือสมรรถนะ (ใช้กับเครื่องยนต์) เช่น รถยนต์แบบนี้ มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ ก็คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่า หากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรต้องการแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนด สมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบาลบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ปราโมทย์ อินสว่าง (2551, หน้า 1) กล่าวว่า Competency หรือ สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ มโนทัศน์ และเจตคติที่ต้องมีในการทำงานทุกประเภท สามารถนำวิธีการและความรู้พื้นฐาน ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงความสามารถในด้าน คุณภาพ และการปฏิบัติงาน เป็นคุณสมบัติหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ได้แสดงถึงความสามารถ ความรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลออกมาในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถอะไรก็ตามที่บุคคล สามารถกระทำได้ และเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะความสามารถที่มี ประสิทธิภาพภายใต้ขอบเขตที่เกี่ยวกับงาน คุณสมบัติที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ ความเข้าใจ เจตคติ อุบิสัย หรือบุคลิกภาพ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามที่ พึงปรารถนา และคุณสมบัติที่เป็นตัวผลักดันความคิด ความรู้สึกหรือสิ่งอื่น ๆ ที่มีในตัวบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่ดี หรือมีประสิทธิภาพในงานนั้น ๆ

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

Spencer (1993) กล่าวว่า ขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดได้ หรือบ่งบอกถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานที่มี ประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะข้าราชการครู (Teachers Competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ

(Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ข้าราชการครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ ความสามารถ และ คุณลักษณะ อื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร ราวตี ปฏิวัติวงศ์ (2552, หน้า 1) ได้กล่าวว่า สมรรถนะข้าราชการครู สมรรถนะเป็นกลุ่ม พฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากบุคลากร เพราะเชื่อว่าหากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบ ที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรผู้นั้นมีผลปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ ที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ดำเนินการปฏิรูประบบให้สอดคล้องกับ แนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ในการทำงานเพื่อประชาชนโดยมุ่งเน้น ผลลัพธ์ (Results) ความคุ้มค่า (Efficiency) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และเพื่อตอบสนอง ความต้องการของสังคม และประชาชนผู้รับบริการ (Responsiveness) โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของ ผลงานที่คาดหวังจากข้าราชการและยังสามารถนำไปใช้ในระบบบริหารบุคคลทั้งระบบตั้งแต่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำรุง รักษา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุง ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้ความสำคัญ กับสมรรถนะเป็นเรื่องหลัก โดยกำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องมีสมรรถนะหลักร่วมกัน 5 สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะร่วมกันมีจุดมุ่งหมายเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันและ แต่ละกลุ่มงานกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน กลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ มีจุดประสงค์เพื่อสนับสนุน ให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 76-87)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การกิจงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึงการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึงการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทของการเป็น ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีวินัยและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย สุขภาพจิตผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของ ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องครหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสังเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยรวมว่าสมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 6 สมรรถนะ ที่กล่าวมานั้น เป็นปัจจัยสำคัญของการนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพวิชาชีพครูที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท (Context) และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน เป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่ได้กำหนดไว้เป็นวาระสำคัญในวงการศึกษาไทย แนวคิดในการสร้างสมรรถนะเชิงวิชาชีพของครูไทยยุคใหม่นั้น ขอนำเสนอตัวแบบ

แนวคิดของภาคเอกชนที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้าง Competency ดังกล่าว ทั้งนี้โดยองค์กรมีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ขององค์กรเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน (Strategies) ที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่า (Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ให้บังเกิดขึ้น ภายใต้กระบวนการตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ที่กำหนดไว้ตัวแบบ (Model) ของการสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพดังที่กล่าวในเบื้องต้นนั้น

องค์ประกอบของ Competency

องค์ประกอบหลักตามแนวคิดของ McClelland (1973) มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นได้นั้นมาจากพื้นฐานความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

พลสันท์ โพธิศรีทอง (2553) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge)

2. ทักษะ (Skill)

3. ความสามารถ (Abilities)

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ได้แก่ ลักษณะนิสัย (Trait) แรงจูงใจ (Motive)

บุคลิกภาพ (Personality) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - Image) บทบาทที่แสดงออกในสังคม (Social role)

เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2553) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านทักษะ (Skills)

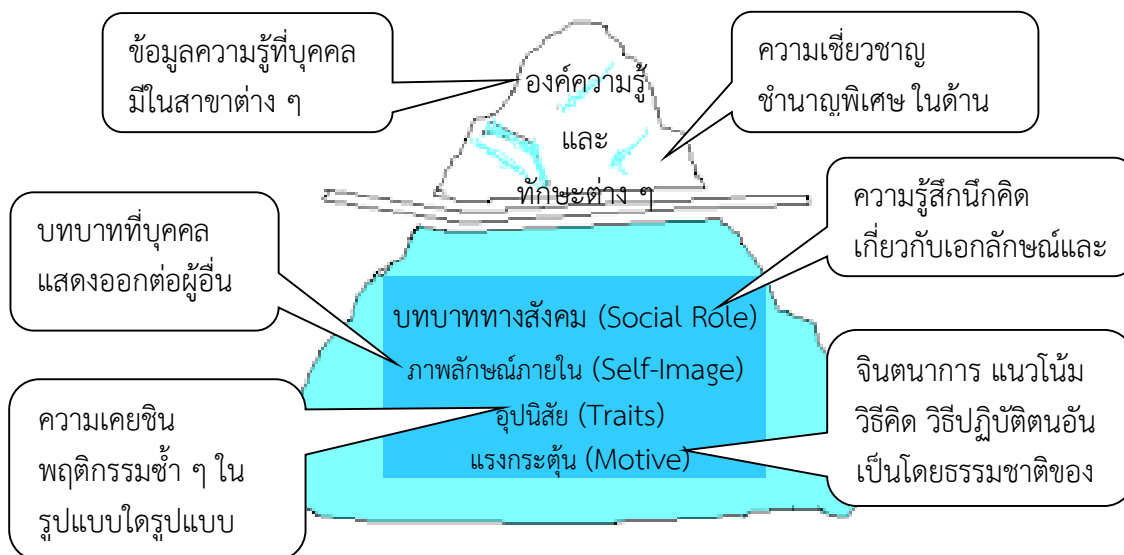
2. ด้านความรู้ (Knowledge)

3. ด้านมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self - Concept)

4. ด้านคุณลักษณะ (Traits)

5. ด้านแรงจูงใจ (Motive)

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายได้จากโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของ McClelland (1973) ดังภาพที่ 2-7



ภาพที่ 2-7 ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของ McClelland (1973)

จากภาพที่ 2-7 คุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ อธิบายในตัวเองแบบภูเขาน้ำแข็ง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด เป็นต้น ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นยาก
3. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขา เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
4. ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น
5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

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

จะเห็นได้ว่าจากองค์ประกอบของ Competency ที่กล่าวมาทั้งหมด เรามักจะสังเกตเห็นได้เพียง 2 ส่วน ที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้ เพราะอาจจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับ Competency จึงไม่ได้หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรม นั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด

ระดับของสมรรถนะ

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2553, หน้า 29) ได้กล่าวถึงการกำหนดระดับของสมรรถนะ ที่นิยมใช้กันมี 3 แบบ คือ

1. กำหนดตามบทบาทของสายบังคับบัญชา (Hierarchy Role) ได้แก่ ระดับพนักงาน หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กรตามลำดับ
 2. กำหนดตามความเชี่ยวชาญ (Expert Model) ได้แก่ ระดับเริ่มต้น ระดับเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับกลาง ระดับสูง และระดับเชี่ยวชาญ เป็นต้น
 3. กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพสากล (Global Scale) ได้แก่ ยังไม่ได้มาตรฐาน ได้มาตรฐานบางส่วน ได้มาตรฐานตามที่กำหนด สูงกว่ามาตรฐานและสูงกว่ามาตรฐานมาก เป็นต้น
- เทียน ทองแก้ว (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ระดับของสมรรถนะหมายถึงระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่แตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้พฤติกรรม (Behavioral Indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจระดับความสามารถไว้ 5 ระดับคือ

- 1.1 ระดับเริ่มต้น (Beginner) คือมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
- 1.2 ระดับมีความรู้บ้าง (Novice) คือสามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้งาน
- 1.3 ระดับมีความรู้ปานกลาง (Intermediate) คือสามารถนำความรู้ทักษะมาใช้

ให้เป็นรูปธรรม

- 1.4 ระดับมีความรู้สูง (Advance) คือสามารถแปลงทฤษฎีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ และผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง

- 1.5 ระดับความเชี่ยวชาญ (Expert) คือสามารถกำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

2. แบบไม่กำหนดเป็นสเกล เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึกหรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ควรปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนการสอน ปัจจุบันครูผู้สอนจะใช้วิธีสอนที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher - Centered Method) เป็นการสอนที่ครูเป็นผู้สอน ครูเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่

2. สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนาและคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคลการวัดและประเมินผลผู้สอนต้องมีสมรรถนะ การประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการเรียนรู้ของกระบวนการเรียน การสอน การได้รับความรู้ และการตรวจสอบความรู้ คือกระบวนการเดียวกัน และเกิดขึ้นพร้อมๆ กันในขณะที่มีการเรียนการสอนเกิดขึ้นการประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมี การสังเกตนักเรียน ดูการทำงานของนักเรียน และประเมินไปถึงมุมมองของนักเรียนด้วย

3. สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อกระบวนการและรูปแบบการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21 มีความเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยี ครูทุกคนควรที่จะต้องมีสมรรถนะในด้านนี้ มีความสามารถเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ระดับพื้นฐาน และความสามารถด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีเป็นสมรรถนะจำเป็นขั้นพื้นฐานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ก้าวหน้า และรูปแบบการสื่อสารที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เครื่องมือและช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย รวดเร็วทันใจ ใช้งานง่าย ราคาประหยัด โทรศัพท์มือถือเป็นเครื่องมือที่ทำให้เราเข้าถึงบุคคลหรือกลุ่มคน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งความรู้ ทำให้นักเรียนสามารถที่จะเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว

4. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพจากการที่โลกพัฒนาไปทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง แต่สิ่งที่ไม่พัฒนาไปพร้อมด้วย คือ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อการสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรมนั้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมด้วย กอปรกับพุทธศาสนา คือศาสนาประจำชาติไทยซึ่งเป็นศูนย์รวมของจิตใจ เป็นที่รวมของกิจกรรมพิธีการต่างๆ ในการดำเนินชีวิต และจากศาสนานี้เองเป็นพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรมของคนในด้านต่างๆ

5. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันความสามารถในการสอนของครูผู้สอนแต่ละคนย่อมมีความสามารถที่แตกต่างแต่เมื่อยุคสมัยและสังคมเปลี่ยนไป ครูผู้สอนที่มีความสามารถเข้ามาสู่โรงเรียนมากขึ้น จากเดิมที่ครูจะต้องสอนแต่เพียงผู้เดียว ทุกวิชา กลับ

กลายเป็นว่า ครูยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จะมีความเก่งเฉพาะด้านที่ตนเรียนมา เช่น ครูบางคนเก่งวิชา คณิตศาสตร์ครูบางคนเก่งวิชาภาษาไทย ซึ่งความสามารถของครูที่แตกต่างกันนั้น จึงต้องปรับเปลี่ยน วิธีการทำงานหรือวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยใช้ความร่วมมือร่วมกันที่จะสอนและพัฒนา เด็กนักเรียน พร้อมทั้งส่งต่อและเข้าใจนักเรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายเป็นรายบุคคล

6. สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรมความทันสมัยของการคมนาคมและการสื่อสาร รูปแบบใหม่ ๆ ทำให้โลกปัจจุบันที่แคบลง การย้ายถิ่นฐานทำได้สะดวกขึ้น ไม่ว่าจะเพื่อประโยชน์ ทางการทำงาน การสร้างครอบครัวใหม่หรือแม้แต่การศึกษา จึงทำให้ในโรงเรียนมีความหลากหลาย ของเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องมีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว และสามารถ ที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้

7. สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทางศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยี สารสนเทศก้าวหน้าไปมาก หากจะให้ครูสอนแบบเดิมอยู่คงเป็นไปได้ยาก การปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์เช่นนี้จึงถือเป็นสิ่งสำคัญ เดิมครูมีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์ แต่ครูใน ศตวรรษใหม่จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แทน โดยทำหน้าที่ วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้ และค้นพบคำตอบด้วยตนเองให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า แนวคิดสมรรถนะ (Competency) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคน และองค์กรได้อย่างกว้างขวาง และยังสามารถทำให้องค์กรบรรลุงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ โดยการ ดึงศักยภาพของพนักงานในองค์กร แนวคิดสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือช่วยแปรกลยุทธ์ขององค์กรมาสู่ กระบวนการบริหารคน ในการช่วยให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานมีทิศทางที่ชัดเจนตรงตามความ จำเป็นของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริงช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะเฉพาะ ส่วนบุคคลตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม ความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดเชียงราย จำนวน 260 คน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดเชียงราย มีความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดย ปัจจัยด้านพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดเชียงราย พบว่า พนักงานที่มีอายุ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ผู้จำหน่ายรถยนต์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และ ประสบการณ์เข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประยูร วิรัตน์เกษม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา ศึกษาเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานมีศักยภาพเพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองและพนักงานแสวงหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ ตามลำดับ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความจริงใจในการพัฒนาพนักงาน และผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน ตามลำดับ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรหรือหน่วยงาน พบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ด้านพนักงานชัดเจน และการส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ

พิรญาณ์ จุ้ยเจริญ พงษ์ธร สิงห์พันธ์ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2558) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม พบว่า ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา ครูควรทำงานอย่างมุ่งมั่นมีเป้าหมาย มีความเสมอภาค บริการด้วยใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ส่งเสริมให้จัดการอบรม ด้านการทำงานเป็นทีม ประชุมกำหนดนโยบายและแบ่งงานกันทำ จัดบุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจ จัดทีมงานให้เหมาะสม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ มีหลักธรรม หิริโอตตัมปะ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน แผนการสอนที่ตรงกับตัวชี้วัด หลักสูตร ด้านภาวะผู้นำของครู ให้ครูทุกคนมีโครงการในแผนปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทการเป็นผู้นำ ให้ครูมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมพัฒนาภาวะการณเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง

โสภณ สวายนุท และปริญญา มีสุข (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนของสถานศึกษา จำนวน 319 คน พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ 2) สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักสูตร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน และทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของครูผู้สอนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับสมรรถนะของครูผู้สอน รวม 6 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันว่า โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานบางคนยังไม่สามารถ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และปัญหาของครูผู้สอนในปัจจุบัน มี 2 ประการ คือ ครูยังคงใช้รูปแบบ การสอนแบบดั้งเดิม และครูผู้สอนขาดจิตวิญญาณในความเป็นครู สำหรับสมรรถนะของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 7 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียน การสอน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนาและ คำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล 3) สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ 4) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) สมรรถนะ ด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 6) สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม และ 7) สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทาง

Ozcelik and Ferman (2006) ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับสมรรถนะ ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การศึกษาคั้งนี้เป็นการตรวจสอบ จุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) ในองค์กร รวมทั้งการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมอง ต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำ สมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบ

ในการศึกษาครั้งนี้ มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ต่างให้ความสำคัญกับสมรรถนะของบุคคล เพราะเป็นเครื่องมือ บ่งชี้ทักษะความรู้ ความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นกลยุทธ์ขององค์กรในการบริหารคน ช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจน ช่วยในการคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะ ส่วนบุคคล ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

ตอนที่ 5 การวิจัยแบบผสมวิธี

ในช่วงศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมามีการโต้เถียงเกี่ยวกับวิธีการแสวงหาความรู้ความจริง โดยการวิจัยที่ปรากฏการณ์ในสังคมมีการแบ่งแนวคิดเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแนวปฏิฐานนิยม (Positivism) และกลุ่มแนวคิดปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) (Streubertv & Carpenter, 2003, pp. 299-309) แต่เนื่องจากวิธีใดวิธีหนึ่งไม่สามารถค้นหาความรู้ความจริงทั้งหมดได้ ปัจจุบันจึงมีนักวิจัยนำวิธีการทั้งสองแนวคิดมาศึกษาร่วมกันในการตอบคำถามการวิจัย ซึ่งทั้งสองวิธีมีแนวคิดปรัชญาพื้นฐานที่ต่างกันไป ขึ้นอยู่กับคำถามวิจัยว่าจะชี้ชัดด้วยวิธีใดที่จะสามารถตอบคำถามการวิจัยนั้นได้ และการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นรูปแบบการวิจัยหนึ่งที่คำถามการวิจัยชี้แนะให้ใช้ได้ทั้งวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) และวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) ในการตอบคำถามการวิจัยจึงจะทำให้ได้คำตอบการวิจัยที่สมบูรณ์และเชื่อถือได้

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

การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)

เป็นวิธีการแสวงหาความรู้จริง ในการค้นหาคำตอบข้อสงสัยต่างๆ ที่มนุษย์มีหรือเป็นการแสวงหาคำอธิบายที่มีอยู่ในสังคมมนุษย์ โลก และจักรวาล แนวทางการแสวงหาความรู้ความจริงมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับความเชื่อของแต่ละบุคคลในการชี้แนะแนวทาง (Forter, 1997) ดังนี้

1. แนวคิดปรัชญาพื้นฐาน และคุณลักษณะการวิจัยแบบผสมวิธี (Philosophy foundation and characteristics of mixed method research) การวิจัยแบบผสมวิธี

เป็นลักษณะวิจัยที่ผสมผสานวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ที่ประกอบด้วยโครงการย่อย ตั้งแต่ 2 โครงการขึ้นไป ซึ่งแต่ละโครงการย่อยจะแสดงถึงวิธีวิจัยที่มาจากแนวคิดที่ต่างกัน ดังนี้

1.1 แนวคิดกลุ่มปฏิฐานนิยม (Positivism) เป็นแนวคิดที่เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ นักปรัชญาในกลุ่มนี้มองความรู้ความจริงต้องมาจากการประจักษ์ มีหลักฐาน สัมผัสได้ สามารถวัดได้ ปรากฏการณ์เดียวกันย่อมมีสาเหตุเดียวกัน และพิสูจน์ได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ มีความเที่ยง การได้มาซึ่งความรู้สำคัญการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Design) เป็นส่วนใหญ่ เช่น การวิจัยเชิงระบาดวิทยาสาเหตุของโรค การวิจัยเชิงทดลองในการใช้ยา การวิจัยแบบควบคุมตัวแปร เพื่อนำผลสรุปมาใช้ในวงกว้าง และการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เป็นต้น แนวคิดกลุ่มนี้ได้แก่ ปฏิฐานนิยม (Positivism) ปฏิฐานนิยมใหม่ (Neopositivism) เหตุผลนิยม (Logical Positivism) ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณจะมีลักษณะเป็นการศึกษาหาความแตกต่าง ความสัมพันธ์ ความสามารถในการทำนาย การทดสอบโปรแกรมต่าง ๆ โดยการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งมาจากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่

1.2 แนวคิดกลุ่มปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology) ซึ่งเชื่อว่าทฤษฎีที่ตายตัว ไม่สามารถนำมาอธิบายธรรมชาติของความรู้ความเป็นจริงได้ทุกสถานการณ์ และยอมรับว่าทฤษฎี ไม่ได้ตัดสินที่ความถูกต้อง และไม่มีความแน่นอนตายตัว โดยเฉพาะเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ วัฒนธรรม สังคม ความเชื่อ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง มีความเกี่ยวพันกันอย่างแน่น การวิจัยเชิงปริมาณจึงมีข้อจำกัดในการทำความเข้าใจมิติทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งการได้มาซึ่งความรู้สำคัญการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Design) แนวคิดกลุ่มนี้ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ (Symbolic Interactionism) ปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) การตีความ (Hermeneutics)ชาติพันธุ์วิทยา (Ethnography) เป็นต้น ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพ มีลักษณะ คือ 1) เป็นการศึกษาถึงมโนทัศน์ที่ไม่สมบูรณ์เนื่องจากขาดความชัดเจนของทฤษฎี หรือการวิจัยที่ผ่านมา 2) แนวคิดทฤษฎีที่มีอาจไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้ 3) มีความจำเป็นที่จะต้องค้นหาและอธิบายปรากฏการณ์ที่มีอยู่เพื่อพัฒนาทฤษฎี และ 4) ธรรมชาติของปรากฏการณ์ อาจไม่เหมาะสมกับวิธีการศึกษาเชิงปริมาณในการตอบคำถามการวิจัย

การวิจัยแบบผสมวิธี จะใช้แนวคิดหรือปรัชญาพื้นฐานใดนั้น ขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัย ที่นำสู่การใช้วิธีการใด และวิธีการใดเป็นวิธีที่เด่นหรือนำอ้อวิธีหนึ่ง เช่น คำถามการวิจัย “คุณภาพชีวิตของผู้หญิงที่ถูกทารุณกรรมจากคู่สมรสเป็นอย่างไร” คำถามการวิจัยนี้ปรัชญาพื้นฐานเป็นแนวคิดกลุ่มปรากฏการณ์นิยมเป็นแนวคิดนำ จึงใช้วิธีการเชิงคุณภาพในการตอบคำถาม แต่ต้องใช้วิธีการเชิงปริมาณร่วมด้วยในการตอบคำถามการวัดคุณภาพชีวิต จึงจะช่วยให้ตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้น

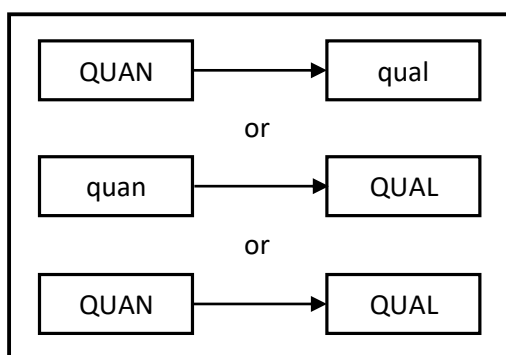
2. ชนิดของการวิจัยแบบผสมวิธี (Types of Mixed Method Research) ในการดำเนิน การวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีวิจัยเชิงปริมาณอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัยที่ขึ้นนำวิธีวิจัย

ได้นำวิธี วิจัยอีกวิธีหนึ่ง ชนิดของการวิจัยแบบผสมวิธี สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ (Morse & Niehaus, 1991) คือ

2.1 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดต่อเนื่อง (Sequential Mixed Qualitative and Quantitative Research) เป็นลักษณะโครงการย่อยดำเนินการภายหลังจากโครงการหลักเสร็จ เพื่อเพิ่มการตรวจสอบ โดยโครงการใดโครงการหนึ่งจะสนับสนุนอีกโครงการหนึ่งให้มีความสมบูรณ์ขึ้นจำแนกเป็น 2 ชนิด คือ

2.1.1 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดต่อเนื่องที่การวิจัยเชิงคุณภาพนำการวิจัยเชิงปริมาณ [QUAL ->quan] เป็นการดำเนินโครงการวิจัย โดยการศึกษาแรกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) เมื่อดำเนินการเสร็จถึงจะดำเนินการศึกษาที่ 2 ใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ช่วยส่งเสริมในการตอบคำถามการวิจัย

2.1.2 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดต่อเนื่องที่การวิจัยเชิงปริมาณนำการวิจัยเชิงคุณภาพ [QUAN ->qual] เป็นการดำเนินโครงการวิจัย โดยการศึกษาแรกใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) เมื่อดำเนินการเสร็จถึงจะดำเนินการศึกษาที่ 2 ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) ช่วยเสริมในการตอบคำถามการวิจัย ดังภาพที่ 2-8



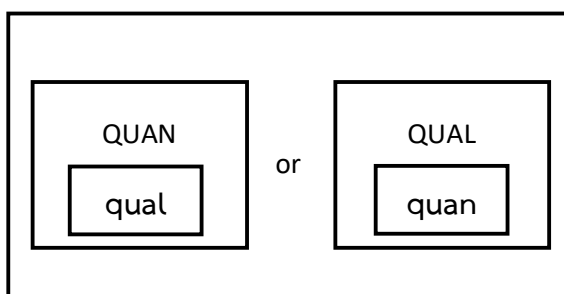
ภาพที่ 2-8 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดต่อเนื่อง (Edmonds & Kennedy, 2017, p. 163)

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

2.2.1 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดดำเนินการไปพร้อมกันที่การวิจัยเชิงคุณภาพเด่น นำวิจัยเชิงปริมาณ [QUAL + QUAN] เป็นงานวิจัยที่มีคำถามการวิจัยหลักเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ

(Qualitative Approach) แต่ต้องการความสมบูรณ์ของข้อมูลจึงศึกษาด้วยวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ควบคู่ไปด้วย

2.2.2 การวิจัยแบบผสมวิธีที่ดำเนินการไปพร้อมกันที่การวิจัยเชิงปริมาณเด่นนำวิจัยเชิงคุณภาพ [QUAN + qual] เป็นงานวิจัยที่มีคำถามการวิจัยหลักเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) แต่ต้องการความสมบูรณ์ของข้อมูลจึงศึกษาด้วยวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) ควบคู่ไปด้วย ดังภาพที่ 2-9



ภาพที่ 2-9 การวิจัยแบบผสมวิธีชนิดดำเนินการไปพร้อมกัน (Edmonds & Kennedy, 2017, p. 157)

งานวิจัยแต่ละโครงการมีการให้น้ำหนักที่ไม่เท่ากัน โดยที่โครงการใดโครงการหนึ่งจะสนับสนุนอีกโครงการหนึ่ง จุดสำคัญอยู่ที่ว่าในแต่ละวิธีต้องสมบูรณ์ในตัวเอง และในทุกวิธีจะต้องมีเกณฑ์ที่เหมาะสมในการให้ความน่าเชื่อถือ ถ้าเป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพต้องมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์จะกระทำจนได้ข้อมูลอิ่มตัว และวิเคราะห์ข้อมูลจนได้ข้อสรุปออกมาและวิจัยเชิงปริมาณก็เช่นกัน วิธีการนี้แต่ละวิธีมีความน่าเชื่อถือที่สามารถอยู่ได้อย่างอิสระ ไม่ได้ทำให้ได้ข้อมูลตามที่คิดไว้เพื่อให้อวดคล้องกับวิธีการวิจัยหลักที่เป็นเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพที่ศึกษา นอกจากนี้มาตรฐานแต่ละโครงการสามารถตีพิมพ์ได้อย่างอิสระซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่สำคัญที่ทำให้นักวิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ในการทำงานวิจัยในปีต่อ ๆ มา (พวงผกา คงวัฒนานนท์, 2556, หน้า 652)

การปฏิบัติตามวิธีการของการวิจัยแบบผสมวิธีจะเห็นว่าวิธีการวิจัยจำเป็นต้องมีอิสระในแต่ละโครงการ เนื้อหาแท้จริงในวิธีการวิจัยแบบผสมไม่ใช่การขัดแย้งกันระหว่างข้อสมมติฐานที่แตกต่างกันใน 2 แนวคิด และไม่ใช่ว่าการขัดแย้งกันของแนวปรัชญาที่ต่างกัน และเป็นไปไม่ได้ที่จะผสมข้อมูลที่เป็นอักษร (Textual) กับตัวเลข (Numerical) ในเวลาเดียวกัน แต่เป็นการนำผลที่ได้ในแต่ละวิธีมาอธิบายผลลัพธ์ หรือทฤษฎี หรือยืนยันตรวจสอบทฤษฎีที่มีอยู่ การบรรลุผลจะต้อง

ให้ความสำคัญกับข้อสมมติฐานที่มีเป็นในแต่ละวิธีวิจัย ซึ่งคำถามการวิจัยจะนำไปสู่การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ของวิธีวิจัยแต่ละวิธี และสนับสนุนผลการวิจัยทั้งหมดที่วางแผนไว้

การกำหนดสัญลักษณ์ (Notations)

การกำหนดสัญลักษณ์ หรือการเขียนไดอะแกรมของการวิจัยแบบผสมวิธีจะช่วยในการอธิบายกระบวนการ วิธีการ และผลผลิตของวิธีวิจัยแบบผสมวิธี และยังช่วยในการสื่อสารทำความเข้าใจกระบวนการที่ซับซ้อนของการศึกษาอีกด้วย ซึ่งสรุปได้ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 สรุปสัญลักษณ์ของการวิจัยแบบผสมวิธี

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

ที่มา: Morse (1991), Plano Clark (2005), Nastasi et al. (2007) and Morse and Niehaus (2009 อ้างถึงใน นิทรา กิจธีระวุฒิมงษ์ 2555, หน้า 134)

การรวมกลุ่มตัวอย่าง (Combining sample)

สิ่งที่มีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัยสิ่งหนึ่ง คือ การเลือกตัวอย่างที่ไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอ บางครั้งเหตุผลจากความสะดวกนักวิจัยหลายคนใช้กลุ่มตัวอย่างเดียวกันทั้งในวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งการใช้กลุ่มตัวอย่างเดียวกันไม่เหมาะสม เนื่องจากตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีความอิ่มตัว (Saturated Data) โดยรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ ที่สามารถสะท้อนภาพหรือถ่ายทอดประสบการณ์จริงที่แสดงถึงปรากฏการณ์

(Phenomena) ที่ต้องการศึกษาแต่วิจัยเชิงคุณภาพ ไม่มีการคำนวณขนาดตัวอย่าง กรณีการศึกษาที่วัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งหมดยังไม่ชัดเจน ไม่มีเหตุผลต้องใช้ตัวอย่างเดียวกันสำหรับทั้ง 2 กลุ่ม เช่น การวิจัยแบบผสมวิธีที่ดำเนินการไปพร้อมกันโดยการวิจัยเชิงคุณภาพเด่นนำการวิจัยเชิงปริมาณ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณจะใช้กลุ่มตัวอย่างของวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจะน้อยเกินไปที่จะเป็นตัวแทน ทำให้มีปัญหาต่อความตรงของข้อมูล ฉะนั้นการเลือกกลุ่มตัวอย่างวิธีเชิงคุณภาพร่วมกับวิธีเชิงปริมาณ หรือวิธีการเชิงคุณภาพตามหลังวิธีเชิงปริมาณ หรือในทางกลับกันก็ตาม จำเป็นต้องอิสระต่อกันในทุกการศึกษา สรุปข้อสังเกตได้ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 สรุปข้อจำกัด ข้อพึงระวัง ในการใช้การวิจัยแบบผสมวิธีในแต่ละชนิดของการศึกษา

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

ที่มา: Morse (1991)

คำจำกัดความของการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)

นักวิจัยได้ให้คำจำกัดความของการวิจัยแบบผสมวิธีไว้โดยมีจุดมุ่งเน้นที่แตกต่างกันไป ดังนี้

Teddlie and Tashakkori (2003, pp. 3-50) ได้อธิบายไว้ว่า การวิจัยแบบผสมวิธี

หมายถึง การวิจัยที่ใช้เทคนิค (Techniques) ในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หรือใช้ประเภท (Types) ของการวิจัยที่ต่างกัน เช่น ใช้การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนามร่วมกับการวิจัยทางชาติพันธุ์วรรณา เป็นต้น หรือเป็นการผสมผสานกันของวิธีเชิงปริมาณและ

เชิงคุณภาพในหลายๆ หรือทั้งหมดขององค์ประกอบ หรือขั้นตอนการวิจัย ซึ่งได้แก่ วิธีวิทยา คำถาม การวิจัย ประเภทการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปอ้างอิง

Johnson and Onwuegbuzie (2004, pp. 14-26) ได้ให้คำจำกัดความของการวิจัยแบบผสมวิธีว่า เป็นการวิจัยแบบหนึ่งที่อยู่ผสม (Mix) หรือรวม (Combine) หลายเทคนิค (Techniques) วิธีการ (Method) วิธีเข้าถึง (Approaches) ความคิดรวบยอด (Concepts) หรือภาษา (Languages) ของการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าไว้ในงานวิจัยเดียวกัน ด้วยการเสนอทางเลือกในเชิงเหตุผลและเชิงปฏิบัติ โดยใช้หลักตรรกะในการแสวงหาความจริง และความรู้ของการวิจัยทั้งหลักอุปมาน (การค้นหารูปแบบ หลักอุปมาน (การทดสอบทฤษฎีและสมมติฐาน) และการหาชุดของคำอธิบายที่ดีที่สุดในการทำความเข้าใจต่อปัญหาการวิจัย

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

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

การออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี

ในการออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยจำเป็นต้องออกแบบองค์ประกอบหรือขั้นตอนต่าง ๆ ในการวิจัยให้สอดคล้องตามวิธีวิทยาการวิจัยที่ใช้เป็นฐานคิด ซึ่งการวิจัยแบบผสมวิธีนั้นมีฐานคิดมาจากการผสมวิธีวิทยาการวิจัยของการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ดังแสดงในตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 การเปรียบเทียบการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ
และ การวิจัยแบบผสมวิธี

องค์ประกอบ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยแบบผสมวิธี
1.วัตถุประสงค์ (Purpose)	- ต้องการศึกษา ความหมายหรือ กระบวนการที่เกิดขึ้น ของปรากฏการณ์ ภายใต้บริบทหนึ่ง ๆ - ต้องการทำความเข้าใจ ปรากฏการณ์ ของกรณีศึกษา - สรุปข้อค้นพบเชิง อุปมานเป็นทฤษฎีจาก พื้นที่การวิจัย	- มีการวัดตัวแปรอย่าง แม่นยำ - ต้องการเปรียบเทียบ ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร - ต้องการอ้างอิงผล การศึกษาจากตัวอย่าง สู่ประชากร	รวมทั้งการวัดตัวแปร หาความสัมพันธ์ของ ตัวแปร การสรุป อ้างอิงจากตัวอย่างสู่ ประชากร การทำ ความเข้าใจ ปรากฏการณ์ของ กรณีศึกษาภายใต้
2.กรอบแนวคิดการ วิจัย (Conceptual Framework)	อาศัยทฤษฎีเชิง กระบวนการ	อาศัยทฤษฎีความ แตกต่าง	- ใช้ทั้งทฤษฎีจาก ความแตกต่างและ ทฤษฎีเชิงกระบวนการ - พฤติกรรมบางอย่าง ของมนุษย์สามารถ คาดการณ์หรือ พยากรณ์ได้
3.คำถามการวิจัย (Research Question)	คำถามที่เกี่ยวกับ สาเหตุการเกิดขึ้นของ ปรากฏการณ์ว่ามี ลักษณะหรือ ความหมายเช่นไร ภายใต้บริบทนั้น ๆ	คำถามเกี่ยวกับระดับ ความสัมพันธ์ของตัว แปร ความเป็นสาเหตุ และผลระหว่างตัวแปร	ตั้งคำถามหลายแบบ ในงานวิจัยเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการ นำผลการวิจัยไปใช้

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยแบบผสมวิธี
4.วิธีการดำเนินงาน			
4.1 การสุ่ม, เลือกแหล่งข้อมูล (Sampling)	เลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง	เป็นไปตามหลักความน่าจะเป็นของการสุ่มตัวอย่าง	ใช้ทั้งสุ่มแบบความน่าจะเป็นและเฉพาะเจาะจง
4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)	ใช้ตัวนักวิจัยเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภายใต้ปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ โดยอาศัยการสังเกตและการสัมภาษณ์เป็นหลัก	สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนที่จะใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลและเก็บข้อมูลโดยวัดค่าข้อมูลเป็นจำนวนตัวเลขต่าง ๆ	ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ และตัวนักวิจัยเองเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)	ใช้วิธีการสรุปพรรณนาเล่าเรื่อง การใช้ภาพคำพูด ประกอบการวิเคราะห์ตีความปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ ภายใต้บริบทหนึ่ง ๆ	ใช้วิธีการทางสถิติทั้งที่เป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐาน หรือ ทดสอบความสัมพันธ์ ตัวแปร	ใช้ทั้งวิธีการทางสถิติและการสรุปพรรณนาเล่าเรื่อง
5.ความตรง			
5.1 ความตรงภายใน	ใช้ตัวนักวิจัยเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภายใต้ปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ โดยอาศัยหลักการสังเกตและการสัมภาษณ์เป็นหลัก	ความตรงการลงสรุปเชิงสถิติ ความตรงเชิงโครงสร้างในการวัดตัวแปร ความตรงเชิงสาเหตุและผล (การควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน)	ใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ และตัวนักวิจัยเองเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ	การวิจัยแบบผสมวิธี
5.2 การสรุปอ้างอิง เป็นนัยทั่วไป	การถ่ายโยงการสรุป เชิงทฤษฎีจากพื้นที่	ความตรงภายนอก	มีทั้งความตรงภายนอก และการถ่ายโยงข้อ ค้นพบในเชิงทฤษฎี จากพื้นที่

ที่มา: Maxwell and Loomis (2003)

ข้อดีของการวิจัยแบบผสมวิธี

การวิจัยแบบผสมวิธี มีข้อดี ดังนี้

1. ผลการวิจัยที่ได้จากการผสมวิธีเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณสามารถตอบคำถามการวิจัยได้ละเอียดชัดเจนมากขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ

1.1 เพิ่มความเชื่อมั่นในผลการวิจัย ในลักษณะของการยืนยันความถูกต้อง หรือตรวจสอบผลการวิจัยที่ได้จากแต่ละวิธี

1.2 เสริมให้สมบูรณ์หรือเติมให้เต็ม โดยนำเอาผลจากการศึกษาในขั้นตอนหนึ่งไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับอีกขั้นตอนหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรจัดการกระทำว่ามีผลทำให้ตัวแปรเกณฑ์มีค่าเฉลี่ยต่างกันอย่างไร เมื่อได้ผลการทดลองว่าวิธีหนึ่งดีที่สุดที่สุด นักวิจัยไม่อาจตอบคำถามได้ชัดเจนว่าอะไรเป็นปัจจัยทำให้วิธีนั้นเป็นวิธีที่ให้ผลดีที่สุดหรือดีกว่าวิธีอื่น แต่เมื่อนักวิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเข้าช่วยหาข้อมูลเพิ่มเติม ทำให้ได้คำตอบที่ชัดเจน เป็นต้น

2. ธรรมชาติของข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณนั้นพึ่งพาวิธีการซึ่งกันและกัน Trochim (2002) อธิบายว่า นักวิจัยสามารถนำข้อมูลเชิงคุณภาพมากำหนดค่าเป็นตัวเลข และปรับเปลี่ยน (Transform) ให้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ วิธีการที่ง่ายที่สุด เช่น การนำข้อมูลจากภาคสนามมากำหนดรหัสตามประเด็นการวิจัย แล้วนำมาลงรหัสให้เป็นตัวแปรทวินาม (Dichotomous Variable) หรือ ตัวแปรพหุนาม (Polytomous Variable) แล้วใช้สถิติวิเคราะห์ได้ Bogdan and Bliklen (1992) ยกตัวอย่างงานวิจัยที่มีการปรับเปลี่ยนข้อมูลภาคสนามเป็นตัวแปรตัวมี และนำตัวแปรมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลได้เหมือนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยใช้เวลาและแรงงานน้อยกว่า และเมื่อมองในมุมมองกลับกัน Trochim อธิบายว่าในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามหรือกลุ่มตัวอย่างต้องใช้การตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจเชิงคุณภาพ เช่น ในการตอบแบบสอบถามมาตราประเมินค่า

ผู้ตอบต้องตัดสินใจว่าจะเลือกตอบข้อความใดระหว่าง เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพราะการตัดสินใจนั้นมาจากพื้นฐานข้อมูลรายละเอียดเชิงคุณภาพที่แตกต่างกันมาก ด้วยเหตุนี้ Trochim จึงกล่าวว่า ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณต่างก็มีข้อจำกัด สามารถให้สารสนเทศเพียงครั้งเดียว ถ้าได้พิจารณาพร้อมกันจะทำให้ได้ภาพที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ความต้องการและความจำเป็นในการตอบคำถามการวิจัยที่ต้องอาศัยปรัชญาการวิจัยแบบผสม เป็นการริเริ่มในการค้นหาประเด็นที่ผิดธรรมดา ประเด็นที่ขัดแย้ง หรือทฤษฎีใหม่ ๆ โดยนักวิจัยจำเป็นต้องตั้งคำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และใช้เทคนิควิธีการอย่างหลากหลาย ทั้งแนวทางเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จึงจำคุณต้องศึกษาในแนวทางผสมผสานเพื่อก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่ศึกษาอย่างกว้างขวางและลุ่มลึก

ข้อจำกัดของการวิจัยแบบผสมวิธี

การวิจัยแบบผสมวิธีนั้นมีข้อจำกัดบางประการ ดังนี้

1. นักวิจัยจำเป็นต้องมีความรู้และมีประสบการณ์ในการทำการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่ถูกต้องตามหลักวิธี จึงจะได้งานวิจัยที่มีมาตรฐาน
2. การวิจัยแบบผสมวิธีจำเป็นต้องใช้เวลา งบประมาณ และทรัพยากรในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล มากกว่าการวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิจัยเชิงปริมาณอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นงานวิจัยที่ถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขดังกล่าวจึงไม่สามารถใช้กลยุทธ์การผสมวิธีได้ ยกเว้น เป็นการใช้อยู่ข้อมูลเสริมบางส่วน

สรุปได้ว่า การใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ในงานวิจัยนั้นขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัยที่จะชี้แนะให้ใช้วิธีวิจัยอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือใช้ทั้งสองวิธีในการตอบคำถามการวิจัย กรณีที่ใช้ทั้งวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จึงจะทำให้ได้คำตอบการวิจัยที่สมบูรณ์ และเชื่อถือได้ สิ่งที่แสดงถึงการวิจัยแบบผสมวิธีที่ดี คือ ต้องนำมาจากคำถามการวิจัย และใช้ระเบียบวิธีวิจัยของแต่ละวิธีในการศึกษา มีการแสดงถึงวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือในแต่ละวิธี ควรแยกการอธิบายผลที่ได้จากการศึกษา และทั้งสองวิธีที่ศึกษาสามารถแยกในการเผยแพร่ผลงานวิจัยได้

ตารางที่ 2-4 สังเคราะห์งานวิจัย

ตัวแปร	ผู้แต่ง	ปี
พฤติกรรมคิดก้าวหน้า	ปฐมา มาศ โขติบัณ	2550
	กิตติพร เนาว์สุวรรณ และคณะ	2550
	จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์ และคณะ	2556
	เพ็ญแข บุญสอนและ ภัทราวดี มากมี	2560
	Seibert et al.	1999
	Covey	2000
	Makmee	2017
บุคลิกภาพเชิงรุก	นุชนารถ อยู่ดี	2548
	อาลิสรา รัตนกุล	2550
	Steinkamp	1970
	Bell and Staw	1989
	Crant	1995
	Parker	1998
	Seibert et al.	1999
	Kirkman and Rosen	1999
	Becherer and Maurer	1999
	Seibert et al.	2001
Makmee	2017	
ความริเริ่ม	Frese et al.	1996
	Frese et al.	1997
	Fay and Frese	2000
	Warr and Fay	2001
	Makmee	2017

ตารางที่ 2-4 (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้แต่ง	ปี	
ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	ตุรกีฐญา สมสีใส	2550	
	จิตรานันท์ กุลทนนท์	2551	
	นัยนา ปาระมี	2551	
	สรรธรรม์จ เอี่ยมละออ และกังวาน	2559	
	ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์		
ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	โสภภาพร เสนีย์โสตร	2551	
	แนวทางการส่งเสริม	ลาวัลย์ รักสัตย์	2550
		มัชฌิมา อุดมศิลป์	2556
		จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์ และคณะ	2556
		เพ็ญแข บุญสอน และภัทราวดี มากมี	2560
		Makmee	2017
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่	ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์	2551	
	ประยูร วิรัตน์เกษม	2553	
	พิรญาณ์ จุ้ยเจริญ และคณะ	2558	
	โสภณ สวายนทนต์ และ ปริญญา มีสุข	2558	
	ฉัตรชัย หวังมีจงมี	2560	
	Ozcelik and Ferman	2006	
	การวิจัยแบบผสมวิธี	Edmonds and Kennedy	2017
ภัทราวดี มากมี		2559ข	

บทที่ 3

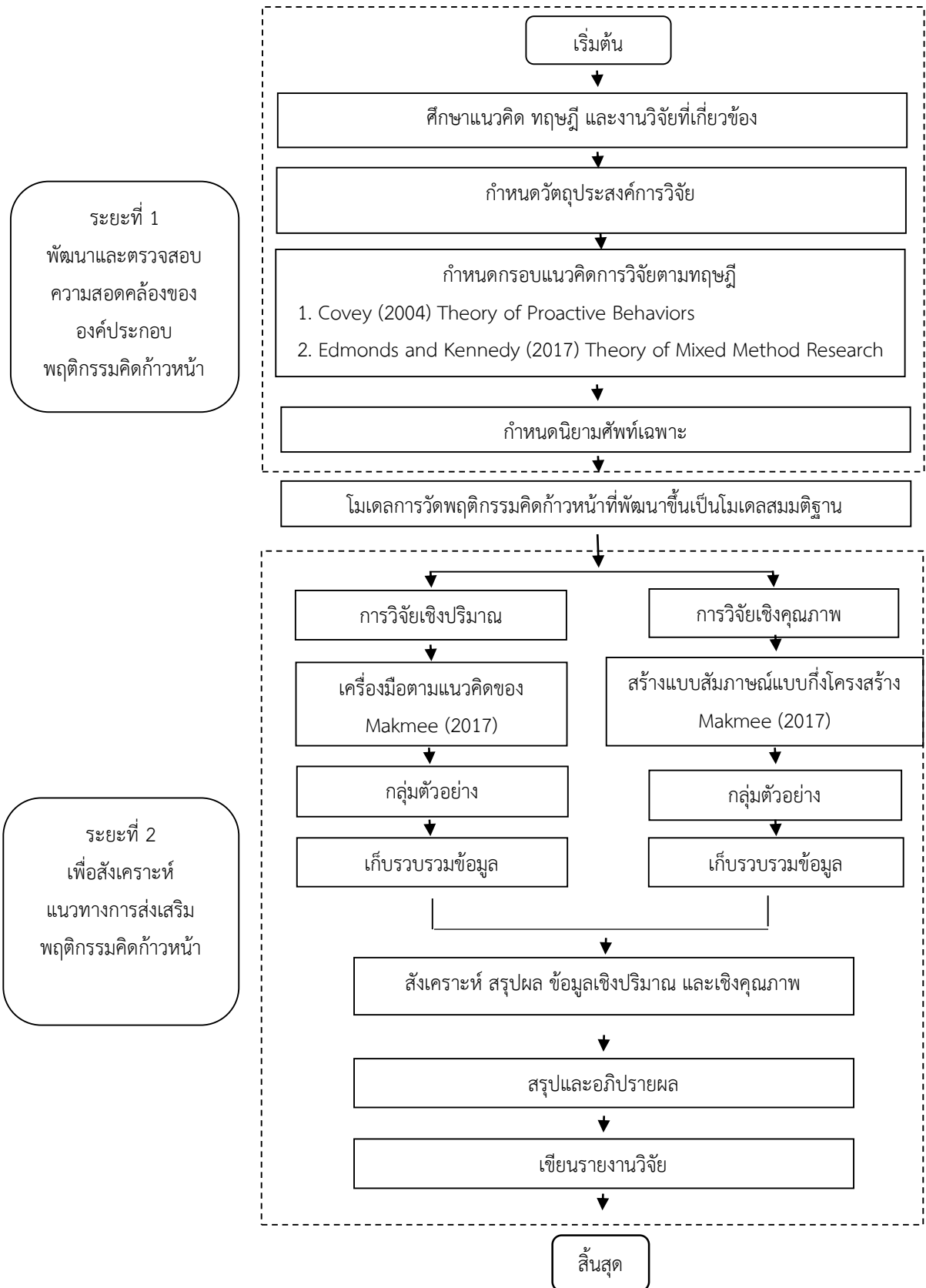
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเพื่อสังเคราะห์แนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาที่ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research Design) ในแบบติดตาม (Follow-Up Explanations Design) ของ Edmonds and Kennedy (2017, p. 197) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Confirmatory Factor Analysis: Second-order) ของตัวแปร ต่าง ๆ ในองค์ประกอบการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระแก้ว เขต 1 และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบพฤติกรรมคิด ก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 2 วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 3-1



ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการวิจัย

ตารางที่ 3-1 ขั้นตอนการออกแบบวิจัยแบบ Follow-Up Explanation Design

ขั้นตอน	แบบการพัฒนาอิงทฤษฎี	เครื่องมือ
1. Data Collection and Analysis QUAN (การวิจัยเชิงปริมาณ)	<p>การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์</p> <p>จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา (Documentary Evidence) โดยทำการรวบรวมข้อมูล และสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในงาน วิจัย ได้แก่ การนำแนวคิดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ Covey (2004) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย พร้อมนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่สามารถวัดค่าได้ โดยเสนอโมเดลเชิงสมมติฐาน องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าที่สร้าง ขึ้นเป็นสมมติฐานของการวิจัย จากนั้นนำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการไปสร้าง ข้อความวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เพื่อนำไปเก็บข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง แล้วคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด 3 อันดับแรก เพื่อนำไปพัฒนา แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน</p>	แบบสอบถาม
2. Identify Results for Follow-up	<p>ระบุผลเพื่อการติดตามผล</p> <p>ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อเอาผลลัพธ์ที่ได้มา ไปทำการศึกษาต่อในเชิงคุณภาพ</p>	
3. qual Data Collection (การวิจัยเชิงคุณภาพ)	<p>การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์</p> <p>กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ได้แก่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สำหรับ การสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน ซึ่งนำข้อมูลที่ได้จากเชิงปริมาณมาสรุปปัญหาว่าองค์ประกอบใดควรส่งเสริม และองค์ประกอบใดควรพัฒนา แล้วนำไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านซึ่งสังเคราะห์ข้อมูล และยก เป็นแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ</p>	การสัมภาษณ์ เชิงลึก

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

ขั้นตอน	แบบการพัฒนาอิงทฤษฎี	เครื่องมือ
4. qual Data Analysis and Results	การวิเคราะห์และผลลัพธ์ ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง นำค่าน้ำหนักสูงสุด 3 อันดับแรก เพื่อนำไปพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	
5. Interpret QUAN → qual	การสรุปและการอภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิเคราะห์ และนำผลลัพธ์ที่ได้มาอภิปรายผลการวิจัย โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นำมาเขียนรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป	

จากตารางที่ 3-1 ขั้นตอนการออกแบบวิจัยแบบ Follow-Up Explanation Design ตามแนวคิดของ Edmonds and Kennedy (2017, p. 197) มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. พัฒนาองค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ด้วยรวบรวมและสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า พัฒนาจากแนวคิดของ Covey (2004)

1.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุก พัฒนาจากแนวคิดของ Covey (2004), Bateman and Crant (1999) และ Seibert, Kraimer and Crant (2000)

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

1.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน พัฒนาจากแนวคิดของ Bandura (2006)

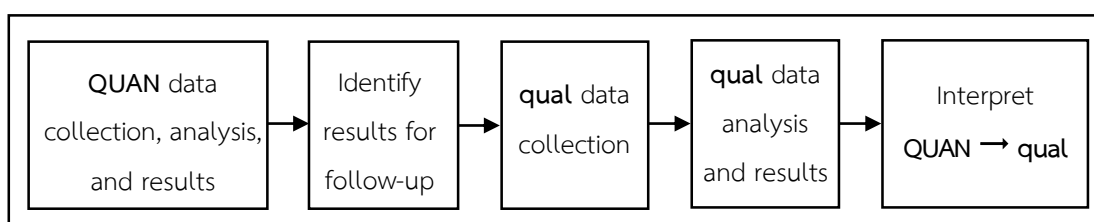
1.5 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง พัฒนาจากแนวคิดของ Morrison and Phelps (1999) และ Organ (1998)

การวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าที่ใช้ในการวิจัย (Makmee, 2017) ได้แก่

1. ตัวแปรแฝง มีจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC)

2. ตัวแปรสังเกตได้ Y1 – Y31 คือ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเสมอ (Y2) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะมามีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่างๆ เสมอ (Y5) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ไม่มีอะไรที่ฉันทำได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ๆ อยู่เสมอ (Y10) ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) ปกติฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงาน (Y16) ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆ (Y18) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y19) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y20) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y21) ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y22) ฉันเป็นคนที่ยังพึ่งพาตนเองได้ (Y23) ฉันมีเพื่อนโดยการใช้ความสามารถของตนเองในการผูกมิตร (Y24) ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y25) ฉันมีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ทำงานของฉัน ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Y26) ฉันคิดว่าเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y27) ฉันคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y28) ฉันรู้สึกที่ไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมาย

เนินไปอย่างล่าช้า (Y29) ฉันคิดว่าเมื่อมีนัดก็ควรไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา (Y30) และ ฉันคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด (Y31)



ภาพที่ 3-2 วิธีดำเนินการวิจัยแบบ Follow-Up Explanation Design (Edmonds & Kennedy, 2017, p. 197)

2. การตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยขั้นตอนนี้แบ่งวิธีการดำเนินงานเป็น 2 ชั้นส่วนคือ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (QUAN)

2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดย Boomsma (1983 cited in Schumacker & Lomax, 2010, p. 42) ได้แนะนำว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ควรมีจำนวนขั้นต่ำ 400 หน่วยตัวอย่าง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบ่งแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 กลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองสระแก้ว	671	145
คลองหาด	243	52
วังน้ำเย็น	335	72
เขาฉกรรจ์	355	76
วังสมบูรณ์	255	55
รวม	1,859	400

เกณฑ์การรับเข้าของกลุ่มตัวอย่าง ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. ต้องมีอายุงานในองค์กรดังกล่าวตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุงาน และการปฏิบัติงานในองค์กรนี้

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพเชิงรุก มีจำนวน 10 ข้อคำถาม ตามแนวคิดของ Bateman and Crant (1993) และ Makmee (2017) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่า มี 5 ตัวเลือกรายละเอียดตามตารางที่ 3-3

ตอนที่ 3 ความริเริ่มส่วนบุคคล มีจำนวน 7 ข้อคำถาม ตามแนวคิดของ Bledow and Frese (2009) และ Makmee (2017) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่า มี 5 ตัวเลือกรายละเอียดตามตารางที่ 3-3

ตอนที่ 4 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน มีจำนวน 7 ข้อคำถาม ตามแนวคิดของ Bandura (1997) และ Makmee (2017) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่า มี 5 ตัวเลือกรายละเอียดตามตารางที่ 3-3

ตอนที่ 5 ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีจำนวน 7 ข้อคำถาม ตามแนวคิดของ Morrison and Phelps (1999) และ Makmee (2017) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่า มี 5 ตัวเลือกรายละเอียดตามตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม

ด้าน	จำนวนข้อ	ข้อที่
ข้อมูลส่วนบุคคล	6	1-6
บุคลิกภาพเชิงรุก	10	1-10
ความริเริ่มส่วนบุคคล	7	1-7
ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	7	1-7
ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	7	1-7

โดยมีคุณภาพเครื่องมือ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป (Davis, 1992, p. 104) ซึ่งผลการประเมิน ปรากฏว่า แบบสอบถามด้าน บุคลิกภาพเชิงรุก จำนวน 10 ข้อ มีค่า CVI เท่ากับ 1.00 ข้อ แบบสอบถามด้าน ความริเริ่มด้วยตนเอง จำนวน 7 ข้อ มีค่า CVI เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แบบสอบถาม ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 7 ข้อ มีค่า CVI อยู่ระหว่าง .80-1.00 ดังนี้

แบบสอบถามด้าน บุคลิกภาพเชิงรุก จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ในช่วง 582 - .693 และนำไปทดสอบความเที่ยงมีค่า เท่ากับ .85

แบบสอบถามด้าน ความริเริ่มด้วยตนเอง จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ในช่วง .580 - .844 และนำไปทดสอบความเที่ยงมีค่า เท่ากับ .79

แบบสอบถามด้าน ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง .620 - .838 และนำไปทดสอบความเที่ยงมีค่า เท่ากับ .78

แบบสอบถามด้าน ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง .310 - .811 และนำไปทดสอบความเที่ยงมีค่า เท่ากับ .83

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในการวิจัย ซึ่งได้จากแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การตัดสินใจของคะแนนแปลงเป็นค่าเฉลี่ย และมีความหมายตามแนวคิดของ Best and Kanh (2006, p. 43) โดยมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การตัดสินใจของคะแนนแปลงเป็นค่าเฉลี่ย และความหมาย

คะแนน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.50 – 5.00	มีการปฏิบัติงาน หรือตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
4	3.50 – 4.49	มีการปฏิบัติงาน หรือตรงกับความคิดเห็นในระดับมาก
3	2.50 – 3.49	มีการปฏิบัติงาน หรือตรงกับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
2	1.50 – 2.49	มีการปฏิบัติงาน หรือตรงกับความคิดเห็นในระดับน้อย
1	1.00 – 1.49	มีการปฏิบัติงาน หรือตรงกับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากวิทยาลัย
วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา และประสานงานกับองค์กรที่จะเก็บข้อมูล
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3. ทำสำเนาแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความเรียบร้อย
ของแบบสอบถามทุกฉบับ ตัวอักษรต้องมีความคมชัด ไม่มีส่วนใดหรือข้อความใดบกพร่อง

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนได้แบบสอบถามครบ 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์
แล้วจึงทำการตรวจให้คะแนน และนำมาวิเคราะห์ต่อไป

2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติพื้นฐานบรรยาย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า
ความแปร และค่าความโค้งของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษาด้วยโปรแกรม SPSS

2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-Order Confirmatory Factor
Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้า
ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแนวคิด และทฤษฎีจากงานวิจัยของ Covey (2004) มาเป็นกรอบแนวคิด
ในการสร้างโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ
สองด้วยโปรแกรม Mplus โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดด้วยโปรแกรม
Mplus และตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อมูล เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์
องค์ประกอบควรจะมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากค่าตามตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 เกณฑ์พิจารณาดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา
1. ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2)	พิจารณาค่า p -value ($p > .05$)
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	มีค่าน้อยกว่า 2.00

ตารางที่ 3-5 (ต่อ)

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา
3. ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยเศษของการประมาณ ค่า ความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: <i>RMSEA</i>)	มีค่าน้อยกว่า .07
4. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: <i>SRMR</i>)	มีค่าน้อยกว่า .08
5. ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (<i>TLI</i>)	มีค่ามากกว่า .95
6. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: <i>CFI</i>)	มีค่ามากกว่า .95

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

ระยะที่ 2 วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

สรุปผลการวิเคราะห์ และนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาทำการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ (qual)

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ พัฒนาจากแนวคิดของ McClelland (1973)

1.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการวิจัยแบบผสมวิธี พัฒนาจากแนวคิดของ Edmonds and Kennedy (2017)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน เพื่อใช้สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละด้านซึ่งนำข้อมูลที่ได้จากเชิงปริมาณมาสรุปปัญหาว่าองค์ประกอบใดควรส่งเสริม และองค์ประกอบใดควรพัฒนา โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารการศึกษา พิจารณาจากระยะเวลา

การทำงานหรือประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาต้องไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview Protocol) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) จากทรงคุณวุฒิ และเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวผู้วิจัย (Researcher as a Key Instrument) ทั้งนี้ Kvale (1994, p. 4) และ ชาย โปธิสิตา (2556, หน้า 245) กล่าวว่า เครื่องมือในการสัมภาษณ์ที่ดี คือ ตัวผู้สัมภาษณ์ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง การใช้ประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัยจะช่วยเอื้ออำนวยต่อกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนการสร้างทฤษฎีเพื่ออธิบายหรือหาข้อสรุปเกี่ยวกับงานวิจัยที่ศึกษา

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.2.1 ชั้นเลือกผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยพิจารณาว่าผู้ให้ข้อมูลมีความเหมาะสมหรือไม่ มีคุณสมบัติ ตรงตามต้องการสามารถตอบปัญหาที่ต้องการได้หรือไม่

1.2.2 ชั้นแนะนำตัว ผู้วิจัยส่งเอกสารขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นจึงกำหนดวัน เวลาในการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม ซึ่งวิธีดังกล่าวเป็นการกำหนดบทบาทของผู้วิจัยแบบเปิดเผย (Over Role)

1.2.3 สัมภาษณ์เชิงลึกกรายบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง (Seidman, 1998) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรง (Face-to-face) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมทางโทรศัพท์กรณีต้องการข้อมูลเพิ่มเติมระหว่างเก็บข้อมูล ให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธี การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) คือ การตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น หลังจากผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ จากนั้นจึงนำมาถอดเทปอย่างละเอียด แบบคำต่อคำ (Transcription of data) และผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นอย่างละเอียด จับใจความหลัก จัดกลุ่มข้อมูลแต่ละประเภท เชื่อมโยงความเหมือนและความแตกต่าง แล้วจึงนำเสนอข้อมูลที่ค้นพบทั้งหมดแบบเรียงความตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การสรุปและการอภิปรายผลการวิจัย (Interpret QUAN → qual)

สรุปผลการวิเคราะห์ และนำผลลัพธ์ที่ได้มาอภิปรายผลการวิจัย โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นำมาเขียนรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำ ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ตรวจสอบ ความสอดคล้องของการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และเพื่อหาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1: การวิจัยแบบผสมวิธี ด้วยรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้
3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
4. ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1. ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ
 - 1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.2 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
2. ผลสรุปของการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความหมาย และสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

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

β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loadings)
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t -value
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination)
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (p -value)
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degrees of Freedom)
$RMSEA$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared Error of Approximation)
$SRMR$	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual)
TLI	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Tucker-Lewis Index)
CFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
PB	หมายถึง	พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors)
PP	หมายถึง	บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality)
PI	หมายถึง	ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative)
RB	หมายถึง	ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (Role Breadth Self-Efficacy)
TC	หมายถึง	ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge)
Y1	หมายถึง	ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น
Y2	หมายถึง	ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ
Y3	หมายถึง	ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้
Y4	หมายถึง	ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี
Y5	หมายถึง	ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ
Y6	หมายถึง	ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้

Y7	หมายถึง	ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่
Y8	หมายถึง	ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเอง กลายเป็นจริงขึ้นมา
Y9	หมายถึง	ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้
Y10	หมายถึง	ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
Y11	หมายถึง	ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้
Y12	หมายถึง	ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่น เข้ามาช่วย
Y13	หมายถึง	เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที
Y14	หมายถึง	ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมี แนวทางที่ดีกว่าเดิม
Y15	หมายถึง	เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสับสนประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือ แรงผลักดันในการทำงานของฉัน
Y16	หมายถึง	ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง
Y17	หมายถึง	ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ
Y18	หมายถึง	เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วย ความพยายาม
Y19	หมายถึง	เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและหาวิธีป้องกัน
Y20	หมายถึง	ฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน
Y21	หมายถึง	ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ
Y22	หมายถึง	ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ ประสบความสำเร็จเสมอ
Y23	หมายถึง	ฉันมีเป้าหมายในชีวิต
Y24	หมายถึง	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ ด้วยดี
Y25	หมายถึง	ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น
Y26	หมายถึง	ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้
Y27	หมายถึง	ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง
Y28	หมายถึง	ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุง การทำงานต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้

Y29	หมายถึง	ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้
Y30	หมายถึง	ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำ อยู่เสมอ
Y31	หมายถึง	เมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ หน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 1 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบพฤติกรรมคิด ก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionated Stratified Random Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4-1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=400)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	83	20.80
หญิง	317	79.20
2. อายุ		
20 - 30 ปี	98	24.50
31 - 40 ปี	114	28.50
41 - 50 ปี	90	22.50
51 - 60 ปี	98	24.50
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	250	62.50
ปริญญาโท	149	37.20
ปริญญาเอก	1	.30

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=400)	ร้อยละ
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ครูผู้ช่วยระดับปฏิบัติการ	69	17.30
ครู ค.ศ.1 ระดับปฏิบัติการ	91	22.80
ครู ค.ศ.2 ระดับปฏิบัติการ	71	17.80
ครู ค.ศ.3 ระดับปฏิบัติการ	163	40.70
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	3	.70
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	3	.70
5. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	33	8.30
1 – 5 ปี	108	27.00
6 – 10 ปี	67	16.80
11 – 15 ปี	49	12.30
16 – 20 ปี	50	12.40
มากกว่า 20 ปี	93	23.30
6. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้		
น้อยกว่า 1 ปี	34	8.60
1 – 5 ปี	125	31.30
6 – 10 ปี	69	17.30
11 – 15 ปี	41	10.30
16 – 20 ปี	55	13.80
มากกว่า 20 ปี	76	19.00

จากตารางที่ 4-1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า อายุ 31-40 ปี มีมากที่สุด จำนวน 114 คน รองลงมา คือ อายุ 20-30 ปีจำนวน 98 คน อายุ 51-60 ปี จำนวน 98 คน และน้อยที่สุด คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 24.50 24.50 และ 22.50 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีมากที่สุด จำนวน 250 คน ปริญญาโท จำนวน 149 คน และน้อยที่สุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50

37.20 และ 0.30 ตามลำดับ จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าครู คศ.3 ระดับปฏิบัติการ มีมากที่สุด จำนวน 163 คน รองลงมา คือ ครู คศ.1 ระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 91 คน ครู คศ.2 ระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 71 คน ครูผู้ช่วยระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 69 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีจำนวน 3 คน และ ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 22.80 17.80 17.30 .70 และ .70 ตามลำดับ จำแนกตามอายุงาน พบว่าอายุงาน 1-5 ปี มีมากที่สุด มีจำนวน 108 คน รองลงมา คือ อายุงาน มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 93 คน 6-10 ปี จำนวน 67 คน อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 50 คน อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 49 คน และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 23.30 16.80 12.40 12.30 และ 8.30 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามการปฏิบัติงานใน พบว่าอายุงาน 1-5 ปี มีมากที่สุด จำนวน 125 คน และรองลงมา คือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 76 คน อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 69 คน อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 55 คน อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 41 คน และน้อยที่สุด คือน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 19.00 17.30 13.80 10.30 และ 8.60 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการประมาณค่าตามวิธี Maximum Likelihood (ML) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือความตรงของโมเดล ตัวแปรสังเกตได้จะต้องมีลักษณะการกระจายและการแจกแจงปกติ โดยค่าสถิติที่นำมาวิเคราะห์ เพื่อแสดงลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ซึ่งมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4-2 และ ตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	M	SD	CV(%)	SK	KU
บุคลิกภาพเชิงรุก	PP					
1. ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น	Y1	3.81	0.87	22.97	-0.54	-0.17
2. ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเสมอ	Y2	4.10	0.62	15.05	-0.64	2.71
3. ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะมามีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้	Y3	3.87	0.85	22.04	-0.60	0.37
4. ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	Y4	4.13	0.64	15.56	-0.52	1.33
5. ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่างๆ เสมอ	Y5	4.14	0.65	15.66	-0.53	1.24
6. ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้	Y6	4.06	0.73	18.00	-0.60	0.65
7. ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่	Y7	4.12	0.74	17.97	-0.87	1.52
8. ไม่มีอะไรที่เริ่มต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเอง กลายเป็นจริงขึ้นมา	Y8	4.22	0.70	16.52	-0.59	0.19
9. ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้	Y9	3.94	0.77	19.58	-0.43	-0.10

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	อักษร ย่อ	M	SD	CV(%)	SK	KU
10. ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ	Y10	4.17	0.64	15.26	-0.27	-0.10
ความริเริ่มส่วนบุคคล	PI					
1. ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ ความรู้แก่ผู้อื่นได้	Y11	4.18	0.59	14.00	-0.05	-0.29
2. ปกติฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วย ตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้า มาช่วย	Y12	4.23	0.66	15.53	-0.59	0.69
3. เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไข ทันที	Y13	4.25	0.59	13.79	-0.19	-0.09
4. ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของ ตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดี กว่าเดิม	Y14	4.17	0.67	16.02	-0.36	-0.16
5. เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบ ประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือ แรงผลักดันในการทำงานของฉัน	Y15	4.21	0.63	15.04	-0.26	-0.35
6. ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงาน	Y16	4.30	0.62	14.43	-0.36	-0.31
7. ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ	Y17	4.35	0.60	13.86	-0.35	-0.66
ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	RB					
1. ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆ	Y18	4.29	0.61	14.23	-0.39	0.08
2. ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือก วิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ ประสบความสำเร็จเสมอ	Y19	4.29	0.66	15.40	-0.86	2.16
3. ฉันมีเป้าหมายในชีวิต	Y20	4.41	0.60	13.56	-0.52	-0.23

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	M	SD	CV(%)	SK	KU
4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี	Y21	4.17	0.60	14.25	-0.07	-0.34
5. ความล้มเหลวทำให้ฉันมี ความพยายามมากขึ้น	Y22	4.27	0.61	14.28	-0.28	-0.24
6. ฉันเป็นคนที่พึ่งพาตนเองได้	Y23	4.37	0.62	14.08	-0.61	0.45
ฉันมีเพื่อนโดยการใช้ความสามารถ ของตนเองในการผูกมิตร	Y24	4.21	0.62	14.68	-0.30	0.05
ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง	TC					
1. ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อน การทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ	Y25	4.49	0.58	12.81	-0.60	-0.62
2. ฉันมีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งใน การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ ทำงานของฉัน ซึ่งนอกเหนือจาก หน้าที่ที่รับผิดชอบ	Y26	4.44	0.59	13.27	-0.50	-0.66
3. ฉันคิดว่าเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำ ไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงาน นั้นได้เสมอ	Y27	4.37	0.60	13.62	-0.43	-0.25
4. ฉันคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ ควรจะรีบลงมือทำทันที	Y28	4.37	0.68	15.43	-1.00	1.00
5. ฉันรู้สึกที่ไม่สบายใจหากงานที่ ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่าง ล่าช้า	Y29	4.32	0.67	15.43	-0.83	1.00
6. ฉันคิดว่าเมื่อมีนัดก็ควรไปถึงที่นัด หมายก่อนเวลา	Y30	4.43	0.63	14.12	-0.69	-0.18
7. ฉันคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควร ยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด	Y31	4.49	0.57	12.72	-0.63	-0.12

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 31 ตัวแปร ซึ่งจำแนกตามตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

บุคลิกภาพเชิงรุก ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) ของตัวแปรสังเกตได้ ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10) ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ (Y5) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเสมอ (Y2) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะมาถือปศรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) และ ในการทำงาน ฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ซึ่งค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) เท่ากับ 4.22 4.17 4.14 4.13 4.12 4.10 4.06 3.94 3.87 และ 3.81 ตามลำดับ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 0.64 0.65 0.64 0.74 0.62 0.73 0.77 0.85 และ 0.87 ตามลำดับ

ความริเริ่มส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) ของตัวแปรสังเกตได้ ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงาน (Y16) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) ปกติฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเอง มากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่า นั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) และ ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) ซึ่งค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) เท่ากับ 4.35 4.30 4.25 4.23 4.21 4.18 และ 4.17 ตามลำดับ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.60 0.62 0.59 0.66 0.63 0.59 และ 0.67 ตามลำดับ ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน

ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) ของตัวแปรสังเกตได้ ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y20) ฉันเป็นคนที่พึ่งพาตนเองได้ (Y23) ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Y18) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y19) ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y22) ฉันมีเพื่อน

โดยการใช้ความสามารถของตนเองในการผูกมิตร (Y24) และ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y21) ซึ่งค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) เท่ากับ 4.41 4.37 4.29 4.29 4.27 4.21 และ 4.17 ตามลำดับ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.60 0.61 0.61 0.66 0.61 0.62 และ 0.60 ตามลำดับ

ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) ของตัวแปรสังเกตได้ ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y25) ฉันคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด (Y31) ฉันมีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ทำงานของฉัน ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Y26) ฉันคิดว่าเมื่อมีนัดก็ควรไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา (Y30) ฉันคิดว่าเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y27) ฉันคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y28) และ ฉันรู้สึกที่ไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y29) ซึ่งค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) เท่ากับ 4.49 4.49 4.44 4.43 4.37 4.37 และ 4.32 ตามลำดับ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.58 0.57 0.59 0.63 0.60 0.68 และ 0.67 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการกระจาย และการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของข้อมูลที่มีค่าใกล้เคียงกัน คือ อยู่ระหว่าง 12.72 ถึง 22.97 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการกระจายไม่แตกต่างกันมาก สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด คือ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุด ฉันคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด (Y31) จากผลการวิเคราะห์แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) แตกต่างกันอย่างมากที่สุด และฉันคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด (Y31) แตกต่างกันอย่างน้อยที่สุด

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

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างต่อไปได้ (Hair et al., 2010, p. 71; Lawrence et al., 2006, p. 50)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 31 ตัวแปร จากตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4-3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31						
Y1	1.00																																				
Y2	.49"	1.00																																			
Y3	.51"	.44"	1.00																																		
Y4	.45"	.51"	.47"	1.00																																	
Y5	.40"	.57"	.43"	.59"	1.00																																
Y6	.54"	.55"	.44"	.50"	.49"	1.00																															
Y7	.42"	.51"	.48"	.51"	.59"	.51"	1.00																														
Y8	.39"	.45"	.40"	.45"	.44"	.44"	.53"	1.00																													
Y9	.50"	.59"	.52"	.52"	.53"	.54"	.52"	.49"	1.00																												
Y10	.32"	.44"	.35"	.48"	.54"	.51"	.52"	.49"	.48"	1.00																											
Y11	.49"	.39"	.34"	.39"	.41"	.41"	.45"	.44"	.41"	.38"	1.00																										
Y12	.37"	.34"	.33"	.39"	.39"	.32"	.44"	.44"	.38"	.37"	.54"	1.00																									
Y13	.39"	.44"	.37"	.41"	.45"	.41"	.51"	.35"	.40"	.36"	.49"	.47"	1.00																								
Y14	.32"	.41"	.33"	.34"	.44"	.39"	.47"	.38"	.37"	.41"	.39"	.42"	.51"	1.00																							
Y15	.34"	.42"	.36"	.41"	.44"	.41"	.45"	.45"	.46"	.42"	.40"	.46"	.48"	.54"	1.00																						
Y16	.34"	.37"	.35"	.42"	.47"	.36"	.47"	.45"	.48"	.41"	.46"	.51"	.59"	.50"	.51"	1.00																					
Y17	.25"	.35"	.27"	.36"	.43"	.29"	.45"	.45"	.32"	.38"	.40"	.45"	.54"	.43"	.50"	.75"	1.00																				
Y18	.28"	.32"	.32"	.30"	.35"	.32"	.38"	.31"	.34"	.38"	.40"	.38"	.47"	.45"	.46"	.46"	.47"	1.00																			
Y19	.29"	.39"	.30"	.41"	.31"	.37"	.36"	.31"	.36"	.41"	.33"	.40"	.44"	.38"	.42"	.44"	.45"	.50"	1.00																		
Y20	.19"	.31"	.26"	.29"	.37"	.32"	.36"	.35"	.26"	.41"	.29"	.34"	.39"	.46"	.51"	.42"	.53"	.48"	.49"	1.00																	
Y21	.41"	.46"	.38"	.49"	.47"	.44"	.44"	.39"	.44"	.36"	.45"	.40"	.54"	.47"	.56"	.49"	.47"	.51"	.47"	.51"	1.00																
Y22	.35"	.39"	.36"	.38"	.40"	.36"	.42"	.41"	.36"	.42"	.42"	.42"	.48"	.46"	.49"	.52"	.49"	.51"	.52"	.46"	.61"	1.00															
Y23	.25"	.35"	.25"	.34"	.33"	.32"	.38"	.37"	.34"	.38"	.36"	.42"	.42"	.48"	.44"	.55"	.59"	.46"	.44"	.55"	.47"	.59"	1.00														
Y24	.31"	.36"	.30"	.41"	.39"	.40"	.42"	.43"	.34"	.40"	.51"	.47"	.44"	.39"	.50"	.49"	.53"	.48"	.44"	.48"	.53"	.58"	.60"	1.00													
Y25	.25"	.32"	.16"	.27"	.33"	.22"	.34"	.35"	.24"	.35"	.43"	.46"	.48"	.39"	.41"	.52"	.54"	.43"	.35"	.41"	.46"	.44"	.44"	.48"	1.00												
Y26	.24"	.31"	.26"	.30"	.39"	.29"	.41"	.39"	.27"	.36"	.36"	.35"	.42"	.39"	.46"	.43"	.46"	.33"	.46"	.37"	.42"	.41"	.37"	.38"	.39"	1.00											
Y27	.30"	.37"	.26"	.34"	.35"	.31"	.43"	.33"	.26"	.30"	.41"	.38"	.50"	.39"	.37"	.43"	.44"	.38"	.36"	.36"	.35"	.46"	.40"	.38"	.46"	.59"	.53"	1.00									
Y28	.26"	.32"	.28"	.29"	.34"	.26"	.38"	.27"	.29"	.34"	.28"	.35"	.42"	.34"	.43"	.47"	.43"	.46"	.42"	.38"	.46"	.45"	.31"	.38"	.46"	.51"	.46"	1.00									
Y29	.26"	.28"	.20"	.33"	.33"	.21"	.43"	.29"	.26"	.26"	.32"	.32"	.45"	.33"	.35"	.50"	.48"	.35"	.35"	.31"	.47"	.47"	.43"	.41"	.53"	.46"	.45"	.56"	1.00								
Y30	.21"	.29"	.17"	.28"	.39"	.17"	.38"	.33"	.23"	.29"	.29"	.37"	.42"	.30"	.36"	.56"	.57"	.37"	.39"	.40"	.40"	.48"	.46"	.39"	.63"	.51"	.50"	.62"	.62"	1.00							
Y31	.13"	.22"	0.07	.22"	.33"	.14"	.35"	.29"	.14"	.28"	.30"	.34"	.41"	.35"	.43"	.47"	.55"	.40"	.27"	.41"	.39"	.37"	.47"	.43"	.63"	.53"	.50"	.50"	.53"	.66"	.66"	1.00					

หมายเหตุ: **p < .01

4. ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

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

4.1 การวัดบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ Y1 ถึง Y10 โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการตรวจสอบความตรงของการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก แสดงในตารางที่ 4-4 และตารางที่ 4-5 ดังนี้

ตารางที่ 4-4 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

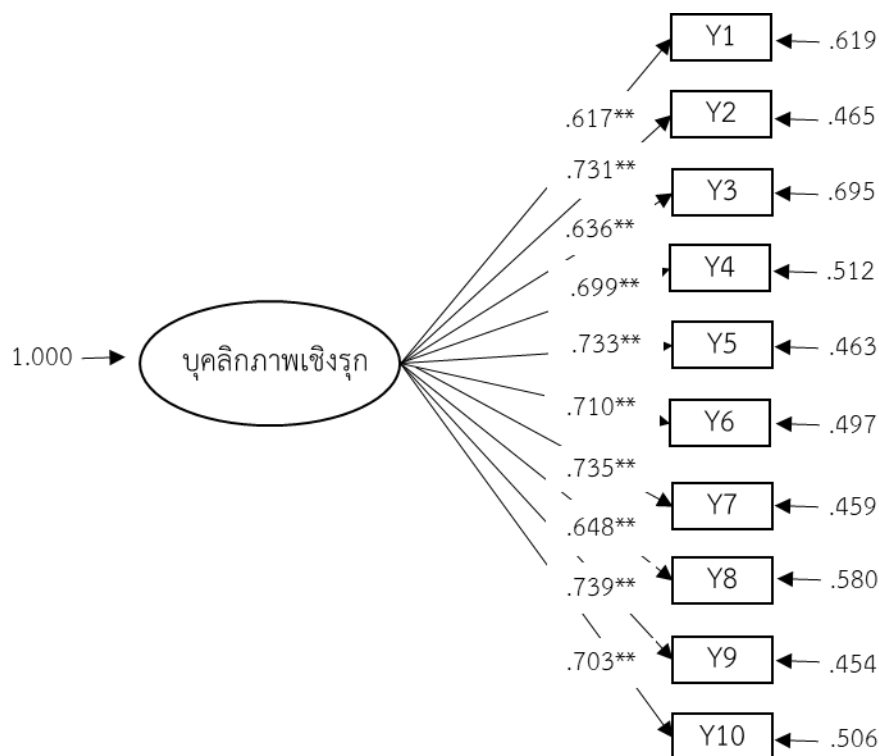
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
Chi-Square (χ^2)	$p > .05$.071	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	< 2.00	$40.885/29 = 1.410$	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .07$.032	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$.021	ผ่านเกณฑ์
TLI	$> .95$.993	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$.990	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก ปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก $\chi^2 = 40.885$, $df = 29$, $\chi^2 / df = 1.410$, $p = .071$, $RMSEA = .032$, $SRMR = .021$, $TLI = .993$, $CFI = .990$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า การวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี ค่า $RMSEA$ ที่มีค่าน้อยกว่า $.07$ $SRMR$ ที่มีค่าน้อยกว่า $.08$ TLI และ CFI ที่มีค่าใกล้ 1 และ χ^2 / df ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; ภัทราวดี มากมี, 2559ก, หน้า 38)

ตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

	ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
			β	SE	t	R ²
1.	ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น	Y1	.617**	.035	17.600	.381
2.	ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นเสมอ	Y2	.731**	.027	27.055	.535
3.	ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะมามีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้	Y3	.636**	.033	19.081	.405
4.	ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	Y4	.699**	.029	24.319	.488
5.	ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ	Y5	.733**	.026	27.740	.537
6.	ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้	Y6	.710**	.028	25.508	.503
7.	ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่	Y7	.735**	.026	28.249	.541
8.	ไม่มีอะไรที่ตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา	Y8	.648**	.032	20.434	.420
9.	ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้	Y9	.739**	.026	28.751	.546
10.	ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ	Y10	.703**	.030	23.680	.494

หมายเหตุ ** $p < .01$



หมายเหตุ ** $p < .01$

ภาพที่ 4-1 การวัดบุคลิกภาพเชิงรุก

จากตารางที่ 4-5 และภาพที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวัดบุคลิกภาพเชิงรุก พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ทั้ง 10 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ (Y5) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเสมอ (Y2) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะมาใช้อุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) และ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .739 .735.733 .731 .710 .703 .699 .648 .636 และ .617 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงด้านบุคลิกภาพเชิงรุก

4.2 การวัดความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปรได้แก่ Y11 ถึง Y17 โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการตรวจสอบความตรงของการวัดความริเริ่มส่วนบุคคลแสดงในตารางที่ 4-6 และตารางที่ 4-7 ดังนี้

ตารางที่ 4-6 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล

ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
Chi-Square (χ^2)	$p > .05$.072	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	< 2.00	$19.747/12 = 1.646$	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .07$.040	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$.019	ผ่านเกณฑ์
TLI	$> .95$.994	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$.989	ผ่านเกณฑ์

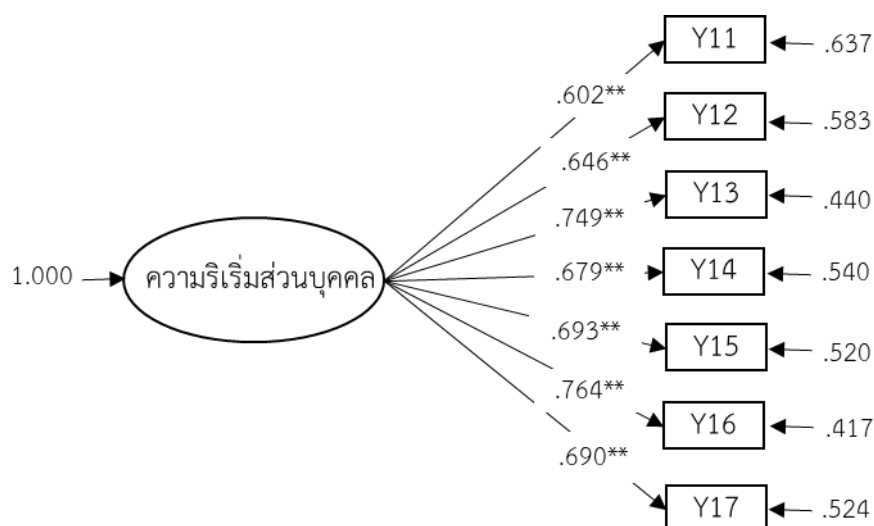
จากตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความริเริ่มส่วนบุคคล ปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก $\chi^2 = 19.747$, $df = 12$, $\chi^2 / df = 1.646$, $p = .072$, $RMSEA = .040$, $SRMR = .019$, $TLI = .994$, $CFI = .989$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือยอมรับสมมติฐานที่ว่า การวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี ค่า $RMSEA$ ที่มีค่าน้อยกว่า $.07$ $SRMR$ ที่มีค่าน้อยกว่า $.08$ TLI และ CFI ที่มีค่าใกล้ 1 และ χ^2 / df ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; ภัทราวดี มากมี, 2559ก, หน้า 38)

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล

	ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
			β	SE	t	R^2
1.	ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้	Y11	.602**	.037	16.166	.363
2.	ปกติฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย	Y12	.646**	.035	18.657	.417
3.	เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที	Y13	.749**	.028	26.705	.560

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		β	SE	t	R ²
4. ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม	Y14	.679**	.033	20.874	.460
5. เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน	Y15	.693**	.032	21.888	.480
6. ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงาน	Y16	.764**	.027	27.885	.583
7. ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ	Y17	.690**	.033	21.214	.476

หมายเหตุ ** $p < .01$ หมายเหตุ ** $p < .01$

ภาพที่ 4-2 การวัดความริเริ่มส่วนบุคคล

จากตารางที่ 4-6 และภาพที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันการวัดความริเริ่มส่วนบุคคล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ทั้ง 7 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนั้นฉันมีการวางแผนก่อนการทำงาน (Y16) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอ

เมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) ปกติฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) และ ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .764 .749 .693 .690 .679 .646 และ .602 ตามลำดับ

4.3 การวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปรได้แก่ Y18 ถึง Y24 โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการตรวจสอบความตรงของการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนแสดงในตารางที่ 4-8 และตารางที่ 4-9 ดังนี้

ตารางที่ 4-8 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

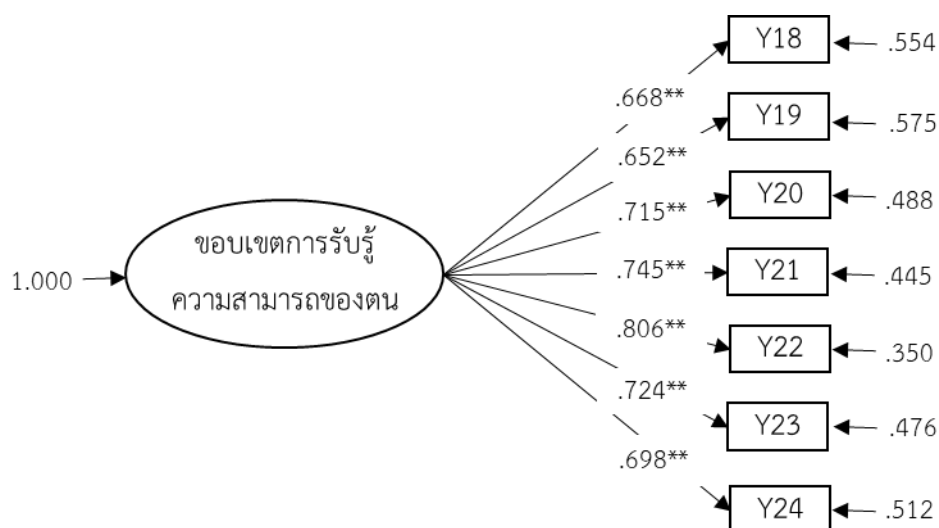
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
Chi-Square (χ^2)	$p > .05$.167	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	< 2.00	$15.338/11 = 1.394$	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .07$.031	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$.017	ผ่านเกณฑ์
TLI	$> .95$.996	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$.993	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก $\chi^2 = 15.338$, $df = 11$, $\chi^2 / df = 1.394$, $p = .167$, $RMSEA = .031$, $SRMR = .017$, $TLI = .996$, $CFI = .993$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า การวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี ค่า $RMSEA$ ที่มีค่าน้อยกว่า .07 $SRMR$ ที่มีค่าน้อยกว่า .08 TLI และ CFI ที่มีค่าใกล้ 1 และ χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; ภัทราวดี มากมี, 2559ก, หน้า 38)

ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถ
ของตน

	ตัวแปรสังเกตได้	อักษร ย่อ	ผลการวิเคราะห์			
			β	SE	t	R ²
1.	ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆ	Y18	.668**	.031	21.496	.446
2.	ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการ การทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ	Y19	.652**	.032	20.414	.425
3.	ฉันมีเป้าหมายในชีวิต	Y20	.715**	.030	23.910	.512
4.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีการ จัดการปัญหาได้ดี	Y21	.745**	.027	28.024	.555
5.	ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น	Y22	.806**	.023	34.692	.650
6.	ฉันเป็นคนที่พึ่งพาตนเองได้	Y23	.724**	.029	25.359	.524
7.	ฉันมีเพื่อนโดยการใช้ความสามารถของตนเองใน การผูกมิตร	Y24	.698**	.030	23.628	.488

หมายเหตุ ** $p < .01$



หมายเหตุ ** $p < .01$

ภาพที่ 4-3 การวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

จากตารางที่ 4-9 และภาพที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวัดขอบเขต
การรับรู้ความสามารถของตน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ทั้ง 7 องค์ประกอบ มีค่า

เป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน จากมากไปน้อย ดังนั้นความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y22) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น โดยไม่คาดคิด ฉันมีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y21) ฉันเป็นคนที่พึ่งพาตนเองได้ (Y23) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y20) ฉันมีเพื่อนโดยการใช้ความสามารถของตนเองในการผูกมิตร (Y24) ฉันไม่เคยยอมแพ้ อะไรง่ายๆ (Y18) และ ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y19) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .806 .745 .724 .715 .698 .668 และ .652 ตามลำดับ

4.4 การวัดความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง (TC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปรได้แก่ Y25 ถึง Y31 โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการตรวจสอบความตรงของการวัดความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเองแสดงในตารางที่ 4-10 และตารางที่ 4-11 ดังนี้

ตารางที่ 4-10 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของการวัดความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง

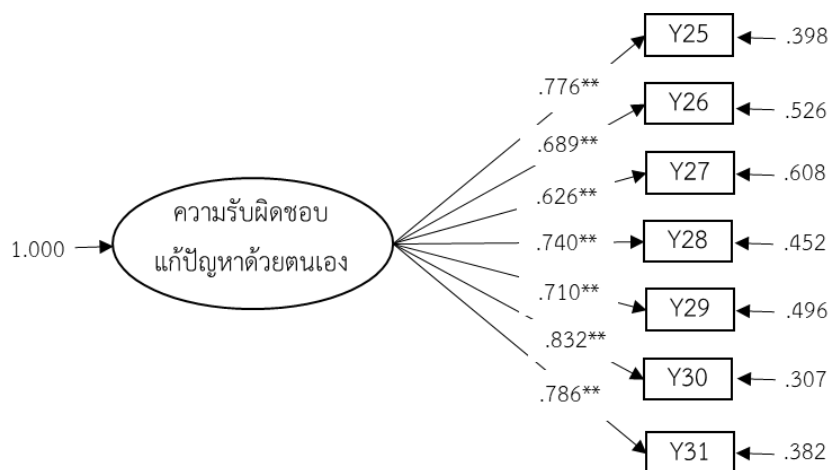
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
Chi-Square (χ^2)	$p > .05$.203	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	< 2.00	$13.387/10 = 1.339$	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$< .07$.029	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$< .08$.015	ผ่านเกณฑ์
TLI	$> .95$.998	ผ่านเกณฑ์
CFI	$> .95$.995	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวัดขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนปรากฏว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก $\chi^2 = 13.387$, $df = 10$, $\chi^2 / df = 1.339$, $p = .203$, $RMSEA = .029$, $SRMR = .015$, $TLI = .998$, $CFI = .995$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า การวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี ค่า $RMSEA$ ที่มีค่าน้อยกว่า .07 $SRMR$ ที่มีค่าน้อยกว่า .08 TLI และ CFI ที่มีค่าใกล้ 1 และ χ^2 / df ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; ภัทราวดี มาก มี2559ก, หน้า 38)

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		β	SE	t	R ²
1. ฉันคิดว่าเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน เป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ	Y25	.776**	.023	33.473	.602
2. ฉันมีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ทำงานของฉัน ซึ่ง นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ	Y26	.689**	.031	22.321	.474
3. ฉันคิดว่าเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะ หาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ	Y27	.626**	.034	18.500	.392
4. ฉันคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที	Y28	.740**	.027	27.464	.548
5. ฉันรู้สึกที่ไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินไปอย่างล่าช้า	Y29	.710**	.028	25.603	.504
6. ฉันคิดว่าเมื่อมีนัดก็ควรไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา	Y30	.832**	.020	41.555	.693
7. ฉันคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและ แก้ไขข้อผิดพลาด	Y31	.786**	.024	33.290	.618

หมายเหตุ ** $p < .01$



หมายเหตุ ** $p < .01$

ภาพที่ 4-4 การวัดความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

จากตารางที่ 4-11 และภาพที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวัดความ
 รับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ทั้ง 7 องค์ประกอบ
 มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
 มาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ฉันคิดว่าเมื่อมีนัดก็ควรไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา (Y30) ฉันคิดว่า
 เมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด (Y31) ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อน
 การทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y25) ฉันคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที
 (Y28) ฉันรู้สึกที่ไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y29) ฉันมีความตั้งใจที่
 จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ทำงานของฉัน ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 (Y26) และ ฉันคิดว่าเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y27)
 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .832 .786 .776 .740 .710 .689 และ .626 ตามลำดับ

4.5 การวัดพฤติกรรมการคิดก้าวหน้าของของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปรได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP)
 ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบต่อ
 ปัญหาด้วยตนเอง (TC) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 31 ตัวแปร คือ Y1 ถึง Y31 โดยผล
 การวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4-12 และตารางที่ 4-13 ดังนี้

ตารางที่ 4-12 ผลการตรวจสอบดัชนีความตรงของโมเดลการวัดพฤติกรรมการคิดก้าวหน้าของ
 ข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
χ^2 / df	< 2.00	691.654/397 = 1.742	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .07	.043	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< .08	.063	ผ่านเกณฑ์
TLI	> .95	.958	ผ่านเกณฑ์
CFI	> .95	.951	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวัดพฤติกรรมการคิดก้าวหน้า
 ของของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปรากฏว่า มีความสอดคล้อง
 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก $\chi^2 = 691.654$, $df = 397$, $\chi^2 / df = 1.742$,
 $RMSEA = .043$, $SRMR = .063$, $TLI = .958$, $CFI = .951$ การวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่ง
 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี ค่า $RMSEA$ ที่มีค่าน้อยกว่า .07 $SRMR$ ที่มีค่าน้อยกว่า .08 TLI

และ CFI ที่มีค่าใกล้ 1 และ χ^2/df ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; ภัทราวดี มากมี, 2559ก, หน้า 38)

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของของ
ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

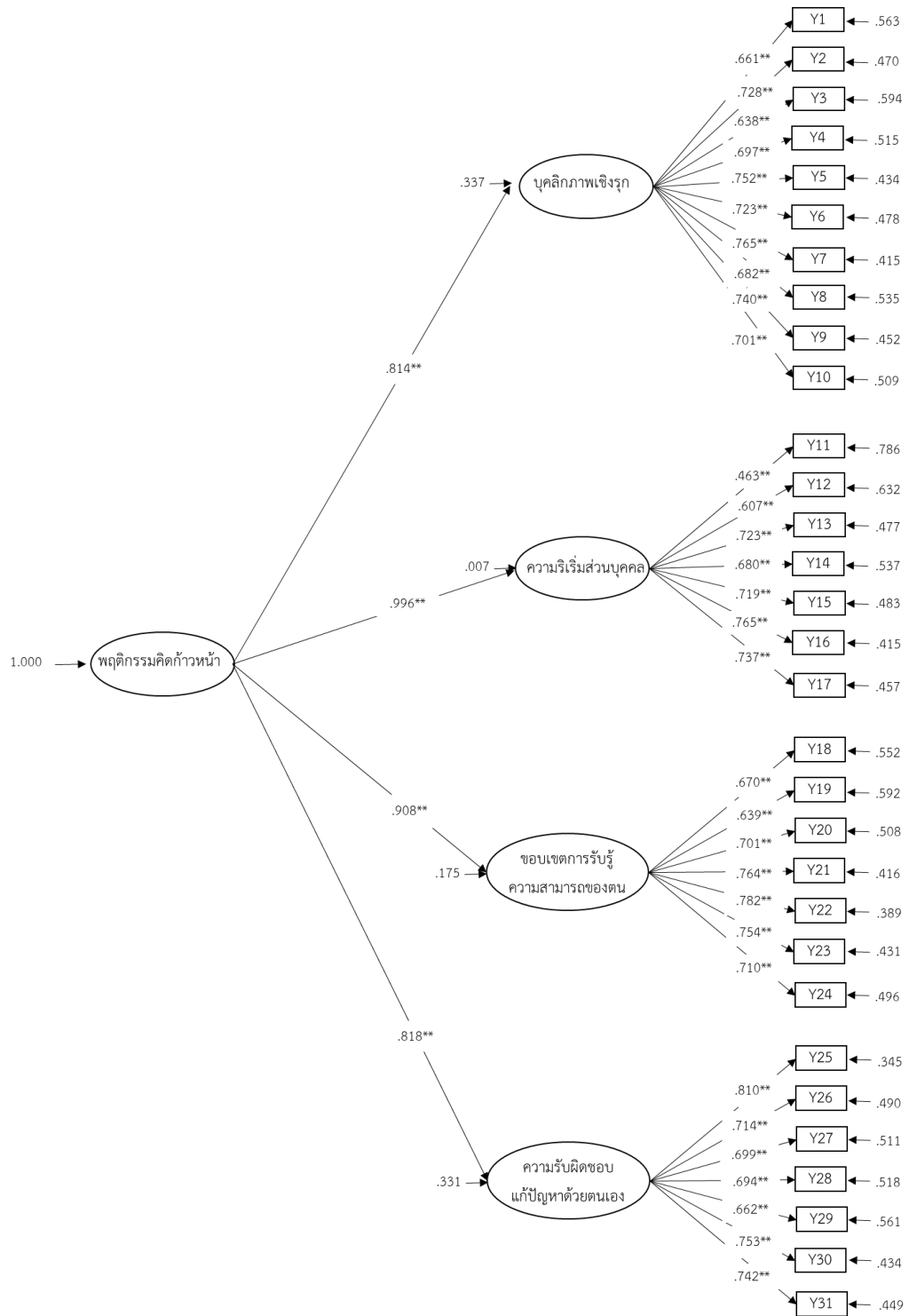
ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		β	SE	t	R^2
บุคลิกภาพเชิงรุก	PP				
1. ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น	Y1	.661**	.029	22.934	.437
2. ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเสมอ	Y2	.728**	.027	27.352	.530
3. ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้	Y3	.638**	.032	19.203	.406
4. ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	Y4	.697**	.029	23.788	.485
5. ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ	Y5	.752**	.025	30.202	.566
6. ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่างๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้	Y6	.723**	.026	27.459	.522
7. ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่	Y7	.765**	.024	32.233	.585
8. ไม่มีอะไรที่เริ่มต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา	Y8	.682**	.030	22.903	.465
9. ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้	Y9	.740**	.26	28.977	.548
10. ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ	Y10	.701**	.029	24.193	.491

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		β	SE	t	R ²
ความริเริ่มส่วนบุคคล		PI			
1. ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้	Y11	.463**	.033	13.968	.214
2. ปกติฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย	Y12	.607**	.035	17.201	.368
3. เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที	Y13	.723**	.026	27.438	.523
4. ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม	Y14	.680**	.029	23.248	.463
5. เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน	Y15	.719**	.027	27.037	.517
6. ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงาน	Y16	.765**	.023	32.585	.585
7. ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ	Y17	.737**	.025	29.039	.543
ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน		RB			
1. ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ	Y18	.670**	.030	22.431	.448
2. ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ	Y19	.639**	.032	20.087	.408
3. ฉันมีเป้าหมายในชีวิต	Y20	.701**	.028	24.832	.492
4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีการจัดการปัญหาได้ดีด้วยดี	Y21	.764**	.024	32.303	.584
5. ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น	Y22	.782**	.022	35.096	.611
6. ฉันเป็นคนที่พึ่งพาตนเองได้	Y23	.754**	.024	30.903	.569
7. ฉันมีเพื่อนโดยการใช้ความสามารถของตนเองในการผูกมิตร	Y24	.710**	.028	25.585	.504
ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง		TC			
1. ฉันคิดว่าควรเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน เป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ	Y25	.810**	.021	38.155	.655

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

	ตัวแปรสังเกตได้	อักษร ย่อ	ผลการวิเคราะห์			
			β	SE	t	R ²
2.	ฉันมีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ทำงานของฉัน ซึ่ง นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ	Y26	.714**	.028	25.722	.510
3.	ฉันคิดว่าเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะ หาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ	Y27	.699**	.029	24.284	.489
4.	ฉันคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบ ลงมือทำทันที	Y28	.694**	.030	23.514	.482
5.	ฉันรู้สึกที่ไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินไปอย่างล่าช้า	Y29	.662**	.032	20.822	.439
6.	ฉันคิดว่าเมื่อมีนัดก็ควรไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา	Y30	.753**	.026	28.941	.566
7.	ฉันคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและ แก้ไขข้อผิดพลาด	Y31	.742**	.026	28.525	.551



หมายเหตุ ** $p < .01$

ภาพที่ 4-5 การวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

จากตารางที่ 4-13 และภาพที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวัดพฤติกรรม คิดก้าวหน้าของของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปรากฏว่า ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 31 ตัวแปร ปรากฏว่า

1) ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (PI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดมีตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ทั้ง 7 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ ฉันทมีการวางแผนก่อนการทำงาน (Y16) ฉันทพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันทจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) เวลาที่ฉันทถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันทจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉันท (Y15) ฉันทมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) ปกติฉันทมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) และ ฉันทสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) เท่ากับ .765 .737 .723 .719 .680 .607 และ .463 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง อยู่ระหว่าง .214 - .585

2) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) มีตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ทั้ง 7 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ ความล้มเหลวทำให้ฉันทมีความพยายามมากขึ้น (Y22) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันทมีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y21) ฉันทเป็นคนที่ยั้งพาดตนเองได้ (Y23) ฉันทมีเพื่อนโดยการใช้ความสามารถของตนเองในการผูกมิตร (Y24) ฉันทมีเป้าหมายในชีวิต (Y20) ฉันทไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆ (Y18) และ ฉันทเชื่อมั่นว่า ฉันทสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y19) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) เท่ากับ .782, .764, .754, .710, .701, .670 และ .639 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง .408 - .611

3) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) มีตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ทั้ง 7 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ ได้แก่ ฉันทคิดว่าควรเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y25) ฉันทคิดว่าเมื่อมีนัดก็ควรไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา (Y30) ฉันทคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด (Y31) ฉันทมี

ความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ทำงานของฉัน ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Y26) ฉันคิดว่าเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y27) ฉันคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y28) และ ฉันรู้สึกที่ไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y29) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) เท่ากับ .810, .753, .742, .714, .699, .694 และ .662 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง .439 - .655

4) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) มีตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร แปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ทั้ง 7 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ (Y5) ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเสมอ (Y2) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) และถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้วจะมามีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) เท่ากับ .765, .752, .740, .728, .723, .701, .697, .682, .661 และ .638 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง .406 - .585

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน ซึ่งนำข้อมูลที่ได้จากเชิงปริมาณมาสรุปปัญหาว่าองค์ประกอบใดควรส่งเสริม และองค์ประกอบใดควรพัฒนา แล้วนำไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

เกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารการศึกษา พิจารณาจากระยะเวลาการทำงานหรือประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาต้องไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ตารางที่ 4-14 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=12)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	10	83.33
หญิง	2	16.67
2. อายุ		
41-50 ปี	2	16.67
51-60 ปี	10	83.33
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	3	25.00
ปริญญาโท	9	75.00
4. อายุงานในปัจจุบัน		
10-20 ปี	4	33.33
21-30 ปี	7	58.34
31-40 ปี	1	8.33

จากตารางที่ 4-14 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าอายุ 51-60 ปี มีมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือ อายุ 41-50 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับปริญญาโท มีมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตามลำดับ จำแนกตามอายุงานหรือประสบการณ์การทำงานทั้งหมด พบว่าอายุงาน 21-30 ปีมีมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาคือ อายุ 10-20 คิดเป็นร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุดคือ อายุงาน 31-40 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

1.2 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหัวหน้างานระดับบริหาร ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร จำนวน 12 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าทั้ง 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง หมายถึงอะไร

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

ตารางที่ 4-15 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	ในเรื่องของบริหารเชิงรุกนั้น ก็หมายความว่า เราจะต้องเป็นคน ที่ คิดวางแผนก่อนว่าจะต้องทำอะไรให้กับการพัฒนาของเรา อย่างเช่นว่า พอเขาก้าวเข้ามาอยู่ที่โรงเรียนอนุบาล คลองหาด สิ่งแรกเราต้องดูพื้นฐานเขาก่อนว่า เขานั้นสามารถปฏิบัติงานในระดับไหน มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้นแค่ไหนก่อน นั่นก็คือการปฐมนิเทศ คลุกคลีกับเขาทดลองให้เขาลองปฏิบัติงานในบางเรื่องบางอย่างดูก่อน
2	ถ้าเป็นบุคลิกภาพของครูที่จะเป็นผู้บริหาร จะต้องมึพฤติกรรมของแต่ละคนที่จะเป็นผู้นำ เพราะว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ คือตัวบุคคล คนนั้นจะบ่งบอกว่า ครูคนนั้นสามารถที่จะไปเป็นผู้บริหารได้ เขาจะมีพฤติกรรมของเขาไปอีกแบบหนึ่ง เพราะว่าในพฤติกรรมส่วนบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารเขาจะขยันขันแข็งเกี่ยวกับเรื่องการทำอย่างนั้นอย่างนี้ มีความรู้มีความเก่งด้านวิชาการ มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ คือบุคคล คนนั้นเขาก็จะต้องมีความสามารถ เราจะมองรู้เลยว่า พฤติกรรมหรือว่าบุคลิกภาพของเขานั้น มันจะบ่งบอกว่าเขาเป็นผู้บริหารได้ มีพฤติกรรมที่เด่นออกมาหรือก้าวหน้า หรือนำคนอื่นก็ได้ซึ่งครูที่จะเป็นผู้นำเขาจะมีพฤติกรรมแบบนี้

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
3	ส่วนใหญ่บุคลากรข้าราชการครู ตามโครงสร้างใหม่ เขาต้องการจะรับครูที่มีความสามารถ เฉพาะเอก โดยเฉพาะ ระดับประถมศึกษา ในระดับประถมศึกษาเขาจะรับเอกประถมเข้ามา ประจำชั้น ส่วนมัธยมคือจะต้องเป็นไปตามกลุ่มสาระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสาระหลัก อย่างเช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ แล้วก็ สังคม ช่วงหลังนี้ วิชา สังคมจะไม่มีสอบแล้ว แต่จะเน้นกลุ่ม 4 สาระ จุดประสงค์หลักก็คือเน้นให้เด็กอ่านออก เขียนได้ บุคลากรส่วนใหญ่เขาก็จะมุ่งเน้นไปตามนโยบาย แล้วก็ตามความสามารถของคุณครู
4	ในเรื่องของเชิงรุก ผมก็พยายามพัฒนาบุคลากร โดยกรรมวิธีที่หลากหลาย หมายถึงเน้นให้เขา เห็นความสำคัญในการที่เขาจะพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ
5	<p>ครูเราทุกวันนี้มักจะทำตามหน่วยเหนือสั่งถ้าทำตามหน่วยเหนือสั่ง งานจะแล้วเสร็จเป็น JOB ไป แต่จะไม่ยั่งยืน เพราะหน่วยเหนือเวลาเปลี่ยนผู้บริหารข้างบน หน่วยเหนือก็จะสั่งการ Top Down ลงมา พอเปลี่ยนผู้บริหารคนใหม่ ก็จะสั่งการ Top Down ลงมาอีก งานเก่าที่ทำอยู่ก็จะหายไป งานใหม่ที่ Top Down ลงมาก็จะถูกเข้ามาแทนที่ เพราะฉะนั้นบุคลิกภาพเชิงรุก จะต้องมีทั้งผู้บริหารแล้วก็ครูสายผู้สอนด้วย จะมีอยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้จะต้องมีอยู่ด้วยกันทั้งสองฝ่าย เพราะฉะนั้นบุคลิกภาพเชิงรุก</p> <p>(1) ทั้งครูและผู้บริหารต้องอย่าหยุดคิด</p> <p>(2) ต้องคิดให้แตกต่าง</p>
6	เกี่ยวกับในเรื่องของบุคลิกภาพเชิงรุก คือคนที่จะมาเป็นครูต้องมองที่ภาพลักษณ์ก่อน มอง ลักษณะที่แสดงออกเห็นที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ต้องมีการปรับบุคลิกภาพปรับสุขภาพของตัวเองให้มีความพร้อมตลอดเวลาต้องมีความพร้อม รูปร่างหน้าตา สภาพการแต่งกาย พฤติกรรมที่จะสามารถในการเป็นแบบอย่างได้

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
7	<p>เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานหรือให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น และมีการให้เขารวมกลุ่มเพื่อที่จะได้แสดงความสามารถ ตอนแรกอาจจะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก่อนแล้วค่อยขยายออกไปเรื่อยๆ เพื่อมีการปรับปรุงให้เขาฟรีเซนต์งานของเขาว่าการทำงานยังไง ได้ผลลัพธ์อย่างไร ดีขึ้นหรือไม่ดี แต่ก็ต้องมีหัวหน้าทำเป็นแบบอย่างก่อน แล้วเขาจะได้ทำได้ มีการให้ความรู้เพื่อในการเปิดใจ เพื่อน ๆ จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระหว่างอยู่ในกลุ่ม มีการประเมินระดับความสามารถ วัตถุประสงค์กรรมการกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เราก็จะได้มาประเมินเขาว่าจะมีความเหมาะสมและเพื่อแก้ไขที่นี้เป็นพัฒนาของเราทั้งหมด เพื่อจะได้เป็นแนวทางปรับปรุงในเรื่องของเชิงรุก ซึ่งเป็นโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองอยู่แล้ว แล้วดึงศักยภาพให้ออกมาใช้ โดยการฝึกปฏิบัติ ให้ชัดเจนหรือปฏิบัติให้มาก เพื่อจะดึงความชำนาญ และมีสิ่งหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ก็คือต้องมีการติดตาม</p>
8	<p>บุคลิกภาพมีความสำคัญไม่ว่าจะในเรื่องของทางกายภาพ และที่สำคัญก็คือจิตวิญญาณของการเป็นครู ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูก็จะต้องมีพรหมวิหาร 4 เช่นเดียวกัน และถ้าอยากให้ทำงานแล้วประสบผลสำเร็จจะต้องมีอิทธิบาท 4 เพื่อที่จะให้เรามีการพัฒนา เมื่อพัฒนาเสร็จแล้วมันก็จะส่งผลถึงเด็ก และที่สำคัญที่สุดก็คือ วินัยในตนเอง ด้วยตัวเอง เราวิ่งเข้าไปหางานวิ่งเข้าไปหาปัญหา ในความคิดผมนะ”</p>
9	<p>คน ๆ นั้นก็จะต้องมีความรู้ความสามารถในสาขานั้นๆ ถ้าอย่างที่เป็นครูก็จะต้องมีความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลหรือประเมินผล ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานในสาขาที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ แล้วก็ต้องรู้เท่าทันเหตุการณ์ รู้ความเคลื่อนไหวความเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับบริบทของงานที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ คิดที่จะพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้งานนั้นบรรลุหรือว่าสำเร็จไปได้ด้วยดี</p>
10	<p>ครูจะต้องรักเด็กเรื่องของการปฏิบัติตน เรื่องของการแต่งกาย เรื่องของการใช้วาจา เรื่องของความคิด จะต้องแสดงออกให้นักเรียนได้รับรู้และอยากเข้ามาเรียนด้วย อยากเข้ามาอยู่ใกล้ทั้งเพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง บุคลิกภาพจะต้องเป็นบุคลิกภาพเชิงบวก</p>
11	<p>จะต้องมีการตื่นตัวตลอดเวลา มีจิตเป็นอาสา</p>
12	<p>บุคลิกสำคัญเพราะเวลาออกไปพบกับผู้คน เขาจะมอบเราว่ามีบุคลิกอย่างไร มีการพัฒนาบุคลิกภาพตลอดเวลา</p>

1.2.1.2 ความริเริ่มส่วนบุคคล สรุปลงได้ว่า หมายถึง บุคคลที่สามารถคิดอะไรขึ้นมาเองได้ในแง่ของการนำไปปรับปรุงและพัฒนาที่มีทัศนคติที่แตกต่างจากคนอื่นในเชิงบวก โดยไม่จำเป็นต้องให้ใครมาสั่ง มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าแสดงออก โดยความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-16 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	ความริเริ่มส่วนบุคคล ให้เรียนรู้ทักษะพื้นฐานก่อนอันดับแรก ก่อนที่เราจะส่งเสริมไปในระดับต่อไป
2	แต่ละคนเขาจะมีความคิดริเริ่ม เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มในการทำงาน ความคิดริเริ่มในการที่จะเป็นผู้นำหรือเกี่ยวกับพฤติกรรมของเขา คือครูที่เขามีความคิดริเริ่มพวกนี้ จะทำให้เขาบริหารงาน ทำอย่างนั้นอย่างนี้
3	ความริเริ่มส่วนบุคคลของคุณครูที่มาอยู่ที่นี่มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น ตรงที่ว่าส่วนใหญ่เขาก็มาจากหน่วยงานอื่น บางคนก็พึงชอบบรรจูดิจิต มาจากหน่วยงานอื่นโดยที่ไม่ได้ผ่านระบบการศึกษา บางคนก็อาจจะผ่านมา แต่รูปแบบการบริหารของแต่ละที่ไม่เหมือนกัน เมื่อมาที่นี้ทุกคนจะต้องเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ
4	ส่วนใหญ่ก็จะส่งเสริม คือหมายถึงเราให้โอกาสเขาในการคิด ในเรื่องของการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ให้เขาหาในเรื่องของการทำวิจัย การทำสื่อ เรื่องของวิธีสอนต่าง ๆ
5	ถ้าคนสอนไปวัน ๆ เปิดหนังสือสอนไปวัน ๆ สอนจบตามรายการก็จะหมดชั่วโมง ก็เดินออกไป ไม่มีการมาติดตามผลงานเด็ก หรือไม่เคยมคิดเลยว่า วันนี้ฉันจะพานักเรียนไปเรียนนอกห้องเรียนที่ไหนดี เราจะสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้กับเด็กอย่างไรดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างนี้จะต้องมีในข้าราชการครู เข้ามาอำนวยการเรียนเปิดหนังสือหน้า 20 วันต่อไป นักเรียนเปิดหนังสือหน้า 21 วันต่อไป เปิดหนังสือหน้า 22 ถ้าเป็นลักษณะอย่างนี้ บุคคลคนนี้จะไม่ค่อยก้าวหน้า หรือทำอะไรก็จะย่ำอยู่กับที่คือไม่ค่อยมีความริเริ่มสร้างสรรค์
6	ถ้าคนสอนไปวัน ๆ เปิดหนังสือสอนไปวัน ๆ สอนจบตามรายการก็จะหมดชั่วโมง ก็เดินออกไป ไม่มีการมาติดตามผลงานเด็ก หรือไม่เคยมคิดเลยว่า วันนี้ฉันจะพานักเรียนไปเรียนนอกห้องเรียนที่ไหนดี เราจะสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้กับเด็กอย่างไรดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างนี้ จะต้องมีในข้าราชการครูเข้ามาอำนวยการเรียนเปิดหนังสือหน้า 20 วันต่อไป นักเรียนเปิดหนังสือหน้า 21 วันต่อไป เปิดหนังสือหน้า 22 ถ้าเป็นลักษณะอย่างนี้ บุคคลคนนี้จะไม่ค่อยก้าวหน้า หรือทำอะไรก็จะย่ำอยู่กับที่คือไม่ค่อยมีความริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
7	เราต้องปรับทัศนคติของตัวเองไม่ว่าจะเป็นพนักงานหรือข้าราชการต้องเปิดใจคิดในทางที่เป็นทางบวกโดยให้ความรู้ในการเข้ารับการอบรม และสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ฉะนั้นเราจะต้องสอนคิดในเรื่องที่แตกต่าง และฝึกพยายามฝึกให้คิดนอกกรอบ และมอบหมายในกิจกรรมที่เขามีความรู้ความสามารถ ติดตามมีระยะเวลา เพื่อให้เขามีการพัฒนาส่วนเริ่มต้นของเขาเสียก่อน
8	คือจะต้องคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เรื่องการเรียนการสอนจะต้องเรื่องใหม่ ๆ เลย เพราะเด็กทุกวันนี้ ในยุค 4.0 มันเปลี่ยนแปลงแล้วสังคมเราก็เปลี่ยนไปแล้ว ฉะนั้นในเรื่องของสื่อเทคโนโลยีในเรื่องของดิจิทัล ครูต้องมีความริเริ่มใหม่ ๆ เรื่องของการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพราะสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันมันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
9	จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งที่จะทำให้พัฒนา ถ้าเป็นครูเป็นผู้บริหารก็ต้องคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในส่วนที่จะทำอย่างไรให้ นักเรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
10	ครูจะต้องเป็นคนจุดประกายริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับนักเรียน และครูต้องเป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นทุนเดิมอยู่แล้วด้วย แต่ที่ผ่านมาส่วนใหญ่แล้วครูมักจะรับนโยบายซึ่งมาจากด้านบนซะมากกว่าจนเกิดความเคยชิน ก็ต้องทำงานตามนโยบาย จนหมดเวลาที่จะคิดถึงแม้เวลาที่จะมีคิดบ้าง ก็เป็นความคิดเพียงเล็กน้อยก็ไม่สามารถที่จะไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือภาพรวมของโรงเรียนได้
11	บุคคลแต่ละบุคคลมีความคิดหมด แต่บางที่เขาไม่ค่อยริเริ่ม สาเหตุที่ไม่ค่อยริเริ่มก็เพราะไม่ค่อยรักผิชอบ แต่ถ้ามีงานให้ทำก็ทำมีงานให้ช่วยก็ช่วย แต่ไม่ค่อยริเริ่ม แต่ถ้าหน่วยงานไหนไม่มีความคิดริเริ่มก็จะมีอะไรเปลี่ยนแปลงขึ้นมา จะอยู่กับที่เดิม ๆ ทำแบบเดิม ๆ เพราะการคิดริเริ่มถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและยังจะเป็นต้นแบบให้กับเด็กนักเรียนอีกด้วย โดยเฉพาะคนที่เป็นครู
12	ครูควรที่จะต้องมีความริเริ่มความคิดสร้างสรรค์การพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา จะต้องไม่หยุดอยู่กับที่ หากความรู้เพื่อให้เรามีการพัฒนาจากด้านที่เรามีความรู้ความสามารถน้อยให้เพิ่มมากขึ้น

1.2.1.3 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน สรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่รู้ศักยภาพของตนเองว่ามีความสามารถมากน้อยเพียงใด ประเมินตนได้ว่ามีความสามารถด้านใดบ้าง ต้องมีความมั่นใจ และต้องเชื่อในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าทำแล้วจะต้องประสบความสำเร็จ โดยความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-17 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะต้องมีความรู้ความสามารถของตนเองก่อน
2	เขาจะต้องรู้ด้วยว่าบทบาทของเขาเองและขอบเขตของเขาที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา เขาต้องแสวงหาความรู้ในการที่จะมาทำงานตนเองก็ต้องมีความสามารถของตนเองด้วยที่จะมาทำงาน
3	มีความแตกต่างกันไปบางคนมีความสามารถที่แตกต่าง อย่างเช่น ครูบางท่านจะมีความสามารถด้านดนตรี เขาก็จะเอาศักยภาพตรงนี้ มาถ่ายทอดให้กับเด็ก บางคนมีความสามารถด้านภาษา หรือบางคนมีความสามารถเกี่ยวกับการทำโครงการ เขาก็จะเอาตรงนี้แหละมาพัฒนาเด็ก
4	ส่วนใหญ่ครูที่นี้จะเป็นครูอายุน้อย ฉะนั้นเขาจะมีความรู้ได้เทคโนโลยีต่างๆมากมาย เพียงแต่ว่าเขาจะนำตรงมาใช้ได้มากน้อยแค่ไหน ก็อยู่ที่ผู้บริหารจะส่งเสริมเขา
5	โดยหลักแล้วมนุษย์ทั่ว ๆ ไปหรือคนทั่ว ๆ ไป เขาจะรู้ตัวเขาดีว่าเขามีความรู้มีศักยภาพอะไร ยังไงเท่าไร คนเราต้องรู้ตัวเองก่อน สมมุติว่าเรื่องการเรียนการสอน โดยเฉพาะเรื่องสอนศิลปะ แต่ตนเองไม่มีความรู้เรื่องศิลปะ มันก็ไม่ได้ เพราะฉะนั้นคนที่สอนเรื่องอะไร ก็จะต้องรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตัวเองก่อน บางครั้งเรียนครุมา เรียนเอกวิทย์ฯ แต่ถูกมอบหมายให้มาสอนคณิตศาสตร์ ครูคนนี้ก็ต้องมีขอบเขตในการรับรู้ของตัวเองก่อนว่า ตัวเองรู้เรื่องที่ได้รับมอบหมายงานหรือเปล่า เช่นว่า เรียนวิทย์ฯ แต่เขาให้มาสอนคณิตศาสตร์ ครูคนนี้ก็จะต้องไปศึกษาหลักสูตรของคณิตศาสตร์ก่อน ต้องไปเปิดดูขอบเขตของหลักสูตรคณิตศาสตร์ ในชั้นที่ตัวเองได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการหรือจากหัวหน้าสถานศึกษา ให้สอนในชั้นอะไร สอนวิชาอะไรต้องไปรับรู้เรื่องนั้นมาก่อนเสร็จแล้วค่อยมาปฏิบัติหน้าที่ อันนี้ถือว่าเป็นข้อที่ 1 เลยนะที่เขาจะต้องเรียนรู้ก่อน ก่อนที่เขาจะไปทำงาน หลังจากนั้นคนที่จะไปทำงานได้สำเร็จ คนนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบ
6	ต้องรู้เท่าทันเทคโนโลยี รู้เท่าทันสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม สังคมทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าเรารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางลบ เราก็สามารถนำมาแก้ไขกับเด็กที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ส่วนทางบวกเราจะต้องศึกษาหาความรู้ ศึกษานวัตกรรมใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ นำกลับมาใช้เพื่อจะให้เด็กมีความพร้อมที่จะก้าวหน้าต่อไป
7	เป็นแนวทางในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งมีแนวโน้มและแนวคิดที่แตกต่าง แล้วเอาแนวคิดที่แตกต่างนี้มาหลอมให้เกิดผลดีให้แก่ชุมชนที่อยู่ในบริเวณนี้ให้ได้

ตารางที่ 4-17 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
8	เราต้องรู้มากกว่าเด็ก และครูต้องให้รู้ว่าเด็กจะต้องอยู่ในสังคมอย่างไรที่จะสามารถอยู่อย่างมีความสุข ไม่จำเป็นต้องเก่งหรือแต่ต้องอยู่ในสังคมได้เป็นคนดีและมีทักษะชีวิต เราจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลาและพัฒนาตัวเองตลอดเวลา
9	ในปัจจุบันก็จะมีการให้ครูได้เข้าไปรับการพัฒนาเพื่อวัดความสามารถของตัวเองโดยการเข้าไปเรียนในระบบออนไลน์มีการประเมินออนไลน์ต่าง ๆ คุณครูที่อยากวัดความสามารถของตัวเองก็สามารถที่จะเข้าไปเรียนรู้แล้วก็วัดความสามารถของตัวเองได้จากสื่อต่างๆได้หลากหลาย
10	ครูจะต้องเรียนรู้พฤติกรรมกรเรียนรู้อของเด็กเพื่อที่จะได้จัดกิจกรรมการเรียนให้เหมาะสมกับเด็กแต่ละคน
11	จะต้องขอบเขตของตนเองว่ามีความรู้ความสามารถขนาดไหน แต่ถ้าเกิดว่าโรงเรียนเกิดขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแล้วเราได้รับมอบหมาย ก็ควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาใส่ตัวเอง และไม่ควรจะอยู่ในขอบเขตเดิมๆควรเพิ่มหรือหาความรู้เพิ่มเพื่อขยายขอบเขตของตัวเอง
12	ตัวเองย่อมรู้ว่าตัวเองมีขอบเขตมากน้อยเพียงใดและควรหาความรู้เพิ่มเติมในส่วนที่มีความรู้

1.2.1.4 ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง สรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในสิ่งที่ตนเสนอความคิด หรือกระทำลงไป ไม่ว่าจะผลจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ต้องยอมรับ และสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการหาวิธีต่าง ๆ เพื่อมาแก้ไขให้ได้ รวมถึงไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นต้องพร้อมที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้ โดยความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-18 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	<p>ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง หากเกิดปัญหาแล้ว ผมจะให้ข้อคิดให้ทางเลือกว่าก่อน แต่ถ้า เขาตัดสินใจแก้ปัญหาคั้งแรกด้วยตนเอง จากพื้นฐานกับการเรียนเขาไม่มี จะทำให้ตรงนั้นเขาจำฝังใจแล้วเขาจะแก้ผิดไปตลอด แล้วถ้าเกิดว่ามีปัญหาเกิดขึ้น อย่าเพิ่งแก้ คุยกันก่อน ถ้าเราแก้แบบนี้ผลตามมาจะเป็นอย่างไร แล้วถ้าเราแก้แบบนี้ผลตามมาคืออะไร เราไปตัดสินใจความสามารถของตัวเองว่าเราจะแก้แบบไหนได้ ถ้าเราปลุกฝังครั้งแรกถูกเด็กก็จะจำครั้งแรกถูก แต่ถ้าเราปลุกฝังครั้งแรกผิดก็จะผิดไปด้วย ทำเป็นแนวทางมาตลอดเพราะฉะนั้น ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นเราควรคุยกันก่อนแล้วค่อยแก้ปัญหาคั้งแรก</p>
2	<p>จะต้องมีความรับผิดชอบแก้ไขปัญหาคั้งแรกด้วย</p>
3	<p>การแก้ไขปัญหาคั้งแรก ส่วนใหญ่ถ้าเกิดเด็กมีปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กในประจำชั้นของตัวเองหรือในชั่วโมงที่เขาสอน ถ้าเขามีปัญหาคั้งแรกนี้เขาสามารถที่จะแก้ปัญหาคั้งแรกได้ในกลุ่มครูก็ต้องมีการปรับตัวคือการทำงานร่วมกันจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับบริบทสถานศึกษา</p>
4	<p>ถ้าพูดกันตรง ๆ ครูสมัยใหม่หรือครูที่บรรจุใหม่กับครูที่มีอายุงานมากหน่อย ถ้าพูดกันตรง ๆ ครูที่มีความรับผิดชอบสูงก็จะเป็นครูที่มีอายุงานเยอะ ๆ ถ้าเด็กใหม่ ๆ ก็จะน้อยกว่าครูที่มีอายุเยอะกว่า ส่วนในเรื่องของการพัฒนาครูใหม่เขามีความจำเป็นต้องพัฒนาอยู่แล้ว เพราะว่าระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอย่างนี้ในเรื่องของการทำวิทยฐานะ การคงไว้ซึ่งวิทยฐานะต่าง ๆ ของเขา เขาจำเป็นต้องพัฒนาตัวเองโดยระเบียบบังคับอยู่แล้ว</p>
5	<p>ความรับผิดชอบถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ถ้าไม่มีความรับผิดชอบก็จะทำอะไรไม่สำเร็จ รู้อะไรก็รู้หมดทุกเรื่อง ความคิดริเริ่มก็มี คิดไปข้างหน้าก็เก่ง แต่ว่าความรับผิดชอบไม่มี ผมถือว่าเป็นสิ่งที่ต้องมี ความรับผิดชอบถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเลย โดยเฉพาะคนที่มีความรับผิดชอบที่ดี เวลาได้รับมอบหมายงานจะไม่ต้องไปติดตามงาน พอรับผิดชอบไปปุ๊บ เขาจะทำงานเขาให้เสร็จทันเวลาปะคนส่วนใหญ่ไม่จำเป็นต้องเป็นข้าราชการครู ข้าราชการอะไรก็แล้วแต่ไม่จำเป็นต้องเป็น ตำรวจ ทหารพวกนี้ เวลาได้รับมอบหมายงานเข้าไปหรือได้รับการดำเนินคดี มันก็จะล่าช้า คดีล่าช้าก็เพราะคนมีความรับผิดชอบแตกต่างกันนั่นเอง ครูที่สอนนักเรียนแล้วนักเรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ไม่ได้ตามเป้าหมายของ O-NET และ NT ครูคนนี้ก็ถือว่าขาดความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความรับผิดชอบ บางคนที่มีความรับผิดชอบแต่ก็มีความรู้ความสามารถของตัวเองมีน้อย พอมีความรู้มีน้อย ความรับผิดชอบก็เริ่มน้อยตามไป แต่บางคนมีความรู้มาก แต่ความรับผิดชอบไม่มีอีก ผลสัมฤทธิ์ก็ตกลงมาอีกเหมือนกัน เพราะฉะนั้นทั้ง ข้อ 3 และข้อ 4 จะต้องสัมพันธ์กัน</p>

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
6	เรื่องความรับผิดชอบมันเป็นหน้าที่ ทุกสิ่งทุกอย่าง อาชีพครูไม่เหมือนอาชีพอย่างอื่น มันไม่มีพิมพ์เขียวไม่มีแบบแผน เราสร้างเด็กก็เหมือนการปั้นวิ้วปั้นควายว่าจะให้ออกมาในรูปไหน แล้วเราก็ต้องคิดเองแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพราะเด็กแต่ละคนนั้นมาจากความต่างของครอบครัว มาจากความต่างของสติปัญญา ของสังคม
7	เมื่อเกิดปัญหาเราก็ต้องเอามารวมกันเอามาคุยกัน เพื่อจะให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วเราจะแก้ อย่างไร
8	ให้เด็กหาเหตุผลและสืบค้นข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
9	การแก้ปัญหาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อเรามีหน้าที่ย่อมมีความรับผิดชอบ แต่ในความรับผิดชอบ ของแต่ละงานของเราก็อาจจะเกิดปัญหาอุปสรรคขึ้นมาได้ เพื่อให้เราได้ทดสอบความสามารถ และแก้ไข แต่บางทีเราคนเดียวก็อาจจะไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ฉะนั้นเราอาจจะต้องร่วม วิเคราะห์ปัญหากับครูหรือนักเรียนของตัวเอง เพื่อให้ลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
10	ครูมีความรับผิดชอบที่จะต้องดูแลอยู่แล้ว ทั้งจากการเรียนการสอน และจากการฝากฝังจาก ผู้ปกครอง ซึ่งครูแบกรับความรับผิดชอบตรงนี้ บางครั้งจนเกิดปัญหาขึ้นมาในการปฏิบัติ ราชการ ซึ่งครูก็แก้ปัญหาด้วยตนเอง และผู้บริหารก็ต้องช่วย แก้ปัญหา
11	ความรับผิดชอบถือว่าสำคัญที่สุด ถ้าเรามีความรับผิดชอบข้ออื่น ๆ ก็จะทำให้สำเร็จ
12	ถือว่าเป็นไหวพริบส่วนบุคคลและควรแก้ไขปัญหาด้วยตนเองดูก่อน แล้วค่อยปรึกษาเพื่อนหรือ ผู้บริหารหากแก้ปัญหาไม่ได้

ตารางที่ 4-19 คะแนนที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า
จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน

องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า	อักษรย่อ	จำนวนคะแนนที่มีน้ำหนักมากที่สุด (คน)	ร้อยละ
1. ความริเริ่มส่วนบุคคล	PI	12	100.00
2. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน	RB	6	50.00
3. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง	TC	4	33.33
4. บุคลิกภาพเชิงรุก	PP	2	16.67

จากตารางที่ 4-19 สรุปการให้คะแนนน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบพฤติกรรมคิด ก้าวหน้าจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน พบว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) มากที่สุด รองลงมาคือ ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) และ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) คิดเป็นร้อยละ 100 50 33.33 และ 16.67 ตามลำดับ

วิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สรุปได้ว่า จะต้องปรับเจตคติให้ข้าราชการครูเปิดใจ และคิด บวกก่อน โดยการให้ความรู้ ด้วยวิธีอบรม ปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างความไว้วางใจ และเปิด โอกาสให้สามารถก้าวไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในด้านหน้าที่การงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจ เช่น รายได้เพิ่มขึ้น ตำแหน่งงานสูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งมีวิธีหลัก ๆ ดังนี้

วิธีที่ 1 ให้ความรู้ ให้ความเข้าใจ และปรับเจตคติให้เป็นผู้ที่มีความคิดในเชิงบวก

วิธีที่ 2 เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูแสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถที่ เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

วิธีที่ 3 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เช่น การเพิ่มรายได้ การปรับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

โดยความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงในตารางที่ 4-20 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-20 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรม คิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1	“ความรับผิดชอบต้องมาอันดับหนึ่ง เพราะว่าถ้าเราไม่มีความรับผิดชอบหรือที่เรียกว่าสิ่งที่เรารัก ถ้าเราไม่มีใจรักที่จะทำ เราก็ก้าวไปพ้อแล้ว ๆ เราเอาแค่ผ่าน อย่ายลิมว่าผ่านเกณฑ์เป็น เพียงมาตรฐานขั้นต่ำ ของการปฏิบัติงาน คุณจะมีมีความสุขกับการงานและผลงานเราจะต้องออกมา ดีด้วย ทำให้ทุกคนทุกฝ่ายพอใจกับผลงานของเราด้วยไม่ใช่แค่เราพอใจคนเดียว”
2	“แตกต่างกันนะ คือความรับผิดชอบที่เขาจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ความรับผิดชอบมันต้องมา ก่อนไม่ว่าพฤติกรรมยังงี้ก็แล้วแต่พฤติกรรมที่แสดงออกหรือพฤติกรรมที่ไม่อาจแสดงออกให้ มองเห็นเลย ตัวนี้เป็นตัวสำคัญ ซึ่งความรับผิดชอบถ้าเป็นผู้บริหารหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร หรือครูทั่วไปถ้ามีพฤติกรรมแบบนี้ถือว่าดีมาก คือมีความรับผิดชอบ ในพฤติกรรมที่ทำให้ครูที่มีความ ก้าวหน้าที่จะไปเป็นผู้บริหารเพราะความรับผิดชอบสำคัญมาก เพราะความรับผิดชอบ มันเกิดตลอดเวลาทั้งกลางวันและกลางคืน”

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
3	“คือทุกสิ่งทุกอย่างน่าจะผสมผสานกันให้สมดุลไม่มีอะไรที่โดดเด่น ส่วนใหญ่ทุกอย่างจะต้องไปด้วยกันขับเคลื่อนด้วยกัน”
4	“น้ำหนักมันก็น่าจะลดหลั่นกันลงไป โดยสำหรับผมแล้วผมให้น้ำหนักในเรื่องของความรับผิดชอบเป็นอันดับต้นเลย เพราะว่ามันจะเป็นตัวสำคัญที่สุด ถ้าเขามีตัวรับผิดชอบแล้วในเรื่องอื่นๆก็ไม่น่าจะพัฒนายาก เมื่อเขามีความรับผิดชอบแล้ว เขาก็จะสามารถนำไปพัฒนาบุคลิกภาพ มีความคิดริเริ่มต่าง ๆ”
5	“น้ำหนักแต่ละด้านขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น ถ้าเป็นสถานการณ์โดยรวมทั่ว ๆ ไปเราก็คนจะพูดว่ามันเท่ากัน แต่ถ้าหน่วยงานนั้นหรือองค์กรนั้นอยู่ในระหว่างการพัฒนาจะมัวมานั้นเรื่องของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ก็เป็นไปไม่ได้ เพราะว่าหน่วยงานนี้ องค์กรนี้ โรงเรียนนี้ ยังต้องการ ครูที่สอนมาให้ครบชั้นเรียนเอาคนมาสอนให้ครบชั้นเรียนนั้นก็ยากอยู่แล้วยังจะไปหาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือว่าบุคลิกภาพเชิงรุกกันอีกมันก็จะไม่ได้ เพราะฉะนั้นน้ำหนักตัวนั้นเราก็จะเน้นไปในทางความรู้ความสามารถเป็นหลักใหญ่”
6	“เท่าเทียมกัน”
7	“ผมให้น้ำหนักไปทางด้านการเพิ่มรายได้เพื่อที่เขาจะได้มีกำลังใจในการทำงาน”
8	“มีความสำคัญเท่ากันทั้ง 4 ด้าน”
9	“ในแต่ละด้านมีความสำคัญใกล้เคียงกัน เพราะว่าในแต่ละเรื่องก็จะเป็นส่วนทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จและลุล่วงบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้”
10	“ผมให้น้ำหนักไปที่ ด้านความรับผิดชอบ เมื่อครูหรือบุคลากรท่านใดที่ตระหนักและมีความรับผิดชอบต่อหน้าแล้ว ก็จะแสวงหาความรู้ แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ เอามาจัดกิจกรรม และก็แก้ปัญหาหรือพัฒนาในสิ่งที่ตัวเองรับผิดชอบให้สำเร็จมากขึ้น”
11	“ความรับผิดชอบมาก่อนเลยแล้วค่อยตามมาด้วยบุคลิกภาพเชิงรุกแล้วก็ขอบเขตความรู้ความสามารถแล้วค่อยริเริ่ม”
12	“ควรมีความรับผิดชอบควรมาเป็นอันดับ 1 แล้วข้ออื่นค่อยตามมา”

2. ผลสรุปของการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถสรุปผลของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้ในตารางที่ 4-21 ดังนี้

ตารางที่ 4-21 ผลการสรุปเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ
ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

อันดับที่	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ			ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ		
	องค์ประกอบ พฤติกรรมคิด ก้าวหน้า	ตัว ย่อ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	องค์ประกอบ พฤติกรรมคิด ก้าวหน้า	ตัว ย่อ	ร้อยละ
1	ความริเริ่มส่วนบุคคล	PI	.996	ความริเริ่มส่วนบุคคล	PI	100.00
2	ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน	RB	.908	ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน	RB	50.00
3	ความรับผิดชอบ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	TC	.818	ความรับผิดชอบ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	TC	33.33
4	บุคลิกภาพเชิงรุก	PP	.814	บุคลิกภาพเชิงรุก	PP	16.67
สรุป	ความริเริ่มส่วนบุคคล มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก					

จากตารางที่ 4-21 ผลการสรุปของข้อมูลจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิง
คุณภาพของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 1 ปรากฏว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งในการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัย
เชิงคุณภาพ รองลงมา ได้แก่ ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วย
ตนเอง และน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของของข้าราชการครูในเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สรุปได้ว่า จะต้องปรับทัศนคติให้ข้าราชการครูเปิดใจและ
คิดบวกก่อน โดยการให้ความรู้ ด้วยวิธีการอบรม ปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างความไว้วางใจ
และเปิดโอกาสให้สามารถก้าวไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในด้านหน้าที่การงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจ เช่น รายได้
เพิ่มขึ้น ตำแหน่งงานสูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งมีวิธีการหลัก ๆ ดังนี้

วิธีที่ 1 ให้ความรู้ ให้ความเข้าใจ และปรับทัศนคติให้เป็นผู้ที่มีความคิดในเชิงบวก

วิธีที่ 2 เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูแสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

วิธีที่ 3 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เช่น การเพิ่มรายได้ การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

ตารางที่ 4-22 แนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

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

การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

1. ให้ความรู้ ให้ความเข้าใจ และปรับเจตคติให้เป็นผู้ที่มีความคิดในเชิงบวก

2. เปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง และพัฒนาวิธีทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

3. สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เช่น การเพิ่มรายได้ การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

4 ด้านสำหรับการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

1. ความริเริ่มส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> สอนให้คิดในสิ่งที่แตกต่าง และชี้แนะแนวทางว่าควรเริ่มทำอะไรก่อน/หลัง ฝึกให้พยายามคิดนอกกรอบในเชิงบวก ด้วยการมอบหมายงานให้เริ่มต้นคิดเอง ติดตามผลเป็นระยะๆ ในสิ่งที่มอบหมาย ถ้าถูกต้องให้ดำเนินการต่อ ถ้าผิดให้แก้ไข
2. ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน	<ul style="list-style-type: none"> สอนให้คิดวิธีการแก้ปัญหาในระดับต่างๆ มอบหมายงาน แจ่มเป้าหมายที่ต้องการ ติดตามผล ปลุกฝังจิตสำนึก เรื่องความรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ
3. ความรับผิดชอบ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินระดับความสามารถ แล้วให้งานที่เหมาะสม ตั้งศักยภาพออกมาใช้ ด้วยการให้ฝึกปฏิบัติ และติดตามผล สอนให้สื่อสาร หรือแจ้งผล หากทำงานที่มอบหมายไม่ได้
4. บุคลิกภาพเชิงรุก	<ul style="list-style-type: none"> หัวหน้าทำเป็นแบบอย่างให้เห็นว่าต้องทำแบบไหน ให้ความรู้ เพื่อการเปิดใจ และพร้อมที่จะยอมรับความเปลี่ยนแปลง ปลุกฝังให้มีพฤติกรรมกล้าคิด กล้าแสดงออก โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น



ภาพที่ 4-6 สรุปวิธีการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

จากภาพที่ 4-6 แสดงการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งสามารถปฏิบัติตามวิธีที่เรียงลำดับไว้ หรือวิธีใดก่อน-หลังก็ได้ แต่จะต้องทำให้ครบทุกวิธี รวมถึงฝึกให้พนักงานปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาแนวทางในแต่ละด้านขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กันด้วย เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ตรวจสอบ ความ สอดคล้องของการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และเพื่อหาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศระแก้ว เขต 1: การวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศระแก้ว เขต 1 จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่ม แบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ได้โดยใช้โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์ความสอดคล้องของกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศระแก้ว เขต 1 โดยใช้โปรแกรม Mplus และ 2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ด้านการบริหารการศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา จำนวน 12 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เน้นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ตอน ประกอบด้วย ประวัติส่วนตัว เจตคติที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และองค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า น้ำหนักในแต่ละด้านของ องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และวิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศระแก้ว เขต 1 ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาทั้งหมด นำมา วิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ และสรุปประเด็นเนื้อหาในเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศระแก้ว เขต 1 ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) โดยตัวแปรพฤติกรรม คิดก้าวหน้า (PB) มีตัวแปรแฝงที่อธิบาย 4 ตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหา

น้อยได้แก่ ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) ความรับผิดชอบ
แก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) และบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ซึ่ง

ตัวแปรความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .996 ประกอบด้วย
ตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง (Y16) ฉันพยายามทำ
ทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) เวลาที่ฉันถูกเพื่อน
ร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ฉันมักจะปรับเปลี่ยน
การทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเอง
มากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) และฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้
(Y11)

ตัวแปรขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .908
ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y22) เมื่อมี
ปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีการจัดการปัญหาได้ดีด้วยดี (Y21) ฉันเป็นคนที่พึ่งพาตนเองได้ (Y23)
ฉันมีเพื่อนโดยการใช้ความสามารถของตนเองในการผูกมิตร (Y24) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y20)
ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Y18) และฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุด (Y19)

ตัวแปรความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .818
ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน
เป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y25) ฉันคิดว่าเมื่อมีนัดก็ควรไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา (Y30) ฉันคิดว่า
เมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด (Y31) ฉันมีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่ง
ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ทำงานของฉัน ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Y26) ฉันคิดว่า
เมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y27) ฉันคิดว่าเมื่อได้รับ
มอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y28) และฉันรู้สึกที่ไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมาย
ดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y29)

และตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .814 ประกอบด้วย
ตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7)
ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ (Y5) ฉันมักจะลอง
ทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและ
สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเสมอ (Y2) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่างๆ และสามารถนำมาพัฒนา
ให้เป็นจริงได้ (Y6) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
เป็นอย่างดี (Y4) ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10)
ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) ในการทำงานฉันมักจะ

เป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) และถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะมาเมื่ออุปสรรคใด มาขวางฉันได้ (Y3)

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ปรากฏว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 691.65 ค่าองศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 397 ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (*RMSEA*) เท่ากับ .04 χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (*SRMR*) เท่ากับ .06 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker และ Lewis (*TLI*) เท่ากับ .96 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*CFI*) เท่ากับ .95

สรุปได้ว่า การวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงค่าตาม น้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงความริเริ่มส่วนบุคคล (*PI*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .463 ถึง .765 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง (Y16) รองลงมา คือ ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องไห้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) และฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) ตามลำดับ

2.2 ตัวแปรแฝงขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (*RB*) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .639 ถึง .782 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y22) รองลงมา คือ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y21) ฉันเป็นคนที่ยังพาดตนเองได้ (Y23) ฉันมีเพื่อนโดยการใช้ความสามารถของตนเองในการผูกมิตร (Y24) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y20) ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Y18) และฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุด (Y19) ตามลำดับ

2.3 ตัวแปรแฝงความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (*TC*) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .662 ถึง .810

และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y25) รองลงมา คือ ฉันคิดว่าเมื่อมีนัดก็ควรไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา (Y30) ฉันคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด (Y31) ฉันมีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ทำงานของฉัน ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Y26) ฉันคิดว่าเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y27) ฉันคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y28) และฉันรู้สึกว่าจะไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y29) ตามลำดับ

2.4 ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .638 ถึง .765 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) รองลงมา คือ ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่างๆ เสมอ (Y5) ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเสมอ (Y2) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Y10) ในสถานการณ์คับขันฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) และถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะมามีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) ตามลำดับ

2.5 ตัวแปรแฝงพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายในที่อธิบาย 4 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในมีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .814 ถึง .996 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) รองลงมา คือ ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) และบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ตามลำดับ

3. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 จำนวน 12 คน สรุปได้ดังนี้

3.1 การให้น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าทั้ง 4 ด้าน พบว่า น้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (RB) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (CT) และน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) คิดเป็นร้อยละ 100.00 50.00 33.34 และ 16.66 ตามลำดับ

3.2 วิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สรุปได้ว่า จะต้องส่งเสริมพฤติกรรมตามลำดับ คือ

- 1) ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลก่อน จะต้องปรับเจตคติให้ข้าราชการครูเปิดใจ และคิดบวกก่อน โดยการให้ความรู้ ด้วยวิธีการอบรม ปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างความไว้วางใจ และเปิดโอกาสให้สามารถก้าวไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในด้านหน้าที่การงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจ เช่น รายได้เพิ่มขึ้น ตำแหน่งงานสูงขึ้น เป็นต้น 2) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน สอนให้คิดวิธีการแก้ปัญหาในระดับต่าง ๆ มอบหมายงาน แจ้งเป้าหมายที่ต้องการติดตามผลปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ 3) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ประเมินระดับความสามารถ แล้วให้งานที่เหมาะสมดึงศักยภาพออกมาใช้ ด้วยการให้ฝึกปฏิบัติ และติดตามผลสอนให้สื่อสารหรือแจ้งผล หากทำงานที่มอบหมายไม่ได้ และ 4) บุคลิกภาพเชิงรุกหัวหน้าทำเป็นแบบอย่างให้เห็นว่าต้องทำแบบไหนให้ความรู้ เพื่อการเปิดใจ และพร้อมที่จะยอมรับความเปลี่ยนแปลงปลูกฝังให้มีพฤติกรรมกล้าคิด กล้าแสดงออก โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น

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

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปรากฏว่า การวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตามแนวคิดของ Hooper et al. (2008, p. 58) และ ภัทรวดี มากมี (2559ข, หน้า 38)

1.2 ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 31 ตัวแปร องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถ

ของตน ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ประกอบด้วย 7 ตัวแปร และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ประกอบด้วย 10 ตัวแปร แต่ละองค์ประกอบสอดคล้องกับแนวคิด ผลงานวิจัยของนักจิตวิทยา นักการศึกษา ดังต่อไปนี้

1.2.1 ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .463 ถึง .765 ทั้งนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าในด้านความริเริ่มส่วนบุคคล เป็นไปตามแนวคิดของ Warr and Fay (2001) ที่พบว่าในกลุ่มพนักงานเพศชายที่อายุแตกต่างกันมีความริเริ่มส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าวัดความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยแบบสอบถามโดยการให้คะแนนด้วยตนเอง และการให้คู่สมรสเป็นผู้ให้คะแนน พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความริเริ่มส่วนบุคคลมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ส่วนงานวิจัยของ Frese (2000, pp. 307-324) ที่พบว่าการสนับสนุนทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Supports) ได้แก่ การควบคุมในงานความซับซ้อนของงาน และการให้การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน ตลอดจนทักษะความรู้เกี่ยวกับงานและความสามารถทางสติปัญญา (Job-related Knowledge, Skills and Cognitive Ability) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความริเริ่มส่วนบุคคล ส่วน Frese, Fay, Hilburger, Leng, and Tag, 1997, pp. 139-161) ที่พบว่าความริเริ่มส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการความสำเร็จ การเปลี่ยนเป้าหมายไปเป็นการปฏิบัติ วิธีจัดการกับปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหากับมุ่งเน้นที่อารมณ์การวางแผนอาชีพและการวางแผนการทำงาน และ Frese, Kring, Soose, and Zempel (1996, pp. 37- 63) ที่พบว่าความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ในการทำงาน of ชาวเยอรมันตะวันออกต่ำกว่าชาวเยอรมันตะวันตกเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.2 ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .639 ถึง .782 ทั้งนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าในด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน เป็นไปตามแนวคิดของ Pajares and Miller (1994, p. 194) ที่กล่าวว่า ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ผลทางด้านจิตใจ ที่จะทำให้บุคคลมีความพยายามทำให้ตนเองประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ซึ่งการตัดสินใจแบบนี้เป็นพฤติกรรม การตัดสินใจที่อิงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจง ส่วน อัจฉโรบล แสงประเสริฐ พรวิไล คล้ายจันทร์ และพลอยไพลิน มาสุข กำแพงจินดา (2557, หน้า 1) พบว่า มารดาส่วนใหญ่ร้อยละ 50.1 มีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 80.2 มีพฤติกรรมดูแลตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมดูแลตนเองของมารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วน Schaufeli and Salanova (2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและความผูกพันในงาน กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีจากประเทศสเปน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานทั้งสามมิติ คือ ความขยันขันแข็ง การทุ่มเทในการทำงาน และความซื่อสัตย์ในการทำงาน และ Xanthopoulou, Bakker, Demerouti and Schaufeli (2007, pp. 121-141) ที่พบว่า ทรัพยากรส่วนบุคคลในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

1.2.3 ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาด้วยตนเอง เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .662 ถึง .810 ทั้งนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าในด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาด้วยตนเอง เป็นไปตามแนวคิดของ Morrison and Phelps (1999) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อปัญหาด้วยตนเองเป็นแนวคิดที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดช่อง ความท้าทายในบทบาทสถานะนั้น ๆ เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพทางการเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบต่อปัญหาเป็นการกระทำ ที่เกิดมาจากความพยายามของพนักงานต่อผลกระทบแต่ละส่วนหน้าที่ ที่ซึ่งให้ความเคารพต่อวิธีการทำงานที่ถูกต้องสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบต่อปัญหาจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงและเป็นการปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพให้มีมากยิ่งขึ้น ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์, วัฒนา พันธุ์ศักดิ์ และฉวีวรรณ โพธิ์ศรี (2557, หน้า 216-224) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการเสริมสร้างอำนาจต่อการพัฒนาศักยภาพ การรับผิดชอบต่อตนเองของผู้สูงอายุในชุมชน จากกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 100 คน กลุ่มตัวอย่างได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามโปรแกรม 3 ครั้ง เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการดูแลตนเอง และตัวบ่งชี้สุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเองโดยรวมและรายด้าน ค่าดัชนีมวลกายก่อนและหลังเข้าโครงการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัวสามารถควบคุมโรคและรับผิดชอบต่อตนเองตัวเองได้ดีขึ้น ส่วน โสภพร เสนีย์โสธร (2551, หน้า 133-142) ได้สร้างแบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จำนวน 600 คนประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ด้านความมีวินัยจำนวน 30 ข้อ ฉบับที่ 2 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองจำนวน 30 ข้อจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น จากผลการศึกษาพบว่า ความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ตรงตามสภาพของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามแต่ละฉบับกับคะแนนเฉลี่ยที่ครูประเมินจากแบบประเมินพฤติกรรม ซึ่งพบว่าสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.4 ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .638 ถึง .765 ทั้งนี้การที่พนักงานงานมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าในด้านบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นไปตามแนวคิดของ Covey (2004) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะกล้าเผชิญกับความเป็นจริงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และรู้สึกว่าคุณเองมีอำนาจที่จะเลือกตอบสนองให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรตนเป็นผู้กำหนด ส่วน Liguori et al. (2013, p. 724) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลของตัวแปรกำกับกับการรับรู้ลักษณะงานบนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เก็บข้อมูลจากพนักงานทางตอนใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 302 คน แบบรายคู่กับหัวหน้างาน กระทั่งเหลือ จำนวน 178 คน จากหลากหลายสาขา ผลปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกมีทิศทางบวกทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และยังคงมีความสัมพันธ์กันโดยมีความเป็นเอกสิทธิ์ของงาน และเป้าหมายของการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ อีกทั้งในการศึกษานี้ยังช่วยยืนยันว่า ถ้าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูงจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ถึงแม้ว่าการมีความเป็นเอกสิทธิ์ของงาน และเป้าหมายในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับอยู่ในระดับต่ำก็ตาม ด้าน Parker and Collins (2010, p. 633) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การวิเคราะห์ห่อภิมานของบุคลิกภาพเชิงรุก ในแง่มุมต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรนำไปใช้บริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสม และเป็นประโยชน์ทำให้องค์กรมีความสำเร็จในการแข่งขันได้มากยิ่งขึ้น โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุก คือ พนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะควบคุมงานของตนได้มากขึ้น เพื่อจัดการกับความต้องการในการทำงานของตนเองทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สถานการณ์ และความแตกต่างระหว่างบุคคลก็มีความเกี่ยวข้องกับคนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะรู้สึกว่าคุณเองไม่ถูกควบคุมด้วยงาน และข้อจำกัดต่าง ๆ แต่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย รวมถึงระดับการนับถือตนเองก็มีผลด้วยเช่นกัน

ส่วน Baba, Touringny, Wang, and Liu (2009, p. 23) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุกและการปฏิบัติงานในสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีผลกระทบจากความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่าง 485 คน เป็นพนักงานที่ทำงานที่สายการบินระหว่างประเทศในกรุงปักกิ่ง เซี่ยงไฮ้ อู๋หมี่ นานกิง และเฉิงตู ผลปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถพยากรณ์ในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้ โดยความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นตัวแปรกำกับ และการรับรู้บรรยากาศด้านความปลอดภัย เป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพเชิงรุกกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้ ส่วน Seibert,

Kraimer, and Crant (2001, pp. 845-874) ได้ทำการทดสอบแบบจำลองเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุก และความสำเร็จในอาชีพโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 180 คนเป็นเวลา 2 ปี พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคิดค้นนวัตกรรม (Innovation) ความรู้ทางการเมือง (Political Knowledge) และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในอาชีพ (Career Initiative) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับการมีสิทธิ มีเสียงในองค์กร (Voice) ส่วน Bechemr and Maurer (1999, pp. 28-36) ศึกษาบุคลิกภาพเชิงรุกกับพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการของประธานบริษัทเอกชนขนาดเล็กจำนวน 215 คน พบว่า คะแนนบุคลิกภาพเชิงรุกของประธานบริษัทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงในยอดขายของบริษัท นอกจากนี้บุคลิกภาพเชิงรุกยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการหรือความริเริ่มการเป็นเจ้าของกิจการด้วยตนเองมากกว่าการซื้อกิจการของผู้อื่นหรือการได้รับมาจากครอบครัว และจำนวนของการริเริ่มทำธุรกิจ Bechemr and Maurer สรุปว่าประธานบริษัทที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะใช้องค์กรของเขาในการเป็นผู้นำที่พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่มากกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ส่วนงานวิจัยของ Kirkman and Rosen (1999, pp. 58-74) ทำวิจัยภาคสนามเรื่องระบบการทำงานเป็นทีมกับทีมงานจำนวน 101 ทีม พบว่าลักษณะเชิงรุกของทีม (Team-level Proactive) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้อำนาจกับทีม (Team empowerment) ลักษณะเชิงรุกของทีม (Team Proactivity) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจำนวนผลลัพธ์ของทีมที่ได้ ซึ่งประกอบด้วย ผลิตภาพ (Productivity) และการบริการลูกค้า (Customer Service) ทีมที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่า จะมีระดับของความพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) และความยึดมั่นต่อทีม (Team Commitment) มากกว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรुकน้อยกว่างานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive Behavior) ของทีมงานความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพของทีม (Team Productivity) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service) โดยแสดงให้เห็นว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรุกมากกว่าจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่าทีมที่มีลักษณะเชิงรुकน้อยกว่า

ในงานวิจัยของ Seibert, Crant, and Kraimer (1999, pp. 845-874) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) กับความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 496 คน พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ ทั้งในด้านรูปธรรม ซึ่งได้แก่ การขึ้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งและในด้านนามธรรม ซึ่งก็คือความพึงพอใจในอาชีพและจากการวิเคราะห์การถดถอย พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากขึ้นทั้งในด้านความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และอัตนัย หลังจากการทำการควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจลักษณะองค์กร และประเภทของอุตสาหกรรม และในงานวิจัยของ Crant (1995, pp. 532-537) ได้ทำการทดสอบ

ความตรงตามเกณฑ์ (Criterion Validity) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุกกับผลการปฏิบัติงานของตัวแทนขายบ้านและที่ดิน จำนวน 131 คน พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยวัดจากปัจจัย 3 ประการคือ 1) จำนวนบ้านที่สามารถขายได้ 2) จำนวนรายชื่อลูกค้าของบริษัทที่เพิ่มขึ้น และ 3) ค่านายหน้าที่ได้รับจากการขาย Parker (1998, p. 835) ได้ทำการศึกษาความริเริ่มทางการจัดการ (Management initiative) กับพนักงานในบริษัทผลิตแก้วแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมใหม่ภายในองค์กร (Organization Innovation) โดยที่บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นสมาชิกในกลุ่มอาสา ทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Membership in Voluntary Continuous Improvement Group) อย่างมีนัยสำคัญ ส่วน Bell and Staw (1989) พบว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จะประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงาน เพราะว่าคนประเภทนี้จะพยายามควบคุมสถานการณ์ในการทำงานของเขาด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ และจะพยายามคิดหาวิธีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะพบอุปสรรคใด ๆ ก็พยายามผ่านไปให้ได้เพื่อให้ถึงผลลัพธ์ที่คาดการณ์ไว้ และ Bateman and Crant (1993, pp. 103-118) กล่าวว่า คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะไม่ถูกกักขังโดยแรงบังคับของสถานการณ์ (Situation Force) และเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวให้เหมาะสมด้วยความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวด้วยตัวของเขาเอง

1.3 ผลการวิจัยปรากฏว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิด และงานวิจัยของ Covey (2004) และ Crant (2000) พบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 นั้น มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ คือ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งอาจมีเหตุผลมาจากคนทุกคนย่อมมีความต้องการ และความคาดหวังต่างกัน โดยเฉพาะในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของคนวัยทำงาน เพราะฉะนั้นคนในวัยทำงานส่วนใหญ่ย่อมมีความต้องการ และความคาดหวังใ้งานของตนประสบความสำเร็จเหมือนกัน แต่ต่างกันที่ลักษณะพื้นฐานพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยของแต่ละคน ซึ่งบางคนอาจจะมีแนวทางและวิธีการในการสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันไป บางคนชอบเอาใจ และหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจจากผู้บริหาร เพราะคิดว่าผู้บริหารงานสามารถ

สนับสนุนความสำเร็จที่เกิดขึ้นให้กับตนเองได้ แต่บางคนประสบความสำเร็จได้จากการสนับสนุนของทีมงานครู โดยพยายามทำทุกวิถีทางให้สมาชิกในทีมงานครูรักใคร่ เพื่อว่าจะได้สนับสนุนให้ตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้ สำหรับบางคนเชื่อไสยศาสตร์อาศัยสิ่งศักดิ์สิทธิ์ช่วย และก็ยังมียีกหลายต่อหลายคนที่มีความต้องการ และความมุ่งหวังที่จะให้หน้าที่การงานของตนประสบความสำเร็จด้วยความสามารถ และฝีมือของตัวเอง

นอกจากนี้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้ายังมีส่วนที่แตกต่างกันในบางด้าน จึงทำให้ลำดับที่ขององค์ประกอบตัวแปรพฤติกรรมคิดก้าวหน้าต่างกันบ้าง แต่เมื่อมองในภาพรวมของผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และกลุ่มตัวแปร ทั้ง 31 ตัวแปรเป็นตัวแปรที่สำคัญของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Crant (2000, pp. 435-462) ได้ศึกษาความหลากหลายของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า โดยศึกษากับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ระบุได้ว่า พฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ สามารถจำแนกองค์ประกอบของผู้ที่มีพฤติกรรมแบบความคิดก้าวหน้าได้ 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่วน Seibert et al. (1999, pp. 416-427) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การเป็นผู้มีความคิดก้าวหน้า (Proactive Personality) กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานจากกลุ่มอาชีพและองค์กรต่าง ๆ กัน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพไว้ 2 ด้าน คือ ตัวชี้วัดเชิงภวนิสัย ได้แก่ เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง และตัวชี้วัดอัตวิสัย ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งผลการวิจัย พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะได้รับเงินเดือนสูง ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และมีความพึงพอใจในอาชีพตนเอง รวมถึง สุวภา บุญอุไร, นันทวัน ชันตา, ศิริพร นันทชัย, วุฒิพงษ์ ประทุมมา, ปราณี ใจบุญ และภัทราวดี มากมี (2560, หน้า 1-9) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และสร้างสมการถดถอยพหุคูณทำนายพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยชลบุรี ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน พบว่าตามสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรทำนายสัมพันธ์กัน คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าความสัมพันธ์ .524 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อนมีค่าความสัมพันธ์ .138 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้ง

2 ปัจจัยสามารถทำนายพฤติกรรมคิดก้าวหน้าได้ร้อยละ 46.40 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .365

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

2. ผลจากการพัฒนาการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผลปรากฏว่า ที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามแนวคิดของ Covey (2004) และ Crant (2000, pp. 435-462) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) บุคลิกภาพเชิงรุก (Preemptive Personality) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge) และขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Role Breadth Self-Efficacy)

3. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าจะต้องส่งเสริมพฤติกรรมตามลำดับ คือ 1) ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลก่อน ซึ่งจะเริ่มจากการปรับเจตคติให้ข้าราชการครูเปิดใจ และคิดบวกก่อน โดยการให้ความรู้ ด้วยวิธีอบรม ปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างความเชื่อ 2) ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ผลทางด้านจิตใจ ที่จะทำให้อุทิศตนมีความพยายามทำให้ตนเองประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ซึ่งการตัดสินใจแบบนี้เป็นพฤติกรรมตัดสินใจที่อิงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจง 3) ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เช่น การเพิ่มรายได้ การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น และ 4) ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น Covey (2004, p. 83) กล่าวว่า วิธีทางสู่การเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะต้องเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาที่บุคคลไม่สามารถ

ควบคุมได้ ยอมรับปัญหาและเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับปัญหานั้น คนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจะมีลักษณะที่สามารถมีอิสระในการเลือกการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และตระหนักถึงความรับผิดชอบและพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออก มัชฌิมา อุดมศิลป์ (2556, หน้า 135-149) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนคลองโคโคนน จังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน และการวิเคราะห์เนื้อหาจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน และการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในชุมชนคลองโคโคนน นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวในชุมชนคลองโคโคนน กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชนคลองโคโคนน จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับดีมาก (ความประทับใจ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านความสามารถในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว) 2) การปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนคลองโคโคนน จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นต้นแบบในเรื่องของการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลน ความมีจิตสาธารณะของชุมชนในความร่วมมือและการจัดการรวมไปถึงการรวมกลุ่มกันอย่างเข้มแข็งของสมาชิกในชุมชนในการทำกะปิคลองโคโคนนจากภูมิปัญญาชาวบ้านจนมีชื่อเสียงโด่งดัง และการใช้ชีวิตแบบพอเพียง และ 3) แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนคลองโคโคนนจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ควรมีการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้ เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของนักท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ และ ลาววัลย์ รักสัตย์ (2550, หน้า 48-55) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดระดับสูง พบว่า การคิดเป็นกลไกของสมองที่เกิดขึ้นตลอดเวลาที่เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการนำเกณฑ์ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ได้ อย่างมีเหตุผลและเหมาะสม การคิดจึงเป็นผลที่เกิดขึ้นจากสมองเกิดการรับรู้จากสิ่งแวดล้อม และ สังคมรอบตัวตลอดจนประสบการณ์ดั้งเดิมส่วนตัวของมนุษย์ การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีวิจารณญาณ คิดไตร่ตรอง และวิสัยทัศน์นั้น ครูต้องทราบขอบข่ายของแนวคิดซึ่งมีหลากหลายลักษณะ ดังนี้ 1) รูปแบบการคิด จัดเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ การคิดอย่างมีเป้าหมาย และการคิดอย่างไม่มีเป้าหมาย 2) ระดับการคิด แบ่งเป็นการคิด ระดับพื้นฐาน และการคิดระดับสูง 3) ทักษะการคิด และ 4) กระบวนการคิด เนื่องจากกระบวนการคิด มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพทางอารมณ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยของร่างกาย โดยปกติผู้ที่มีบุคลิกภาพทางอารมณ์จะมีความสามารถในการคิดแบบต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามศักยภาพการคิดของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากต้องการพัฒนาการคิดควรมีการส่งเสริมให้คิดในทางที่เป็นประโยชน์ สร้างสรรค์ พินิจวิเคราะห์ มีวิจารณญาณ จนถึงระดับตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะแก้ว เขต 1 ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ดังนั้น ควรนำแบบสอบถามพฤติกรรมคิดก้าวหน้าที่ได้จากการวิจัยไปใช้วัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าหรือไม่ นำไปสู่การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะแก้ว เขต 1 ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลมีความสำคัญมากที่สุด ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านนี้มากกว่าองค์ประกอบด้านอื่นในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยส่งเสริมด้านความริเริ่มส่วนบุคคล เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นคนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยอะไรบ้าง ที่เป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอื่น หรือเปรียบเทียบในเรื่องของเพศ อายุ เป็นต้น

3. ควรสร้างแบบสอบถามที่มีข้อความวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มประชากรอย่างเป็นมาตรฐาน ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานว่าผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มพฤติกรรมคิดก้าวหน้าหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง

4. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้คำตอบในการวิจัยที่สมบูรณ์มากขึ้น เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2550). *จิตวิทยาทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ฐานบัณฑิต.
- กิตติพร เนาว์สุวรรณ, ปฐมา มาศ โขติบัณฑิต, ธาณี นนทพุท และอารีย์ อ่องสว่าง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออุปนิสัยเชิงรุกของหัวหน้าสถานีนอมนายในจังหวัดนราธิวาส*. รายงานวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา.
- จิตรานันท์ กุลพันธ์. (2551). *การรับรู้สมรรถนะแห่งตนและพฤติกรรมการป้องกันภาวะแทรกซ้อนของผู้ที่เป็นเบาหวานที่มารับการรักษาที่โรงพยาบาลฝางจังหวัดเชียงใหม่*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์, ภัทราวดี มากมี และสุชาดา กรเพชรปาดิ. (2556). พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญหา*, 11(1), 56-66.
- เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน: สมรรถนะหลัก (Core Competency)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตรชัย หวังมีจงมี. (2560). ศึกษา สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ. *Journal of HR intelligence*, 12(2), 47-63.
- ฉันทรวงศ์ ประหยัดผล. (2549). *อุปนิสัย 7 ประการ ของผู้มีประสิทธิผลสูง ของอาจารย์แนะแนวผู้ให้คำปรึกษาที่มีความสำเร็จในงานแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาย โปธิสิตา. (2556). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ณัชพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง. (2557, 26 พฤศจิกายน). *5 นิสัยแย่ในการทำงานที่จะตัดความก้าวหน้าของคุณ*. วันที่ค้นข้อมูล 31 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.nuttaputch.com/5-bad-working-behavior/>
- दनัย เทียนพุดิ. (2546). *Core Human Competencies: ความสามารถปัจจัยชัยชนะของธุรกิจและคน*. กรุงเทพฯ: นาโกต้า.

- ดุริฎฐยา สมลีโส. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทางเพศของวัยรุ่นตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการผดุงครรภ์ชั้นสูง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ธารพรรษ สัตยารักษ์. (2548). *Human Resource Management: หลักการและมุมมองจากมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- ธารณี อภัยโรจน (2554). การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลายา. *วารสารวิทยบริการ*, 22(1), 59-72.
- ธารณี ไสยยะเพชร. (2549). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมคุณธรรมเกี่ยวกับความมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบให้กับนักเรียนประถมศึกษา โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอชาร์ตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัยนา ปาระมี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร การรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการดูแลตนเองที่บ้านของมารดาวัยรุ่นในระยะหลังคลอด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการผดุงครรภ์ชั้นสูง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิธรา กิจธีระวุฒิมงษ์. (2555). *วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานสำหรับงานสาธารณสุข*. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(2), 131-152.
- นุชนารถ อยู่ดี. (2548). *ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลริสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐมามาต โขติบัณฑิต. (2550). *อุปนิสัยเชิงรุกในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี*. สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลพื้นฐานวิชาชีพ, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ประยูร วิรัตน์เกษม. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพะเยา*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารนักบริหาร*, 33(3), 25-32.
- ปราโมทย์ อินสว่าง. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 1 ปรัชญา (ออนไลน์)*. วันที่ค้นข้อมูล 31 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://Saving.egat.co.th/news/member-news/1049/1049-04.pdf>.
- พิรญาณ์ จุ้ยเจริญ, พงษ์ธร สิงห์พันธ์ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2558). การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 15(3), 125-133.
- พวงผกา คงวัฒนานนท์. (2556). การใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของงานวิจัยทางสุขภาพ. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 21(7), 648-657.
- เพ็ญแข บุญสอน และภัทราวดี มากมี. (2560). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมความคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมผสานวิธี. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(2), 37-50.
- ภัทราวดี มากมี. (2559ก). การพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การภาครัฐในเขตอาเซียน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(1), 34-38.
- ภัทราวดี มากมี. (2559ข). การออกแบบการวิจัยสำหรับการวิจัยแบบผสมผสานวิธี. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(2), 19-30.
- มัชฌิมา อุดมศิลป์. (2556). แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนคลองโคกลนจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิทยบริการ*, 24(4), 135-149.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2551). *ปรัชญาวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับปี 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่น.
- ราวดี ปฎิวัติวงศ์. (2552). การจัดทำสมรรถนะ. ใน *การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำสมรรถนะของศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ. ประจำปี 2552*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลาวัลย์ รักสัตย์. (2550). แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดระดับสูง. *วารสารวิชาการ*, 10(3), 48-55.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความเห็นของพนักงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดเชียงราย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิริรัตน์ มีเดช. (2549). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ: รู้เรา รู้เขา (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สติเฟน อาร์ โควี. (2555). 7 อุปนิสัยผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง (นภดล เวชสวัสดิ์, แปล). กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.
- สรธรรมศ์ เอี่ยมละออ และกั้ววาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์. (2559). ลักษณะทางจิต ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจนครบาล. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 11(พิเศษ), 87-100.
- โสภภาพร เสนีย์โสตร. (2551). แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความมีวินัย และความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. ปรินญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- โสภณ สวดยขุนทด และ ปริญญา มีสุข. (2558). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(2), 165-175.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2560). ข้อมูลจำนวนอัตรากำลังข้าราชการครู. ประจำปีการศึกษา 2560.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). เทคนิคการทำงานเชิงรุก. กรุงเทพฯ: บริษัท เอชอาร์เซ็นเตอร์ จำกัด.

- อาลิสรา รัตนกุล. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก เซวาร์มมัม ประสบการณ์การทำงานขาย เกรดเฉลี่ยสะสมกับยอดขายของเจ้าหน้าที่การตลาดสินค้า* *เคหะ: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bagdan R. C., & Biklen S. K. (1992). *Qualitative Research for Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New York: Prentice – Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5, 307–337.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63–70.
- Becherer, R. C., & Maurer, J. G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management*, 37, 28–36.
- Bell, N. E., & Staw, B. M. (1989). People as sculptors versus sculpture: The roles of personality and personal control in organizations. *Handbook of Career Theory*, 232, 251.
- Best, J. W., & Kahn, J. (2006). *Research in Education*. New Delhi: Prentice Hall of India Pvt. Ltd.
- Bjarne Espedal. (2005). “Management Development: Using Internal or External Resources in Developing Core Competence”. *Human Resource Development Review*, 4, 136.
- Bledow, R., & Frese, M. (2009). A situational judgment test of personal initiative and its relationship to performance. *Personnel Psychology*, 62(2), 229–258.
- Cattell, R. B. (1974). A history of psychology in autobiography. *Autobiography*, 6(1), 59-100.

- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Simon & Schuster.
- Covey, S. R. (2004). *Seven Habits of Highly Effective People*. Free Press.
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, *80*(4), 532.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, *26*(3), 435–462.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative* (pp. 146-166). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2001). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). Mixed Methods Approaches in Family Science Research, *Journal of Family*, *29*(11), 1543-1566.
- Dales, M., & Hes, K. (1995). *Creating Training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Edmonds, W. A., & Kennedy, T. D. (2012). *An Applied Reference Guide to Research Designs: Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods: Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Eysenck, J. H. (1987). *An introduction to theories of personality*. New York: Academic Press.
- Fay, D., & Frese, M. (2000). 15 Self-starting behavior at work: Toward a theory of personal initiative. *Advances in Psychology*, *131*, 307–324.
- Forster, R. L. (1997). Addressing epistemological and practical issues in multi-method research: A procedure for conceptual triangulation, *Adv Nurs. Sci*, *20*, 253-258.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, *23*, 133–188.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*(2), 139–161.

- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 4*, 271–340.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal, 37*–63.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Articles, 2*, 58.
- Johnson, R. B., & Onwugebuzie, A. J. (2006). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher, 33*(7), 14-26.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal, 58*–74.
- König, C., Steinmetz, H., Frese, M., Rauch, A., & Wang, Z. M. (2007). Scenario-based scales measuring cultural orientations of business owners. *Journal of Evolutionary Economics, 17*, 211–239.
- Kvale, S. (1996). *Interviews.: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: Sage.
- Lofland, J. (1984). *Analyzing Social Setting*. Blemont: Wadsworth.
- Lofland, J., & Lofland, L. (1984). *Analyzing social settings*, Belmont. CA: Wadsworth.
- Makmee, P. (2017). Promotion of Proactive Behavior for Government Officers in the Eastern Region: A Multilevel Model wixed Methods Analysis. *ABAC Journal, 37*(2), 61-75
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competency rather than Intelligence. *American Psychologist. 28*(1), 1-14.
- Mischel, W., & Shoda Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review, 102*(2), 246–268.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal, 42*(4), 403-419.

- Morse, J. M. (1991). Approaches to qualitative-quantitative methodological Triangulation, *Nurs. Res*, 40, 120-123.
- Morse, J. M., & Niehaus, L. (2009). *Mixed methods design: Principles and procedures*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.
- Ozcelik, G., & Ferman, M. (2006). "Competency Approach to Human Resource Manager: Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context." Human Resource Development Review. Thousand Oaks: March.
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86(2), 193.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852.
- Polite, D. F., & Beck, C. T. (2006). The Content Validity Index: Are you Sure You Know What's Being Reported? Critique and Recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29, 489-497.
- Schaufeli, B.W., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety*, 20(2), 177-196.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginners guide to structural equation Modeling*. New York: Routledge.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- Spencer, S. M. (1993). *Competence and work: Models for superior performance*. New York: Wiley & Sons.

- Steinkamp, W. H. (1970). *How to sell and market industrial products*. Philadelphia: Hilton Book.
- Streubert, H. J., & Carperter D. R. (2003). *Triangulation as a Qualitative Research Strategy*. *Quality Research in Nursing*, pp. 299-309.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. B. (2010). *SAGE handbook of mixed methods in social & Behavioral research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2003). Major issues and controversies in the use of mixed methods in the social and behavioral sciences. *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*, 3-50.
- Trochim, W. M. (2002). *Research Methods Knowledge Base*. New York: Cornell University.
- Warr, P., & Fay, D. (2001). Age and personal initiative at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 343–353.
- Xanthopoulou, D., Bakker, B.A., Heuven, E., Demerouti, E. & Schaufeli, B.W. (2008). Working in the Sky: A Diary Study on Work Engagement Among Flight Attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345-356.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่
การประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1: การวิจัยแบบผสมวิธี

คำชี้แจง

1. ข้อความในแบบสอบถามเป็นความคิดเห็นของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า มี
วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า
ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ข้อความในแต่ละข้อไม่มีคำตอบ
ที่ถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานในข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทั้งสิ้น คำตอบที่ดีที่สุดคือคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของ
ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังนั้นขอให้ข้าราชการครูในเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นจริง เพื่อที่จะได้นำ
ข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมของตนให้สามารถกลายเป็นผู้มี
ความคิดก้าวหน้ามีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ประกอบด้วย 5 ตอน ประกอบด้วย
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 บุคลิกภาพเชิงรุก มีจำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 3
ความริเริ่มส่วนบุคคล มีจำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 4 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีจำนวน
7 ข้อ และ ตอนที่ 5 ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีจำนวน 7 ข้อ รวมทั้งหมด 37 ข้อ ขอให้
พิจารณาแต่ละข้อว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดง
ความเห็นต่าง ๆ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ
เห็นด้วย	หมายถึง	ค่อนข้างเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

ผู้วิจัย นายภวินท์ชาติ รัตนธรรม

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

ติดต่อโทร : 0-6245-9282-9

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพเชิงรุก

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น					
2. ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเสมอ					
3. ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะมามีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้					
4. ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี					
5. ฉันจะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมเมื่อจะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ					
6. ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่าง ๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้					
7. ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่					
8. ไม่มีอะไรที่ตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา					
9. ฉันมักจะลองทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้					
10. ฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ ๆ อยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 ความริเริ่มส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้					
2. ปกติฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย					
3. เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที					
4. ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม					
5. เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน					
6. ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงาน					
7. ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ					

ตอนที่ 4 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่าย ๆ					
2. ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ					
3. ฉันมีเป้าหมายในชีวิต					
4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีการจัดการปัญหาได้ดี					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น					
6. ฉันเป็นคนที่พึ่งพาตนเองได้					
7. ฉันมีเพื่อนโดยการใช้ความสามารถของตนเองในการผูกมิตร					

ตอนที่ 5 ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ดีทำอยู่เสมอ					
2. ฉันมีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับที่ทำงานของฉัน ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
3. ฉันคิดว่าเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ					
4. ฉันคิดว่าเมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที					
5. ฉันรู้สึกที่ไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6. ฉันคิดว่าเมื่อมีนัดก็ควรไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
7. ฉันคิดว่าเมื่อทำงานผิดพลาด ก็ควรยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้
นายภวินท์ชาติ รัตนธรรม (ผู้วิจัย)

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1: การวิจัยแบบผสานวิธี

“พฤติกรรมคิดก้าวหน้า” (Proactive behaviors) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติเป็น
นิสัย มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขปัญหา
ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ ประกอบด้วย บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้
ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

“การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้า” (Development of a Guideline
to Promote Proactive Behaviors) หมายถึง วิธีปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี
ขึ้นจนเป็นที่น่าพึงพอใจ สำหรับบุคคลที่มีลักษณะการทำงานที่ตื่นตัว และมีบุคลิกภาพเชิงรุก และ
เตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ดีขึ้น

คำชี้แจง

จากการทบทวนเอกสาร ผู้วิจัยได้ร่างแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการ
ครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีแนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ
มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัวของผู้ทรงคุณวุฒิโดยย่อ

ตอนที่ 2 ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors) ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่
1) บุคลิกภาพเชิงรุก 2) ความริเริ่มส่วนบุคคล 3) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และ 4) ความ
รับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ในเจตคติของท่านคืออะไร สามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริม
พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

ตอนที่ 3 ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือ
แตกต่างกันอย่างไร กรุณาให้รายละเอียด

ตอนที่ 4 ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ
ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไรได้บ้าง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็น
เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 1 ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ
นายภวิทร์ชาติ รัตนธรรม
นิสิตระดับปริญญาโท

วันที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่.....

ตอนที่ 2 ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน ในเจตคติของท่าน คืออะไร สามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

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

ตอนที่ 3 ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร กรุณาให้รายละเอียด

ตอนที่ 4 ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไรได้บ้าง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ที่ ๐๑๖/๒๕๖๑



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา
มหาวิทยาลัยบูรพา

๑. ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่อง: การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑: การวิจัยแบบผสมวิธี

TITLE: DEVELOPMENT OF GUIDELINES TO PROMOTE PROACTIVE BEHAVIOR AMONG SA-KAEO
GOVERNMENT TEACHERS IN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1:
MIXED METHOD RESEARCH

๒. ชื่อนิติ: นายภวินท์ชาติ รัตนธรรม

หลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (M.Sc.) สาขาวิชา การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา
รหัส ๕๖๙๑๐๓๙๔

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา
มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ค่าโครงการวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ
และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของค่าโครงการวิทยานิพนธ์ที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสาร
รับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ออกให้ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี ชัดรัมย์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
(แบบสอบถาม)



ที่ ศธ ๖๒๒๔/ว ๑๑๐๓

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

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดสระแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโคร่งย่อวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายภวินท์ชาติ รัตนธรรม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๙๑๐๓๙๔ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑: การวิจัยแบบผสมวิธี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในกรณีนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูจำนวน ๙๗ คน เพื่อนำไปใช้ในงานวิทยานิพนธ์ของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปามี)
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๗๗-๘

โทร/ โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔

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

ภาคผนวก ง

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
(แบบสัมภาษณ์)



ที่ ศธ ๖๒๒๔/ว ๐๑ ๐๔

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

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และแบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายภรินทร์ชาติ รัตนธรรม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๙๑๐๓๙๔ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคึกก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑: การวิจัยแบบผสมสานวิธี” ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวดี มากมี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในกรณี ผู้วิจัยมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน โดยการสัมภาษณ์ เพื่อนำไปใช้ในงานวิทยานิพนธ์ของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปามี)
คณบดีวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๗๗-๘

โทร/ โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๘๔

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

ภาคผนวก จ

แบบตัวอย่างสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

(คนที่ 1)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่านคืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บุคลิกภาพเชิงรุก ในเรื่องของบริหารเชิงรุกนั้น ก็หมายความว่า เราจะต้องเป็นคน ที่คิดวางแผนก่อนว่าจะต้องทำอะไรให้กับการพัฒนาของครูเรา อย่างเช่นว่า พอเขาก้าวเข้ามาอยู่ที่โรงเรียนอนุบาลคลองหาด สิ่งแรกเราต้องดูพื้นฐานเขาก่อนว่า เขานั้นสามารถปฏิบัติงานในระดับไหน มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้นแค่ไหนก่อน นั่นก็คือการปฐมนิเทศ คลุกคลีกับเขาทดลองให้เขาลองปฏิบัติงานในบางเรื่องบางอย่างดูก่อน

2. ความริเริ่มส่วนบุคคลให้เรียนรู้ทักษะพื้นฐานก่อนอันดับแรก ก่อนที่เราจะส่งเสริมไปในระดับต่อไป

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองจะต้องมีความรู้ความสามารถของตนเองก่อน

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง หากเกิดปัญหาแล้ว ผมจะให้ข้อคิดให้ทางเลือกกับเขาก่อน แต่ถ้า เขาตัดสินใจแก้ปัญหาครั้งแรกด้วยตนเอง จากพื้นฐานกับการเรียนเขาไม่มี จะทำให้ตรงนั้นเขาจำฝังใจแล้วเขาจะแก้ผิดไปตลอด แล้วถ้าเกิดว่ามีปัญหาเกิดขึ้น อย่าพึ่งแก้ คุยกันก่อน ถ้าเราแก้แบบนี้ผลตามมาเป็นอย่างไร แล้วถ้าเราแก้แบบนี้ผลตามมาคืออะไร เราไปตัดสินใจความสามารถของตัวเองว่าเราจะแก้แบบไหนได้ ถ้าเราปลุกฝังครั้งแรกถูกเด็กก็จะจำครั้งแรกถูก แต่ถ้าเราปลุกฝังครั้งแรกผิดก็จะผิดไปด้วย ทำเป็นแนวทางมาตลอด เพราะฉะนั้นถ้ามีปัญหาก็เกิดขึ้น เราควรคุยกันก่อนแล้วค่อยแก้ปัญหาได้

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร

ความริเริ่มส่วนบุคคลต้องมาอันดับหนึ่ง เพราะว่าถ้าเราไม่มีความรับผิดชอบหรือที่เรียกว่าสิ่งที่เรารัก ถ้าเราไม่มีใจรักที่จะทำ เราก็คแค่ทำงานไปพอแล้วๆ เราเอาแค่ผ่าน อย่าลืมนะว่าผ่านเกณฑ์ เป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำ ของการปฏิบัติงาน คุณจะมีความสุขกับการงานและผลงานเราจะต้องออกมาดีด้วย ทำให้ทุกคนทุกฝ่ายพอใจกับผลงานของเราด้วยไม่ใช่แค่เราพอใจคนเดียว ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร

ในความคิดแล้วนี้ โดยเฉพาะครูในจังหวัดสระแก้วของเรา 1.จะเป็นครูจากถิ่นมา 2.ถ้ามีโอกาสได้ย้ายก็จะย้ายกลับไป ฉะนั้นแล้วสรุปคือ จะเป็นครูใหม่ทั้งหมด ปัญหาของจังหวัดสระแก้วของเราคือ ด้านพฤติกรรม เริ่มงานให้ของเรารู้ พอเขาเป็นเขาก็ย้ายไป ซึ่งจะเป็นปัญหา แต่ว่าเราจะพัฒนาเขาแบบไหนดีที่สุด เพราะฉะนั้นเราจะพัฒนาให้ครูทุกคนได้เข้าถึงเด็ก

ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

ที่นี้ยอมรับว่า ครูที่นี้มาจากหลายจังหวัดมาก เพราะฉะนั้น พี่น้อง ความคิด ครอบครัวยังต่างกัน อันนี้ความคิดเขาก็ต้องแตกต่างกัน แต่เรามีการทำงานที่เป็นทีม เพราะโครงการหนึ่งทุกคนต้องมีส่วนร่วมกันทุกคน เพราะฉะนั้นจะไม่มีคนเดียวตาย เราจะไม่โยนภาระให้ใครรับผิดชอบเป็นคนๆ เราช่วยกันทั้งหมด เพราะฉะนั้นระบบงานมันถึงออกมาดีและมีความคุ้นเคยกันมากขึ้นเรื่องของปัญหาการทำงานเลยไม่มี เพราะผมเชื่อมั่นว่า ถ้าให้ทำงานเอง ประสบการณ์ก็ต่างกัน แต่ถ้าเกิดช่วยกันและมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นร่วมกันก็จะไม่มีปัญหาและเป็นหนึ่งเดียว

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

คนที่ประสบความสำเร็จจะต้องเรียนรู้จากความล้มเหลวในอดีตของตัวเองก่อน ในการประชุมทุกครั้งของโรงเรียน จะมีการพูดคุยสอบถามปัญหาของเด็กในโรงเรียนว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และจะแก้อย่างไร เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจที่จะให้ครูของเราที่ปรึกษาหารือกัน เขาจะได้คิดแก้ปัญหาให้กับลูกศิษย์ของเขา นั่นคือความตั้งใจให้กับครู

(คนที่ 2)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่านคืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บุคลิกภาพเชิงรุก ถ้าเป็นบุคลิกภาพของครูที่จะเป็นผู้บริหาร จะต้องมีความประพฤติของแต่ละคนที่จะเป็นผู้นำ เพราะว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ คือตัวบุคคล คนนั้นจะบ่งบอกว่า ครูคนไหนสามารถที่จะไปเป็นผู้บริหารได้ เขาก็จะมีพฤติกรรมของเขาไปอีกแบบหนึ่ง เพราะว่าในพฤติกรรมส่วนบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารเขาจะขยันขันแข็งเกี่ยวกับเรื่องการทำอย่างนั้นอย่างนี้ มีความรู้มีความเก่งด้านวิชาการ มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ คือบุคคล คนนั้นเขาก็จะต้องมีความสามารถ เราจะมองดูเลยว่า พฤติกรรมหรือว่าบุคลิกภาพของเขานั้น มันจะบ่งบอกว่าเขาเป็นผู้บริหารได้ มีพฤติกรรมที่เด่นออกมาหรือก้าวหน้า หรือนำคนอื่นก็ได้ซึ่งครูที่จะเป็นผู้นำเขาจะมีพฤติกรรมแบบนี้

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล แต่ละคนเขาจะมีความคิดริเริ่ม เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มในการทำงาน ความคิดริเริ่มในการที่จะเป็นผู้นำหรือเกี่ยวกับพฤติกรรมของเขา คือครูที่เขามีความคิดริเริ่มพวกนี้ จะทำให้เขาบริหารงาน ทำอย่างนั้นอย่างนี้

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง เขาจะต้องรู้ด้วยว่าบทบาทของเขาเองและขอบเขตของเขาที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา เขาต้องแสวงหาความรู้ในการที่จะมาทำงานตนเองก็ต้องมีความสามารถของตนเองด้วยที่จะมาทำงาน

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเองจะต้องมีความรับผิดชอบแก้ไขปัญหาของตัวเอง

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร

แตกต่างกันนะ คือความริเริ่มส่วนบุคคลที่เขาจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ความรับผิดชอบมันต้องมาก่อนไม่ว่าพฤติกรรมยังงี้ก็แล้วแต่พฤติกรรมที่แสดงออกหรือพฤติกรรมที่ไม่อาจแสดงออกให้มอง เห็นเลย ตัวนี้เป็นตัวสำคัญ ซึ่งความรับผิดชอบถ้าเป็นผู้บริหารหรือพฤติกรรมของผู้บริหารหรือครูทั่วไปถ้ามีพฤติกรรมแบบนี้ถือว่าดีมาก คือมีความรับผิดชอบ ในพฤติกรรมที่ทำให้ครูที่มีความก้าวหน้าที่จะไปเป็นผู้บริหารเพราะความรับผิดชอบมันสำคัญมาก เพราะความความรับผิดชอบมันตลอดเวลา ทั้งกลางวันและกลางคืน

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร

บางที่เขาแต่งตั้งเป็นคณะทำงานด้านต่างๆของเขต คือพวกครูที่เขาทำงานด้วยกันเขาจะรู้พฤติกรรมว่าคนนี้มีความรู้ความสามารถอย่างไร เขามองกันรู้มองกันออก เช่น อย่างงานวิชาการเป็นคณะทำงาน เขาจะมองละว่าโรงเรียนไหนมีครูที่มีความสามารถในพฤติกรรมที่เขาแสดงออก ครูคนนั้นก็จะถูกแต่งตั้งให้ไปเป็นคณะทำงาน

ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

ปัญหาคือรอครูที่จะมาบรรจุมีความล่าช้า เพราะไม่รู้ว่าจะสอบยากหรือครูคนที่มาสอบทำคะแนนได้หรือไม่ ก็ไม่รู้ แต่เวลาเขาสอบติด เขาเรียกหมดนะ และเมื่อบรรจุติดพอครบ 4 ปี เขาก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ครูที่จะเข้ามาบรรจุข้าราชการที่เกี่ยวกับการศึกษา คือต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อะไรต่อมิอะไรมากมาย ๆ อย่าง เพราะยิ่งต่อไปมีการประเมินแบบใหม่ 21 ผลงานเขาจะต้องมีตามสเต็มปี ระยะเวลา และการประเมินทุกภาคเรียนและสิ้นปีการศึกษาเขาก็ต้องสรุปแต่ละจนถึงปีที่ 5 เมื่อครบปีที่ 5 แล้วเขาก็จะประเมินจากครูผู้ช่วยมาเป็นครู ค.ศ.1 หรือ ครูชำนาญการพิเศษ เพราะฉะนั้นครูที่เขามาก็แต่ละคนนั้นเขาจะต้องขยันเขาจะต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เรื่อยเพื่อที่เขาจะได้ผลงานเพื่อที่จะได้เลื่อน วิทยฐานะ มองดูแล้วถ้าเอาเกณฑ์พวกนี้ขึ้นมาเป็นบรรทัดฐาน บุคคลทั่วไปขึ้นมาเป็นครูเป็นข้าราชการ เพราะฉะนั้นจะต้องขยันมีพฤติกรรมมีความก้าวหน้าอะไรต่อมิอะไในเรื่องในการจัดการเรียนการสอนทุกอย่างละครับ

(คนที่ 3)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่านคืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บุคลิกภาพเชิงรุก ส่วนใหญ่บุคลากรข้าราชการครู ตามโครงสร้างใหม่ เขาต้องการจะรับครูที่มีความสามารถเฉพาะเอก โดยเฉพาะ ระดับประถมศึกษา ในระดับประถมศึกษาเขาจะรับเอกประถมเข้ามาประจำชั้น ส่วนมัธยมคือจะต้องเป็นไปตามกลุ่มสาระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสาระหลัก อย่างเช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ แล้วก็ สังคม ช่วงหลังนี้ วิชาสังคมจะไม่มีการสอบแล้ว แต่จะเน้นกลุ่ม 4 สาระ จุดประสงค์หลักก็คือเน้นให้เด็กอ่านออกเขียนได้ บุคลากรส่วนใหญ่เขาก็จะมุ่งเน้นไปตามนโยบาย แล้วก็ตามความสามารถของคุณครู

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล ความริเริ่มส่วนบุคคลของคุณครูที่มาอยู่ที่นี้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น ตรงที่ว่าส่วนใหญ่เขาก็มาจากหน่วยงานอื่น บางคนก็เพิ่งสอบบรรจุติด มาจากหน่วยงานอื่นโดยที่ไม่ได้ผ่านระบบการศึกษา บางคนก็อาจจะผ่านมา แต่รูปแบบการบริหารของแต่ละที่ไม่เหมือนกัน เมื่อมาที่นี้ทุกคนจะต้องเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความแตกต่างกันไปบางคนมีความสามารถที่แตกต่าง อย่างเช่น ครูบางท่านจะมีความสามารถด้านดนตรี เขาก็จะเอาศักยภาพตรงนี้ มาถ่ายทอดให้กับเด็ก บางคนมีความสามารถด้านภาษา หรือบางคนมี ความสามารถเกี่ยวกับการทำโครงการ เขา ก็จะเอาตรงนี้แหละมาพัฒนาเด็ก

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง การแก้ไขปัญหา ส่วนใหญ่ถ้าเกิดเด็กมีปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กในประจำชั้นของตัวเองหรือในช่วงที่เขาสอน ถ้าเขามีปัญหาตรงนี้ปุ๊บเขาสามารถที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ในกลุ่มครูก็ต้องมีการปรับตัวคือการทำงานร่วมกันจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับบริบทสถานศึกษา

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร

คือทุกสิ่งทุกอย่างน่าจะผสมผสานกันให้สมดุลไม่มีอะไรที่โดดเด่น ส่วนใหญ่ทุกอย่างจะต้องไปด้วยกันขับเคลื่อนด้วยกัน

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร

ทุกวันนี้คุณครูเขามีความก้าวหน้าครับ คือเขาต้องการที่จะก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิทยฐานะ เขาก็พยายามจะหาแนวทางโดยการไปอบรมหรือถ้ามีการจัดกิจกรรมต่างๆ เขาก็พยายามที่จะส่งเด็กเข้าร่วมแข่งขัน เพื่อจะพัฒนาศักยภาพ อย่างน้อยเด็กก็จะเป็นกระบอกเสียงให้กับคุณครูเป็นอย่างดี ตรงที่ว่าถ้าเด็กไปได้ระดับเหรียญทอง หรือได้แข่งขันในระดับภาค ก็สามารถที่จะบ่งชี้ได้ว่า คุณได้มีการพัฒนาในระดับไหน แต่บางคนที่เขาส่งเด็กไปในปีแรกแต่ไม่ได้รางวัลแต่ในปีต่อไปเขาก็จะมีการพัฒนาให้ดีขึ้นไปตามระดับ

ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

เมื่อคุณครูสอบบรรจุติดพอครบ 4 ปี เขาก็จะย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมซึ่งเราจะขาดบุคลากรไปและต้องเริ่มปรับพฤติกรรมให้คนใหม่อีก

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

อยากให้การพัฒนาเด็กควบคู่กันไปทั้งระบบไม่ใช่เฉพาะเจาะจงเป็นรายบุคคล อย่างน้อยเด็กก็จะมี การเรียนรู้ ถ้าเกิดพัฒนาก็อยากให้พัฒนาช่วยกัน

(คนที่ 4)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่านคืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บุคลิกภาพเชิงรุก ในเรื่องของเชิงรุก ผมก็พยายามพัฒนาบุคลิกกร โดยกรรมวิธีที่หลากหลาย หมายถึงเน้นให้เขาเห็นความสำคัญในการที่เขาจะพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ
2. ความริเริ่มส่วนบุคคล ส่วนใหญ่ก็จะส่งเสริม คือหมายถึงเราให้โอกาสเขาในการคิดในเรื่องของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้เขาหาในเรื่องของการทำวิจัย การทำสื่อ เรื่องของวิธีสอนต่างๆ
3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองส่วนใหญ่ครูที่นี้จะเป็นครูอายุน้อย ฉะนั้นเขาจะมีความรู้ได้เทคโนโลยีต่างๆมากมาย เพียงแต่ว่าเขาจะนำตรงมาใช้ได้มากน้อยแค่ไหน ก็อยู่ที่ผู้บริหารจะส่งเสริมเขา
4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ถ้าพูดกันตรงๆ ครูสมัยใหม่หรือครูที่บรรจุใหม่กับครูที่มีอายุงานมากหน่อย ถ้าพูดกันตรงๆ ครูที่มีความรับผิดชอบสูงก็จะเป็นครูที่มีอายุงานเยอะๆ ถ้าเด็กใหม่ก็จะน้อยกว่าครูที่มีอายุเยอะกว่า ส่วนในเรื่องของการพัฒนาครูใหม่เขามีความจำเป็นต้องพัฒนาอยู่แล้ว เพราะวาระระเบียบกฎหมายต่างๆไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการทำวิทยฐานะ การคงไว้ซึ่งวิทยฐานะต่างๆของเขา เขาจำเป็นต้องพัฒนาตัวเองโดยระเบียบบังคับอยู่แล้ว

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร

น้ำหนักมันก็น่าจะลดหลั่นกันลงไป โดยสำหรับผมแล้วผมให้น้ำหนักในเรื่องของความริเริ่มส่วนบุคคลเป็นอันดับต้นเลย เพราะว่ามันจะเป็นตัวสำคัญที่สุด ถ้าเขามีตัวรับผิดชอบแล้ว ในเรื่องอื่นๆก็ไม่น่าจะพัฒนายาก เมื่อเขามีความรับผิดชอบแล้ว เขาก็จะสามารถนำไปพัฒนาบุคลิกภาพ มีความคิดริเริ่มต่างๆ

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร

สร้างความตระหนักให้ครูเขาเห็นถึงว่า จะต้องการพัฒนาตัวเองเพื่ออะไร อย่างน้อยๆก็เพื่อตัวเอง เพื่อนักเรียน เพื่อโรงเรียน เพื่อชุมชน ให้เขามีความตระหนักตรงนั้น

ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

โรงเรียนอนุบาลวังสมบูรณ์เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งบุคลากรก็จะหลากหลายอยู่ เรื่องของการขาดแคลนบุคลากรจะไม่มาก ผมสามารถใช้เงินอุดหนุนของผมจ้าง ถ้าเกิดผมฉุกเฉินผมก็จะใช้วิธีการจ้างตรงมาเลย คือเราสามารถปรึกษาประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแก้ไขปัญหาได้ เรามีงบประมาณที่จะดูแลในส่วนนั้นอยู่

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เราเป็นผู้บริหารอย่างน้อยๆเราก็เป็นผู้ชี้แนะแนวทางต่างๆให้ครูเขา เพราะว่าครูเขาใหม่ๆ ต้องยอมรับว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญสุดๆ เพราะเราก็จะต้องเป็นคนปั้นเขา เป็นคนให้แนวทางเขา เราก็ต้องส่งเสริมเขาทุกวิถีทาง ในเรื่องของสื่อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆเทคโนโลยี ที่มันมีความจำเป็นที่จะใช้ในการพัฒนา

(คนที่ 5)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่านคืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บุคลิกภาพเชิงรุก ครูเราทุกวันนี้มักจะทำตามหน่วยเหนือสั่งถ้าทำตามหน่วยเหนือสั่งงานจะแล้วเสร็จเป็น JOB ไป แต่จะไม่ยั่งยืน เพราะหน่วยเหนือเวลาเปลี่ยนผู้บริหารข้างบน หน่วยเหนือก็จะสั่งการ Top Down ลงมา พอเปลี่ยนผู้บริหารคนใหม่ ก็จะสั่งการ Top Down ลงมาอีก งานเก่าที่ทำอยู่ก็จะหายไป งานใหม่ที่ Top Down ลงมาก็จะถูกเข้ามาแทนที่ เพราะฉะนั้นบุคลิกภาพเชิงรุกจะต้องมีทั้งผู้บริหารแล้วก็ครูสายผู้สอนด้วย จะมีอยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้จะต้องมีอยู่ด้วยกันทั้งสองฝ่าย เพราะฉะนั้นบุคลิกภาพเชิงรุก (1) ทั้งครูและผู้บริหารต้องอย่าหยุดคิด (2) ต้องคิดให้แตกต่าง

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล ถ้าคนสอนไปวันๆเปิดหนังสือสอนไปวันๆสอนจบตามรายการก็จะหมดชั่วโมง ก็เดินออกไป ไม่มีการมาติดตามผลงานเด็ก หรือไม่เคยคิดเลยว่า วันนี้นักเรียนไปเรียนนอกห้องเรียนที่ไหนดี เราจะสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้กับเด็กอย่างไรดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างนี้จะต้องมีในข้าราชการครู เข้ามาอ่านนักเรียนเปิดหนังสือหน้า 20 วันต่อไป นักเรียนเปิดหนังสือหน้า 21 วันต่อไป เปิดหนังสือหน้า 22 ถ้าเป็นลักษณะอย่างนี้ บุคคลคนนี้จะไม่ค่อยก้าวหน้า หรือทำอะไรก็จะย่ำอยู่กับที่คือไม่ค่อยมีความริเริ่มสร้างสรรค์

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยหลักแล้วมนุษย์ทั่วไปหรือคนทั่วไปเขาจะรู้ตัวเขาว่าเขามีความรู้มีศักยภาพอะไรยังไงเท่าไร คนเราต้องรู้ตัวเองก่อน สมมุติว่าเรื่องการเรียนการสอน โดยเฉพาะเรื่องสอนศิลปะ แต่ตนเองไม่มีความรู้เรื่องศิลปะ มันก็ไม่ได้ เพราะฉะนั้นคนที่สอนเรื่องอะไร ก็จะต้องรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตัวเองก่อน บางครั้งเรียนครุมา เรียนเอกวิทย์ฯ แต่ถูกมอบหมายให้มาสอนคณิตศาสตร์ ครูคนนี้ก็จะต้องมีขอบเขตในการรับรู้ของตัวเองก่อนว่าตัวเองรู้เรื่องที่ได้รับมอบหมายงานหรือเปล่า เช่นว่า เรียนวิทย์ฯ แต่เขาให้มาสอนคณิตศาสตร์ ครูคนนี้ก็จะต้องไปศึกษาหลักสูตรของคณิตศาสตร์ก่อน ต้องไปเปิดดูขอบเขตของหลักสูตรคณิตศาสตร์ในชั้นที่ตัวเองได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการหรือจากหัวหน้าสถานศึกษา ให้สอนในชั้นอะไร สอนวิชาอะไร ต้องไปรับรู้เรื่องนั้นมาก่อนเสร็จแล้วค่อยมาปฏิบัติหน้าที่ อันนี้ถือว่าเป็นข้อที่ 1 เลยนะที่เขาจะต้องเรียนรู้ก่อน ก่อนที่เขาจะไปทำงาน หลังจากนั้นคนที่จะไปทำงานได้สำเร็จคนนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบ

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ความรับผิดชอบถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ถ้าไม่มีความรับผิดชอบก็จะทำอะไรไม่สำเร็จ รู้อะไรก็รู้หมดทุกอย่าง ความคิดริเริ่มก็มี คิดไปข้างหน้าก็เก่ง

แต่ว่าความรับผิดชอบไม่มี ผมถือว่าสิ่งที่จะต้องมีความรับผิดชอบ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเลย โดยเฉพาะคนที่มีความรับผิดชอบที่ดี เวลาได้รับมอบหมายงานจะไม่ต้องไปติดตามงาน พอรับผิดชอบไปปุ๊บเขาจะทำงานเขาให้เสร็จทันเวลาเปะ คนส่วนใหญ่ไม่จำเป็นต้องเป็นข้าราชการครู ข้าราชการอะไรก็แล้วแต่ไม่ว่าจะเป็น ตำรวจ ทหาร พวกนี้ เวลาได้รับมอบหมายงานเข้าไปหรือได้รับการดำเนินคดี มันก็จะล่าช้า คดีล่าช้าก็เพราะคนมีความรับผิดชอบแตกต่างกันนั่นเอง ครูที่สอนนักเรียนแล้วนักเรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ไม่ได้ตามเป้าหมายของ O-NET และ NT ครูคนนี้ก็ถือว่าขาดความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความรับผิดชอบ บางคนก็อย่ามีความรับผิดชอบแต่ก็ความรู้ความสามารถของตัวเองมีน้อย พอมีความรู้น้อย ความรับผิดชอบก็เริ่มน้อยตามไป แต่บางคนมีความรู้มาก แต่ความรับผิดชอบไม่มีอีก ผลสัมฤทธิ์ก็ตกลงมาอีกเหมือนกัน เพราะฉะนั้นทั้ง ข้อ 3 และข้อ 4 จะต้องสัมพันธ์กัน

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร

น้ำหนักแต่ละด้านขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น ถ้าเป็นสถานการณ์โดยรวมทั่วไปเราก็คนจะพูดว่ามันเท่ากัน แต่ถ้าหน่วยงานนั้นหรือองค์กรนั้นอยู่ในระหว่างการพัฒนาจะมัวมาเน้นเรื่องของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ก็เป็นไปไม่ได้ เพราะว่าหน่วยงานนี้ องค์กรนี้ โรงเรียนนี้ ยังต้องการ ครูที่สอนมาให้ครบชั้นเรียนเอาคนมาสอนให้ครบชั้นเรียนนั้นก็ยากอยู่แล้วยังจะไปหาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือว่าบุคลิกภาพเชิงรุกกันอีกมันก็จะไม่ได้ เพราะฉะนั้นน้ำหนักตัวนั้นเราก็จะเน้นไปในทางความรู้ความสามารถเป็นหลักใหญ่

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร

เวลาเราที่ไปอบรมหรือสัมมนาไปดูงาน จะต้องคิดมาเลยว่าจะต้องทำอะไรที่โรงเรียน การศึกษาดูงานก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะพัฒนาคนให้รู้จักคิดก้าวหน้าไป อีกอันหนึ่งก็คือการเรียนรู้อจากผู้มีประสบการณ์หรือเราเรียกว่าปราชญ์ชาวบ้าน ที่จริงแล้วเราไม่จำเป็นต้องอบรมโดย ดร. มาอบรมก็ได้ แต่เราใช้ปราชญ์ชาวบ้านหรือบุคลากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นเรามาพัฒนาครูของเรา ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน คือครูบางคนไม่รักความก้าวหน้า ไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตัวเอง ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่รู้จักพัฒนาตัวเองคนเหล่านี้ก็จะย่ำอยู่ที่และไม่เจริญในหน้าที่การงาน

ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งบุคลากรก็จะหลากหลายอยู่ เรื่องของการขาดแคลนบุคลากร

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

อยากให้โรงเรียนหรือองค์กรต้องส่งเสริมคนดีให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานต้องส่งเสริมคนดีเพื่อให้เป็นตัวอย่างกับคนที่มืองอขาไม่รักความ

(คนที่ 6)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่านคืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บุคลิกภาพเชิงรุก เกี่ยวกับในเรื่องของบุคลิกภาพเชิงรุก คือคนที่จะมาเป็นครูต้องมองที่ภาพลักษณ์ก่อน มองลักษณะที่แสดงออกเห็นที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ต้องมีการปรับบุคลิกภาพปรับสุขภาพของตัวเองให้มีความพร้อมตลอดเวลาต้องมีความพร้อม รูปร่างหน้าตา สภาพการแต่งการ พฤติกรรมที่จะสามารถในการเป็นแบบอย่างได้

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล ความคิดริเริ่มส่วนบุคคลต้องมี ทุกวันนี้เราอย่าไปยึดตำราอย่างเดียวเราสอนเราต้องมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ครูก็ต้องมีวิธีการ มีนวัตกรรม มีความคิดริเริ่มที่จะต้องทำอย่างไร คิดว่าต้องทำอะไรถึงจะให้เด็กเราผ่านจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้ได้ ทุกกระบวนการวิธีการมีอะไรต้องหยิบมาใช้ให้หมด ต้องมีความคิดริเริ่มให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทุกวันนี้ในเรื่องของนโยบายการปฏิรูปประเทศ 4.0 คุณครูต้องรู้ต้องทันต้องเอามาทำอะไรจะสอนเด็กมีความคิดริเริ่มให้มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะไปต่อสู้กับโลก 4.0 ได้ ความพร้อม

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองต้องรู้เท่าทันเทคโนโลยี รู้เท่าทันสภาพ การเปลี่ยนของสังคม สังคมทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางบวกและทางลบ แต่ถ้าเรารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางลบ เราก็สามารถนำมาปรับแก้ไขให้กับเด็กที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ส่วนทางบวกเราจะต้องศึกษาหาความรู้ ศึกษานวัตกรรมใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ นำกลับมาใช้เพื่อจะให้เด็กมีความพร้อมที่จะก้าวหน้าต่อไป

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง เรื่องความรับผิดชอบมันเป็นหน้าที่ ทุกสิ่งทุกอย่าง อาชีพครูไม่เหมือนอาชีพอย่างอื่น มันไม่มีพิมพ์เขียวไม่มีแบบแผน เราสร้างเด็กก็เหมือนการปั้นวิปั้น คว้าว่าจะให้ออกมาในรูปไหน แล้วเราก็ต้องคิดเองแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพราะเด็กแต่ละคนนั้นมาจากความต่างของครอบครัว มาจากความต่างของสติปัญญา ของสังคม

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร

เท่าเทียมกัน

**ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร**

ในเรื่องนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับตัวของครูเองด้วย ต้องมีความตระหนัก และต้องมีขบวนการ
ติดตามการอบรมที่ผ่านมาอย่างไร ก็คือทำให้ชัดเจน นำมาใช้แล้วให้เกิดประโยชน์ชัดเจน
ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งบุคลากรก็จะหลากหลายอยู่ เรื่องของการขาดแคลน
บุคลากร

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เราจะต้องแยกครูออกเป็นระดับ อย่างเช่น ของครูประถม ครูอนุบาล เราต้องส่งเสริมให้ได้ก็มี
สมรรถนะ ทางด้านการคิดทางด้านการสื่อสาร ส่วนระดับมัธยมขึ้นไป ก็คงจะวางแนวคิดในเรื่องของ
การพัฒนาการรักการทำงาน เรื่องอาชีพที่จะประกอบอาชีพต่อไป

(คนที่ 7)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่านคืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บทบาทเชิงรุก เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานหรือให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น และมีการให้เขารวมกลุ่มเพื่อที่จะได้แสดงความสามารถ ตอนแรกอาจจะเป็นกลุ่มเล็กๆ ก่อนแล้วค่อยขยายออกไปเรื่อยๆ เพื่อมีการปรับปรุงให้เขาฟรีเซนต์งานของเขาว่าการทำงานยังได้ผลลัพท์อย่างไร ดีขึ้นหรือไม่ดี แต่ก็ต้องมีหัวหน้าทำเป็นแบบอย่างก่อน แล้วเขาจะได้ทำได้ มีการให้ความรู้เพื่อในการเปิดใจ เพื่อนๆจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระหว่างอยู่ในกลุ่ม มีการประเมินระดับความสามารถ วัตถุประสงค์การกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เราก็จะได้มาประเมินเขาว่าจะมีความเหมาะสมและเพื่อแก้ไข ที่นี้เป็นพัฒนาของเราทั้งหมด เพื่อจะได้เป็นแนวทางปรับปรุงในเรื่องของเชิงรุก ซึ่งเป็นโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองอยู่แล้ว แล้วดึงศักยภาพให้ออกมาใช้ โดยการฝึกปฏิบัติ ให้ชัดเจนหรือปฏิบัติให้มาก เพื่อจะดึงความชำนาญ และมีสิ่งหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ก็คือต้องมีการติดตาม

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล เราต้องปรับทัศนคติของตัวเองไม่ว่าจะเป็นพนักงานหรือข้าราชการต้องเปิดใจคิดในทางที่เป็นทางบวกโดยให้รับความรู้ในการเข้ารับการอบรม และสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ฉะนั้นเราจะต้องสอนคิดในเรื่องที่แตกต่าง และฝึกพยายามฝึกให้คิดนอกกรอบ และมอบหมายในกิจกรรมที่เขามีความรู้ความสามารถ ติดตามมีระยะเวลา เพื่อจะให้เขามีการพัฒนาส่วนเริ่มต้นของเขาเสียก่อน

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นแนวทางในการทำงานต่างๆ ซึ่งมีแนวโน้มและแนวคิดที่แตกต่าง แล้วเอาแนวคิดที่แตกต่างนี้มาหลอมให้เกิดผลดีให้แก่ชุมชนที่อยู่ในบริเวณนี้ให้ได้

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง เมื่อเกิดปัญหาเราก็ต้องเอามารวมกันเอามาคูกัน เพื่อจะให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วเราจะแก้ได้อย่างไร

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร

ผมให้น้ำหนักไปทางด้านความริเริ่มส่วนบุคคลเพื่อที่เขาจะได้มีการพัฒนาการทำงาน

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร

อยากให้เพิ่มอาชีพ เพิ่มความไว้วางใจ แล้วก็ให้เขามารวมกันแล้วแสดงความคิดเห็นถ้าเขามี
ปัญหาก็คงได้คุยกัน

ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

-

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

อยากให้เพิ่มภาษาเพื่อนบ้าน และอาชีพ

(คนที่ 8)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่านคืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บุคลิกภาพเชิงรุก บุคลิกภาพมีความสำคัญไม่ว่าจะในเรื่องของทางกายภาพ และที่สำคัญก็คือจิตวิญญาณของการเป็นครู ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูก็ต้องมีพรหมวิหาร 4 เช่นเดียวกัน และถ้าอยากให้ทำงานแล้วประสบผลสำเร็จจะต้องมีอิทธิบาท 4 เพื่อที่จะให้เรามีการพัฒนา เมื่อพัฒนาเสร็จแล้วมันก็จะส่งผลถึงเด็ก และที่สำคัญที่สุดก็คือ วินัยในตนเอง

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล คือจะต้องคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เรื่องการเรียนการสอนจะต้องเรื่องใหม่ๆ เลย เพราะเด็กทุกวันนี้ ในยุค 4.0 มันเปลี่ยนแปลงแล้วสังคมเราก็เปลี่ยนไปแล้ว ฉะนั้นในเรื่องของสื่อเทคโนโลยีในเรื่องของดิจิทัล ครูต้องมีความริเริ่มใหม่ๆ เรื่องของการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพราะสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันมันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง เราต้องรู้มากกว่าเด็ก และครูต้องให้รู้ว่าเด็กจะต้องอยู่ในสังคมอย่างไรที่จะสามารถอยู่อย่างมีความสุข ไม่จำเป็นต้องเก่งหรือแต่ต้องอยู่ในสังคมได้เป็นคนดีและมีทักษะชีวิต เราจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลาและพัฒนาตัวเองตลอดเวลา

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เด็กหาเหตุผลและสืบค้นข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ครมมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร

มีความสำคัญเท่ากันทั้ง 4 ด้าน

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร

ข้อ 1 เราจะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ข้อ 2 ต้องยอมรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

-

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ครูจะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ภาษา และเรียนรู้รอบด้าน

(คนที่ 9)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่าน คืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บุคลิกภาพเชิงรุก คน ๆ นั้นก็ต้องมีความรู้ความสามารถในสาขานั้น ๆ ถ้าอย่างป็นครูก็ จะต้องมีความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลหรือประเมินผล ต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับ งานในสาขาที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ แล้วก็ต้องรู้เท่าทันเหตุการณ์ รู้ความเคลื่อนไหวความเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของงานที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ คิดที่จะพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้งานนั้น บรรลุหรือว่าสำเร็จไปได้ด้วยดี

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งที่จะทำให้พัฒนา ถ้าเป็นครู เป็นผู้บริหารก็ต้องคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในส่วนที่จะทำอะไรให้ นักเรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเองในปัจจุบันก็จะมีทำให้ครูได้เข้าไปรับการพัฒนา เพื่อวัดความสามารถของตัวเองโดยการเข้าไปเรียนในระบบออนไลน์มีการประเมินออนไลน์ต่างๆ คุณครูที่อยากวัดความสามารถของตัวเองก็สามารถที่จะเข้าไปเรียนรู้แล้วก็วัดความสามารถของตัวเอง ได้จากสื่อต่างๆได้หลากหลาย

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง การแก้ปัญหาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อเรามีหน้าที่ก็ ย่อมมีความรับผิดชอบ แต่ในความรับผิดชอบของแต่ละงานของเราก็อาจจะเกิดปัญหาอุปสรรคขึ้นมา ได้ เพื่อให้เราได้ทดสอบความสามารถและแก้ไข แต่บางทีเราคนเดียวก็อาจจะไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ฉะนั้นเราอาจจะต้องร่วมวิเคราะห์ปัญหากับครูหรือนักเรียนของตัวเอง เพื่อให้ลุล่วงไปตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกัน อย่างไร

ในแต่ละด้านมีความสำคัญใกล้เคียงกัน เพราะว่าในแต่ละเรื่องก็จะเป็นส่วนทำให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จและลุล่วงบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูใน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร

อยากให้คุณครูมีความก้าวหน้าทุกคน และไม่หยุดพัฒนาตัวเอง ส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรม

หรือเข้าร่วมการอบรมของ TEPE เพื่อพัฒนางานของตัวเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้
ความสามารถ ที่ได้รับมาใช้กับโรงเรียนของตัวเอง

ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

-

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

อยากให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถในยุคคนไทย 4.0 อยากให้ครูได้ส่งเสริม
พฤติกรรมที่จะให้นักเรียนรู้จักคิด รู้จักแสวงหาความรู้ ได้ฝึกฝนทักษะชีวิตที่เขาสามารถอยู่กับคนอื่น
ได้อย่างมีความสุขและกล้าแสดงออก กล้าคิด คิดในสิ่งที่แตกต่าง เพื่อในอนาคตเขาจะได้มีอนาคตที่ดี

(คนที่ 10)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่านคืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บุคลิกภาพเชิงรุก ครูจะต้องรักเด็กเรื่องของการปฏิบัติตน เรื่องของการแต่งกาย เรื่องของการใช้วาจา เรื่องของความคิด จะต้องแสดงออกให้นักเรียนได้รับรู้และอยากเข้ามาเรียนด้วย อยากเข้ามาอยู่ใกล้ ทั้งเพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง บุคลิกภาพจะต้องเป็นบุคลิกภาพเชิงบวก

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล ครูจะต้องเป็นคนจุดประกายริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับนักเรียน และครูต้องเป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นทุนเดิมอยู่แล้วด้วย แต่ที่ผ่านมามีส่วนใหญ่มากแล้วครูมักจะรับนโยบายซึ่งมาจากด้านบนซะมากกว่าจนเกิดความเคยชิน ก็ต้องทำงานตามนโยบาย จนหมดเวลาที่คิด ถึงแม้เวลาที่จะมีคิดบ้าง ก็เป็นความคิดเพียงเล็กน้อยก็ไม่สามารถที่จะไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือภาพรวมของโรงเรียนได้

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง ครูจะต้องเรียนรู้พฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็ก เพื่อที่จะได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเด็กแต่ละคน

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ครูมีความรับผิดชอบที่จะต้องดูแลอยู่แล้ว ทั้งจากการเรียนการสอน และจากการฝากฝังจากผู้ปกครอง ซึ่งครูแบกรับความรับผิดชอบตรงนี้ บางครั้งจนเกิดปัญหาขึ้นมาในการปฏิบัติราชการ ซึ่งครูก็แก้ปัญหาด้วยตนเอง และผู้บริหารก็ต้องช่วย แก้ปัญหา

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร

ผมให้น้ำหนักไปที่ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล เมื่อครูหรือบุคลากรท่านใดที่ตระหนักและมีความรับผิดชอบต่อหน้าแล้ว ก็จะแสวงหาความรู้ แสวงหาสิ่งใหม่ๆ เอามาจัดกิจกรรม และก็แก้ปัญหา หรือพัฒนาในสิ่งที่ตัวเองรับผิดชอบให้สำเร็จมากขึ้น

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร

เปิดโอกาสให้ครูได้คิด ได้หาวิธีจัดการตัวเอง และผู้บริหารควรพร้อมให้การสนับสนุน และคอยให้การช่วยเหลือ

ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

-

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ทุกหน่วยงานการศึกษาต้องทำความเข้าใจร่วมกัน และจับมือทำงานร่วมกัน

(คนที่ 11)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่านคืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บุคลิกภาพเชิงรุก

จะต้องมีการตื่นตัวตลอดเวลา มีจิตเป็นอาสา

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลมีความคิดหมด แต่บางที่เขาไม่ค่อยริเริ่ม สาเหตุที่ไม่ค่อยริเริ่มก็เพราะไม่ยอมรับผิดชอบ แต่ถ้ามีงานให้ทำก็ทำมีงานให้ช่วยก็ช่วย แต่ไม่ค่อยริเริ่ม แต่ถ้าหน่วยงานไหนไม่มีความคิดริเริ่มก็จะไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงขึ้นมา จะอยู่กับที่เดิม ๆ ทำแบบเดิมๆ เพราะการคิดริเริ่มถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและยังจะเป็นต้นแบบให้กับเด็กนักเรียนอีกด้วยโดยเฉพาะคนที่ เป็นครู

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะต้องขอบเขตของตนเองว่ามีความรู้ความสามารถขนาดไหน แต่ถ้าเกิดว่าโรงเรียนเกิดขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแล้วเราได้รับมอบหมาย ก็ควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อมาใส่ตัวเอง และไม่ควรจะอยู่ในขอบเขตเดิม ๆ ควรเพิ่มหรือหาความรู้เพิ่มเพื่อขยายขอบเขตของตัวเอง

4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ความรับผิดชอบถือว่าสำคัญที่สุด ถ้าเรามีความรับผิดชอบข้ออื่น ๆ ก็จะสำเร็จ

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร

ความริเริ่มส่วนบุคคลมาก่อนเลยแล้วค่อยตามมาด้วยบุคลิกภาพเชิงรุกแล้วก็ขอบเขตความรู้ความสามารถแล้วค่อยริเริ่ม

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร

น่าจะเริ่มจากในโรงเรียน จัดการกันที่เองภายในโรงเรียน อยู่ที่ผู้บริหารจะเอาจริงเอาจังแค่ไหนแต่ถ้าผู้บริหารเอาจริง ตัวครูก็จะเกิดการรับผิดชอบ

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

-

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

อยากให้เริ่มจากผู้บริหารก่อน เพราะถ้าผู้บริหารมีความคิดแบบเดิมๆก็จะย่ำอยู่กับที่ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงทำอะไรก็จะอยู่แบบเดิม เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรมีความกล้าแสดงออก กล้าคิดนอกกรอบบ้าง

(คนที่ 12)

สัมภาษณ์ ณ วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2561

ท่านเห็นว่าพฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive behaviors) ทั้ง 4 ด้าน เจตคติของท่านคืออะไรสามารถนำไปเป็นแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้อย่างไร

1. บุคลิกภาพเชิงรุก บุคลิกสำคัญเพราะเวลาออกไปพบกับผู้คน เขาจะมองเราว่ามีบุคลิกอย่างไร มีการพัฒนาบุคลิกภาพตลอดเวลา
2. ความริเริ่มส่วนบุคคล ครูควรที่จะต้องมีความริเริ่มความคิดสร้างสรรค์การพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา จะต้องไม่หยุดอยู่กับที่ หากความรู้เพื่อให้เรามีการพัฒนาจากด้านที่เรามีความรู้ความสามารถน้อยให้เพิ่มมากขึ้น
3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวเองยอมรับว่าตัวเองมีขอบเขตมากน้อยเพียงใด และควรหาความรู้เพิ่มเติมในส่วนที่มีความรู้ที่น้อย
4. ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง ถือว่าเป็นไหวพริบส่วนบุคคลและควรแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองดูก่อน แล้วค่อยปรึกษาเพื่อนหรือผู้บริหารหากแก้ปัญหาไม่ได้

ท่านเห็นว่าน้ำหนักแต่ละด้าน ควรมีน้ำหนัก หรือความสำคัญเท่ากันหรือแตกต่างกันอย่างไร

ควรมีความริเริ่มส่วนบุคคลมาเป็นอันดับ 1 แล้วข้ออื่นค่อยตามมา

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างไร

เสริมบุคลิกภาพของตัวเองอยู่ตลอดเวลา จะต้องมองก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา

ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

-

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เราจะต้องพัฒนาความรู้ตัวเองอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามทันเทคโนโลยี เพื่อให้อยู่ใน

ยุค 4.0



ภาคผนวก ฉ

คำสั่งและผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลคิดก้าวหน้าของ
ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

Mplus VERSION 7

MUTHEN & MUTHEN

06/22/2018 3:07 PM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: Proactive_Behaviours

DATA:

FILE IS "D:\Pawinchat1818\Proactive Behaviours.txt";

VARIABLE:

NAMES ARE Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17

Y18 Y19 Y20 Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 Y27 Y28 Y29 Y30 Y31;

USEVARIABLES ARE Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17

Y18 Y19 Y20 Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 Y27 Y28 Y29 Y30 Y31;

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;

ESTIMATOR IS ML;

ITERATIONS = 1000;

CONVERGENCE = 0.00005;

MODEL:

PP BY Y1 - Y10;

PI BY Y11 - Y17;

RB BY Y18 - Y24;

TC BY Y25 - Y31;

Pro_Beha BY PP PI@0.5 RB TC;

Y17 WITH Y16;

Y12 WITH Y11;

Y23 WITH Y21;

Y3 WITH Y1;

Y6 WITH Y1;

Y31 WITH Y30;

Y20 WITH Y16;

Y30 WITH Y29;

Y30 WITH Y28;
Y29 WITH Y28;
Y28 WITH Y23;
Y11 WITH Y1;
Y16 WITH Y9;
Y24 WITH Y11;
Y21 WITH Y10;
Y22 WITH Y20;
Y31 WITH Y3;
Y31 WITH Y19;
Y29 WITH Y7;
Y30 WITH Y14;
Y31 WITH Y17;
Y21 WITH Y4;
Y13 WITH Y8;
Y19 WITH Y4;
Y5 WITH Y4;
Y19 WITH Y18;
Y24 WITH Y14;
Y27 WITH Y13;
Y30 WITH Y6;
Y25 WITH Y3;
Y30 WITH Y15;
Y30 WITH Y3;
Y10 WITH Y1;
Y10 WITH Y3;

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES(5) STANDARDIZED;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

Proactive_Behaviours

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups

1

Number of observations	400
Number of dependent variables	31
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	5

Observed dependent variables

Continuous

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

Continuous latent variables

PP	PI	RBSE	TC	PRO_BEHA	
Estimator				ML	
Information matrix				OBSERVED	
Maximum number of iterations				1000	
Convergence criterion				0.500D-04	
Maximum number of steepest descent iterations					20
Input data file(s)	D:\Pawinchat1818\Proactive Behaviours.txt				
Input data format	FREE				

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters	130
---------------------------	-----

Loglikelihood

H0 Value	-8798.451
H1 Value	-8452.624

Information Criteria

Akaike (AIC)	17856.901
Bayesian (BIC)	18375.792
Sample-Size Adjusted BIC	17963.293
(n* = (n + 2) / 24)	

Chi-Square Test of Model Fit

Value	691.654
Degrees of Freedom	397
P-Value	0.0000

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.043
90 Percent C.I.	0.038 0.048
Probability RMSEA <= .05	0.985

CFI/TLI

CFI	0.958
TLI	0.951

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	7440.058
Degrees of Freedom	465
P-Value	0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.063
-------	-------

MODEL RESULTS

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
PP	BY				
	Y1	1.000	0.000	999.000	999.000
	Y2	0.750	0.058	12.925	0.000
	Y3	0.893	0.073	12.242	0.000
	Y4	0.740	0.060	12.363	0.000
	Y5	0.814	0.062	13.143	0.000

Y6	0.893	0.064	13.950	0.000
Y7	0.947	0.071	13.392	0.000
Y8	0.791	0.065	12.099	0.000
Y9	0.956	0.072	13.185	0.000
Y10	0.737	0.064	11.543	0.000
PI	BY			
Y11	1.000	0.000	999.000	999.000
Y12	1.555	0.140	11.121	0.000
Y13	1.701	0.143	11.900	0.000
Y14	1.825	0.162	11.273	0.000
Y15	1.825	0.156	11.699	0.000
Y16	1.915	0.156	12.289	0.000
Y17	1.781	0.151	11.826	0.000
RB	BY			
Y18	1.000	0.000	999.000	999.000
Y19	1.031	0.081	12.707	0.000
Y20	1.022	0.081	12.636	0.000
Y21	1.117	0.082	13.639	0.000
Y22	1.164	0.084	13.871	0.000
Y23	1.138	0.085	13.416	0.000
Y24	1.053	0.082	12.769	0.000
TC	BY			
Y25	1.000	0.000	999.000	999.000
Y26	0.905	0.060	15.181	0.000
Y27	0.896	0.060	14.919	0.000
Y28	1.011	0.069	14.555	0.000
Y29	0.944	0.069	13.667	0.000
Y30	0.992	0.062	15.979	0.000
Y31	0.905	0.057	16.006	0.000
PRO_BEHA	BY			
PP	1.000	0.000	999.000	999.000

PI		0.500	0.000	999.000	999.000
RBSE		0.746	0.070	10.651	0.000
TC		0.763	0.067	11.374	0.000
Y17	WITH				
Y16		0.073	0.010	7.038	0.000
Y12	WITH				
Y11		0.058	0.013	4.435	0.000
Y23	WITH				
Y21		-0.039	0.009	-4.434	0.000
Y3	WITH				
Y1		0.082	0.024	3.469	0.001
Y6	WITH				
Y1		0.069	0.020	3.506	0.000
Y31	WITH				
Y30		0.029	0.009	3.283	0.001
Y3		-0.054	0.014	-3.980	0.000
Y19		-0.032	0.010	-3.255	0.001
Y17		0.023	0.007	3.135	0.002
Y20	WITH				
Y16		-0.023	0.008	-2.884	0.004
Y30	WITH				
Y29		0.035	0.011	3.057	0.002
Y28		0.037	0.011	3.311	0.001
Y14		-0.035	0.010	-3.515	0.000
Y6		-0.028	0.010	-2.726	0.006
Y15		-0.025	0.009	-2.734	0.006
Y3		-0.039	0.014	-2.844	0.004
Y29	WITH				
Y28		0.047	0.014	3.421	0.001
Y7		0.041	0.013	3.229	0.001

Y28	WITH				
Y23		-0.048	0.011	-4.474	0.000
Y11	WITH				
Y1		0.066	0.016	4.068	0.000
Y16	WITH				
Y9		0.043	0.011	4.056	0.000
Y24	WITH				
Y11		0.041	0.011	3.820	0.000
Y14		-0.031	0.011	-2.798	0.005
Y21	WITH				
Y10		-0.030	0.010	-3.031	0.002
Y4		0.035	0.010	3.560	0.000
Y22	WITH				
Y20		-0.033	0.009	-3.615	0.000
Y13	WITH				
Y8		-0.032	0.011	-2.809	0.005
Y19	WITH				
Y4		0.040	0.012	3.342	0.001
Y18		0.033	0.012	2.662	0.008
Y5	WITH				
Y4		0.035	0.011	3.099	0.002
Y27	WITH				
Y13		0.028	0.010	2.941	0.003
Y25	WITH				
Y3		-0.036	0.013	-2.897	0.004
Y10	WITH				
Y1		-0.056	0.016	-3.412	0.001
Y3		-0.045	0.016	-2.791	0.005
Intercepts					
Y1		3.805	0.046	82.371	0.000
Y2		4.100	0.031	130.347	0.000

Y3	3.868	0.043	90.375	0.000
Y4	4.128	0.032	127.222	0.000
Y5	4.137	0.033	125.153	0.000
Y6	4.062	0.038	107.681	0.000
Y7	4.122	0.038	109.059	0.000
Y8	4.215	0.035	118.935	0.000
Y9	3.943	0.039	99.967	0.000
Y10	4.165	0.032	129.682	0.000
Y11	4.177	0.027	154.909	0.000
Y12	4.225	0.032	132.119	0.000
Y13	4.250	0.029	144.844	0.000
Y14	4.168	0.033	124.500	0.000
Y15	4.207	0.032	132.948	0.000
Y16	4.295	0.031	137.510	0.000
Y17	4.352	0.030	144.282	0.000
Y18	4.293	0.030	140.767	0.000
Y19	4.287	0.033	130.095	0.000
Y20	4.405	0.030	148.048	0.000
Y21	4.173	0.030	139.783	0.000
Y22	4.265	0.030	140.275	0.000
Y23	4.365	0.031	141.740	0.000
Y24	4.210	0.030	139.001	0.000
Y25	4.490	0.029	156.682	0.000
Y26	4.438	0.029	150.859	0.000
Y27	4.372	0.030	147.095	0.000
Y28	4.375	0.034	129.514	0.000
Y29	4.323	0.033	130.708	0.000
Y30	4.430	0.031	144.806	0.000
Y31	4.485	0.028	158.476	0.000

Variances

PRO_BEHA	0.247	0.038	6.576	0.000
----------	-------	-------	-------	-------

Residual Variances

Y1	0.480	0.037	13.093	0.000
Y2	0.186	0.015	12.740	0.000
Y3	0.435	0.033	13.284	0.000
Y4	0.217	0.017	12.803	0.000
Y5	0.190	0.015	12.458	0.000
Y6	0.272	0.021	12.832	0.000
Y7	0.237	0.019	12.373	0.000
Y8	0.269	0.021	13.067	0.000
Y9	0.281	0.022	12.656	0.000
Y10	0.210	0.016	12.792	0.000
Y11	0.229	0.017	13.801	0.000
Y12	0.258	0.020	13.237	0.000
Y13	0.164	0.013	12.661	0.000
Y14	0.241	0.019	12.962	0.000
Y15	0.193	0.015	12.755	0.000
Y16	0.162	0.013	12.051	0.000
Y17	0.166	0.013	12.654	0.000
Y18	0.205	0.016	13.162	0.000
Y19	0.257	0.019	13.236	0.000
Y20	0.180	0.014	12.749	0.000
Y21	0.148	0.012	12.114	0.000
Y22	0.144	0.012	12.030	0.000
Y23	0.163	0.013	12.223	0.000
Y24	0.182	0.014	12.857	0.000
Y25	0.113	0.010	10.903	0.000
Y26	0.170	0.014	12.465	0.000
Y27	0.181	0.014	12.578	0.000
Y28	0.237	0.019	12.372	0.000

Y29	0.245	0.019	12.705	0.000
Y30	0.162	0.014	11.818	0.000
Y31	0.144	0.012	12.074	0.000
PP	0.126	0.019	6.564	0.000
PI	0.000	0.002	0.239	0.811
RBSE	0.029	0.006	4.892	0.000
TC	0.071	0.010	7.235	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
PP	BY				
	Y1	0.661	0.029	22.934	0.000
	Y2	0.728	0.027	27.352	0.000
	Y3	0.638	0.033	19.203	0.000
	Y4	0.697	0.029	23.788	0.000
	Y5	0.752	0.025	30.202	0.000
	Y6	0.723	0.026	27.459	0.000
	Y7	0.765	0.024	32.233	0.000
	Y8	0.682	0.030	22.903	0.000
	Y9	0.740	0.026	28.977	0.000
	Y10	0.701	0.029	24.193	0.000
PI	BY				
	Y11	0.463	0.033	13.968	0.000
	Y12	0.607	0.035	17.201	0.000
	Y13	0.723	0.026	27.438	0.000
	Y14	0.680	0.029	23.248	0.000
	Y15	0.719	0.027	27.037	0.000
	Y16	0.765	0.023	32.585	0.000
	Y17	0.737	0.025	29.039	0.000

RB	BY				
	Y18	0.670	0.030	22.431	0.000
	Y19	0.639	0.032	20.087	0.000
	Y20	0.701	0.028	24.832	0.000
	Y21	0.764	0.024	32.303	0.000
	Y22	0.782	0.022	35.096	0.000
	Y23	0.754	0.024	30.903	0.000
	Y24	0.710	0.028	25.585	0.000
TC	BY				
	Y25	0.810	0.021	38.155	0.000
	Y26	0.714	0.028	25.722	0.000
	Y27	0.699	0.029	24.284	0.000
	Y28	0.694	0.030	23.514	0.000
	Y29	0.662	0.032	20.822	0.000
	Y30	0.753	0.026	28.941	0.000
	Y31	0.742	0.026	28.525	0.000
PRO_BEHA	BY				
	PP	0.814	0.021	39.012	0.000
	PI	0.996	0.015	67.451	0.000
	RBSE	0.908	0.017	52.957	0.000
	TC	0.818	0.024	34.577	0.000
Y17	WITH				
	Y16	0.446	0.043	10.409	0.000
Y12	WITH				
	Y11	0.238	0.049	4.866	0.000
Y23	WITH				
	Y21	-0.247	0.056	-4.427	0.000
Y3	WITH				
	Y1	0.180	0.049	3.715	0.000
Y6	WITH				
	Y1	0.190	0.050	3.808	0.000

Y31	WITH				
Y30		0.187	0.052	3.629	0.000
Y3		-0.217	0.052	-4.166	0.000
Y19		-0.166	0.049	-3.386	0.001
Y17		0.146	0.045	3.223	0.001
Y20	WITH				
Y16		-0.138	0.047	-2.941	0.003
Y30	WITH				
Y29		0.175	0.053	3.315	0.001
Y28		0.191	0.052	3.677	0.000
Y14		-0.179	0.050	-3.588	0.000
Y6		-0.135	0.049	-2.758	0.006
Y15		-0.139	0.050	-2.767	0.006
Y3		-0.146	0.051	-2.882	0.004
Y29	WITH				
Y28		0.196	0.052	3.775	0.000
Y7		0.172	0.051	3.357	0.001
Y28	WITH				
Y23		-0.242	0.050	-4.836	0.000
Y11	WITH				
Y1		0.198	0.046	4.304	0.000
Y16	WITH				
Y9		0.202	0.047	4.333	0.000
Y24	WITH				
Y11		0.199	0.049	4.068	0.000
Y14		-0.149	0.052	-2.862	0.004
Y21	WITH				
Y10		-0.170	0.054	-3.126	0.002
Y4		0.194	0.052	3.763	0.000

Y22	WITH				
Y20		-0.206	0.057	-3.611	0.000
Y13	WITH				
Y8		-0.152	0.053	-2.875	0.004
Y19	WITH				
Y4		0.170	0.049	3.498	0.000
Y18		0.143	0.051	2.800	0.005
Y5	WITH				
Y4		0.174	0.052	3.347	0.001
Y27	WITH				
Y13		0.164	0.054	3.065	0.002
Y25	WITH				
Y3		-0.164	0.056	-2.949	0.003
Y10	WITH				
Y1		-0.177	0.051	-3.471	0.001
Y3		-0.148	0.053	-2.798	0.005
Intercepts					
Y1		4.119	0.157	26.197	0.000
Y2		6.517	0.241	27.073	0.000
Y3		4.519	0.169	26.755	0.000
Y4		6.361	0.232	27.365	0.000
Y5		6.258	0.232	27.025	0.000
Y6		5.384	0.202	26.627	0.000
Y7		5.453	0.202	26.947	0.000
Y8		5.947	0.221	26.965	0.000
Y9		4.998	0.187	26.699	0.000
Y10		6.484	0.239	27.084	0.000
Y11		7.745	0.237	32.705	0.000
Y12		6.606	0.232	28.487	0.000
Y13		7.242	0.261	27.710	0.000
Y14		6.225	0.227	27.466	0.000

Y15	6.647	0.241	27.613	0.000
Y16	6.875	0.249	27.588	0.000
Y17	7.214	0.260	27.744	0.000
Y18	7.038	0.254	27.730	0.000
Y19	6.505	0.234	27.775	0.000
Y20	7.402	0.266	27.860	0.000
Y21	6.989	0.252	27.744	0.000
Y22	7.014	0.253	27.726	0.000
Y23	7.087	0.255	27.756	0.000
Y24	6.950	0.247	28.188	0.000
Y25	7.834	0.280	27.944	0.000
Y26	7.543	0.271	27.800	0.000
Y27	7.355	0.264	27.818	0.000
Y28	6.476	0.234	27.698	0.000
Y29	6.535	0.234	27.896	0.000
Y30	7.240	0.256	28.259	0.000
Y31	7.924	0.281	28.218	0.000

Variances

PRO_BEHA	1.000	0.000	999.000	999.000
----------	-------	-------	---------	---------

Residual Variances

Y1	0.563	0.038	14.763	0.000
Y2	0.470	0.039	12.140	0.000
Y3	0.594	0.042	14.023	0.000
Y4	0.515	0.041	12.622	0.000
Y5	0.434	0.037	11.600	0.000
Y6	0.478	0.038	12.565	0.000
Y7	0.415	0.036	11.424	0.000
Y8	0.535	0.041	13.168	0.000
Y9	0.452	0.038	11.952	0.000
Y10	0.509	0.041	12.520	0.000
Y11	0.786	0.031	25.643	0.000

Y12	0.632	0.043	14.765	0.000
Y13	0.477	0.038	12.504	0.000
Y14	0.537	0.040	13.499	0.000
Y15	0.483	0.038	12.605	0.000
Y16	0.415	0.036	11.537	0.000
Y17	0.457	0.037	12.227	0.000
Y18	0.552	0.040	13.792	0.000
Y19	0.592	0.041	14.546	0.000
Y20	0.508	0.040	12.814	0.000
Y21	0.416	0.036	11.525	0.000
Y22	0.389	0.035	11.165	0.000
Y23	0.431	0.037	11.697	0.000
Y24	0.496	0.039	12.581	0.000
Y25	0.345	0.034	10.034	0.000
Y26	0.490	0.040	12.372	0.000
Y27	0.511	0.040	12.713	0.000
Y28	0.518	0.041	12.643	0.000
Y29	0.561	0.042	13.312	0.000
Y30	0.434	0.039	11.080	0.000
Y31	0.449	0.039	11.636	0.000
PP	0.337	0.034	9.925	0.000
PI	0.007	0.029	0.241	0.810
RB	0.175	0.031	5.606	0.000
TC	0.331	0.039	8.556	0.000
R-SQUARE				
Observed	Two-Tailed			
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
Y1	0.437	0.038	11.467	0.000
Y2	0.530	0.039	13.676	0.000
Y3	0.406	0.042	9.602	0.000
Y4	0.485	0.041	11.894	0.000

Y5	0.566	0.037	15.101	0.000
Y6	0.522	0.038	13.729	0.000
Y7	0.585	0.036	16.116	0.000
Y8	0.465	0.041	11.451	0.000
Y9	0.548	0.038	14.488	0.000
Y10	0.491	0.041	12.097	0.000
Y11	0.214	0.031	6.984	0.000
Y12	0.368	0.043	8.601	0.000
Y13	0.523	0.038	13.719	0.000
Y14	0.463	0.040	11.624	0.000
Y15	0.517	0.038	13.519	0.000
Y16	0.585	0.036	16.292	0.000
Y17	0.543	0.037	14.520	0.000
Y18	0.448	0.040	11.216	0.000
Y19	0.408	0.041	10.043	0.000
Y20	0.492	0.040	12.416	0.000
Y21	0.584	0.036	16.151	0.000
Y22	0.611	0.035	17.548	0.000
Y23	0.569	0.037	15.451	0.000
Y24	0.504	0.039	12.792	0.000
Y25	0.655	0.034	19.078	0.000
Y26	0.510	0.040	12.861	0.000
Y27	0.489	0.040	12.142	0.000
Y28	0.482	0.041	11.757	0.000
Y29	0.439	0.042	10.411	0.000
Y30	0.566	0.039	14.471	0.000
Y31	0.551	0.039	14.262	0.000
Latent			Two-Tailed	
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
PP	0.663	0.034	19.506	0.000
PI	0.993	0.029	33.725	0.000

RB	0.825	0.031	26.478	0.000
TC	0.669	0.039	17.289	0.000

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix 0.175E-04
 (ratio of smallest to largest eigenvalue)

DIAGRAM INFORMATION

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

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

Diagram output

D:\Pawinchat1818\proactive_behaviours.dgm

Beginning Time: 15:07:43

Ending Time: 15:07:43

Elapsed Time: 00:00:00

MUTHEN & MUTHEN

3463 Stoner Ave.

Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971

Fax: (310) 391-8971

Web: www.StatModel.com

Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2012 Muthen & Muthen

