

# การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสมวิธี

Development of Guidelines to Promote Proactive Behaviors in Chon Buri Aluminium Packaging Factory Employees: Mixed Method Research

เพ็ญแข บุญสอน<sup>1</sup> และ ภัทราวดี มากมี<sup>2</sup>

Penkhae Boonsorn<sup>1</sup> and Pattrawadee Makmee<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัย ปรากฏว่า (1) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี (ค่าโคสแควร์เท่ากับ 634.290 ค่า  $df$  เท่ากับ 589 ค่า  $p$  เท่ากับ .096 ดัชนี  $TLI$  เท่ากับ .993 ดัชนี  $CFI$  เท่ากับ .995 ค่า  $SRMR$  เท่ากับ .032 ค่า  $RMSEA$  เท่ากับ .013 และ  $\chi^2 / df$  เท่ากับ 1.077) (2) โมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรีที่พัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ตามลำดับ และ (3) แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี ควรดำเนินการ 3 วิธี คือ 1) ปรับเจตคติให้พนักงานเปิดใจและคิดบวก 2) เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการปรับปรุงวิธีการทำงาน และ 3) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ควรให้ความสำคัญกับการปรับเจตคติให้พนักงานเปิดใจและคิดบวกเป็นอันดับแรก

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

<sup>1</sup>นิสิตปริญญาโท, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>1</sup>Student, Master of Research and Statistics in Cognitive Science, College of Research Methodology and Cognitive Science, Burapha University, Thailand

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>2</sup>Academic professor of College of Research Methodology and Cognitive Science, Burapha University, Thailand

## Abstract

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

The results were as follows: (1) The developed model was consistent with empirical data. (Goodness of fit statistics were Chi-square test ( $\chi^2$ ) = 634.290,  $df$  = 589,  $p$  = .096,  $TLI$  = .993,  $CFI$  = .995,  $SRMR$  = .032,  $RMSEA$  = .013 and relative chi-square ( $\chi^2/df$ ) = 1.077), (2) The developed proactive behaviors measurement model of Chon Buri aluminium packaging factory employees indicated that the proactive behaviors of employees consisted of four factors: Personal Initiative, Preemptive Personality, Taking Charge, and Role Breadth Self-Efficacy, (3) The guidelines for promoting proactive behavior in Chon Buri aluminium packaging factory employees should proceed in three phases, that is, 1) adjusting the attitude of the employee to be open-minded and positive thinking, 2) allowing employees to express their opinions and to improve the way of work, and 3) motivating them into developing a proactive behavior.

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

**Keywords:** Proactive Behaviors, Personal Initiative, Preemptive Personality, Taking Charge, Role Breadth Self-Efficacy, Mixed Method Research

## บทนำ

ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นเป้าหมายอย่างหนึ่งในการทำงาน มีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กร เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตมนุษย์ การประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคม และความพึงพอใจในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งโอกาสความก้าวหน้าในองค์กรยังเป็นปัจจัยจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย และมีกัวด์ความก้าวหน้าของบุคคล

จากระดับตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายการบังคับบัญชา หรือเงินเดือน ดังนั้น คนส่วนใหญ่จึงเชื่อว่า ผู้ที่มีตำแหน่งสูงในองค์กร คือ ผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ (ปาริฉัตร ตู่ดำ, 2556: 26) ในยุคการทำงานที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของการแข่งขัน การปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องเรียนรู้ และพัฒนาความคิดให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติดังกล่าวก็จะเป็นผู้

ได้ใช้พลังอำนาจของตัวเองได้เต็มศักยภาพ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถที่จะเรียนรู้ สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ปัจจุบันได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการดำรงชีวิตสามารถมีแนวทางในการเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล แนวคิดหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง คือ แนวคิด 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง ตามแนวคิดของ Covey (2004) ได้ศึกษาถึงหลักการพื้นฐานในการเป็นคนที่มีประสิทธิผล และเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ และความสุขที่แท้จริงในชีวิต ซึ่งประกอบด้วยอุปนิสัย 7 ประการ คือ 1) ต้องเป็นฝ่ายเริ่มทำก่อนหรือพฤติกรรมคิดก้าวหน้า 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำตามลำดับความสำคัญ 4) คิดแบบชนะ-ชนะ 5) เข้าใจคนอื่นก่อนจะ让别人เข้าใจตน 6) ประสานพลัง และ 7) ลับเลื่อยให้คม หากมีอุปนิสัยทั้ง 7 ประการนี้ก็จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อุปนิสัยเริ่มทำก่อนหรือพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เป็นอุปนิสัยเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดของคนที่จะมีประสิทธิผลในทุกสถานการณ์ และอุปนิสัยที่เหลืออีก 6 ประการ จะพัฒนาได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาอุปนิสัยที่ 1 คือ พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behavior) ผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะมีลักษณะเป็นผู้ที่คิดหาทางเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ที่แสดงถึงความสามารถในการรับผิดชอบตัวเองได้ โดยพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้ผู้ที่มีมาพัฒนาตนเองนั้นมีบุคลิกภาพในเชิงรุก มีอิสระในการหาทางเลือกของตนเองต่อสิ่งกระตุ้นแสดงออกโดยการเป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตของตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างมีอิสระ มีความมุ่งมั่นที่จะทำการใดๆ ด้วยการวางแผนไว้ล่วงหน้าเสมอ มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งต่างๆ หรือการรับรู้ความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา ความเป็นผู้มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ดังที่กล่าวมาเป็นอุปนิสัยที่ส่งผลให้ผู้ที่มีมาพัฒนาในด้านนี้เป็นผู้ประสบความสำเร็จในการทำงาน (Covey, 2004: 77)

พฤติกรรมคิดก้าวหน้าเป็นองค์ประกอบสำคัญในโครงสร้างของการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าวิจัย และจากผลลัพธ์ที่ได้จะพบว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงเรื่องของพฤติกรรม คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วน

บุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง (Crant, 2000: 435-462) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์, ภัทราวดี มากมี และสุชาดา กรเพชรปาณี (2556: 56-66) ที่ศึกษาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ด้านความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ตามลำดับ จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยต้องการนำมาศึกษา และพัฒนากับผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน โดยเลือกศึกษากับพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยเชื่อว่าคนทำงานส่วนใหญ่อยากก้าวหน้าในอาชีพ อยากได้รับการเลื่อนขั้น หรืออยากได้รับโอกาสในการทำงานชิ้นสำคัญที่จะสร้างผลงานให้ตัวเองได้ แต่พฤติกรรมติดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานที่มักทำให้คนทำงานไปไม่ถึงเป้าหมายสามารถตั้งข้อสังเกตได้ ดังนี้ 1) มาทำงานไปวันๆ 2) มองเรื่องผลประโยชน์เป็นเหตุผลหลักของการทำงาน 3) เอาแต่นั่งรอคำสั่งจากหัวหน้าว่าต้องทำอะไร 4) ไม่พยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 5) ไม่มีส่วนร่วมกับกระบวนการคิดงาน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมา คือ ลักษณะของพนักงานที่ไม่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานขององค์กรใด จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ (ณัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง, 2557: 1)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานในการนำแนวทางดังกล่าวไปพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน และเป็นประโยชน์ต่อองค์การที่จะมีศักยภาพในการบริหารจัดการต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

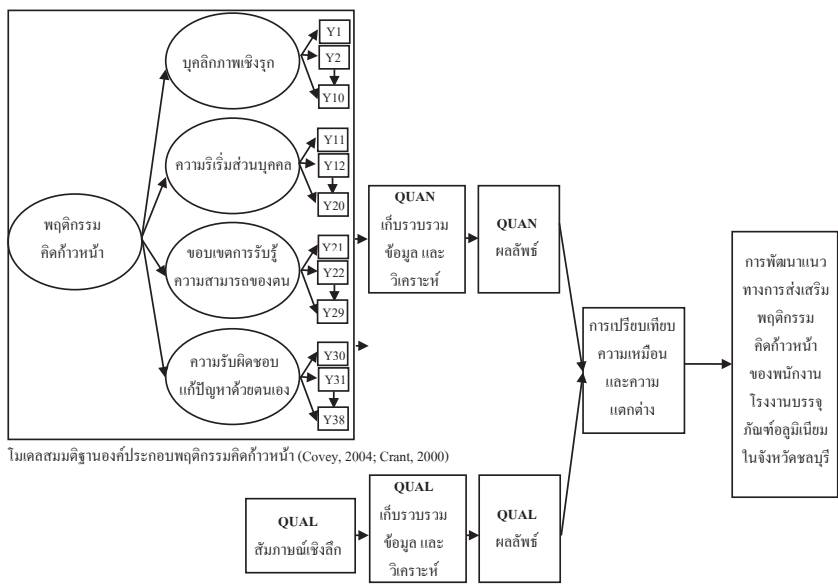
1. เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง
3. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

Covey (2004, pp. 70-75) กล่าวว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า เป็นอุปนิสัยของบุคคลที่มีอิสระในการเลือกทางของตน เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในชีวิตของตน สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อม และไม่ขึ้นกับเงื่อนไขใดๆ แสดงออกโดยการเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้กระทำที่มุ่งเน้นในขอบเขตที่สามารถทำได้ ซึ่งการขยายขอบเขตที่สามารถทำได้นี้นับครอบคลุมการกระตุ้นผู้อื่นให้เห็นขอบเขต และขยายขอบเขตที่เขาสามารถทำได้ Crant (2000, pp. 435-462) พบว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงเรื่องของพฤติกรรม คือ

บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงนำผลสรุปดังกล่าว มาทำการศึกษากับพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี เพราะปัจจุบันในโรงงานประสบปัญหาในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ตัวผู้ปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแสดงบทบาทความมีคุณค่าที่โดดเด่นของตนเอง ประกอบกับขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้เรียนรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความเจริญก้าวหน้าในปัจจุบัน ซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญทำให้เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดโมเดลสมมติฐานการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งเลือกใช้วิธี Parallel-Data-bases Design ในการดำเนินการวิจัย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ พร้อมกับสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหัวหน้างานในระดับบริหารด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจะเก็บข้อมูลไปพร้อมๆ กัน แล้วจึงนำข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยทั้ง 2 วิธี มาวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล เพื่อให้ได้คำตอบวิจัยที่สมบูรณ์ (Edmonds & Kennedy, 2017: 183) ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวทางในการวิจัย

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากร

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ได้แก่ พนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในสายปฏิบัติการจำนวน 1,217 คน (อัตรากำลังคนของโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี, 2559) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ที่ปฏิบัติงานในสายปฏิบัติการ จำนวน 456 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973, อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2547)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากโรงงานต่างๆ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างานระดับบริหาร และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการวิจัย ในภาคตะวันออก

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหัวหน้างานในระดับบริหาร จำนวน 12 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมี 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกภายในโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 7 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกภายนอกโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี เฉพาะภาคตะวันออก จำนวน 5 คน

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

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

## สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง

2. โมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ต้องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปสร้างแบบวัดพฤติกรรมแบบสอบถามความคิดก้าวหน้าสำหรับบุคคลทั่วไป

2. เป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม และบุคคลทั่วไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี เพื่อการตอบแบบสอบถาม จำนวน 456 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหัวหน้างานในระดับบริหารในภาคตะวันออก เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง ลักษณะคำตอบเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด สำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ขอบเขตของการสัมภาษณ์ครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1) ความหมายขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าทั้ง 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง 2) นำหนักความสำคัญในแต่ละด้านขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และ 3) วิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง แล้วทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพเชิงรุก เท่ากับ .892 ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล เท่ากับ .929 ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน เท่ากับ .934 และด้านความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง เท่ากับ .891 ค่าสัมประสิทธิ์ที่เหมาะสมต้องไม่ต่ำกว่า .70 ตามคำแนะนำของ Hair et al. (2006 อ้างถึงใน ชไมพร กาญจนกิจสกุล, 2555: 126)

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้แบบสอบถามครบ 456 ฉบับ  
2) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน พร้อมทั้งบันทึกเสียงเพื่อเป็นหลักฐานยืนยันข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติพื้นฐานบรรยาย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวเพื่อศึกษาการแจกแจงของข้อมูล (Hair et al., 2010: 71-74) โดยใช้โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์โมเดล Mplus 7.31 และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยถอดเทปการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบคำต่อคำ จัดระเบียบข้อมูลด้วยการจัดกลุ่มข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามตัวแปร สรุปผลและแปลความหมายจากข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงเปรียบเทียบจากข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน

## ผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

การวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า และเพื่อหาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ด้วยรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป** ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 456 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และเป็นเพศชาย จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 45 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าอายุ 20-30 ปี มีมากที่สุด จำนวน 249 คน รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 134 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 52 คน อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน และน้อยที่สุดคือ อายุ 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 54.61 31.36 11.40 2.19 และ 0.44 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีมากที่สุด จำนวน 238 คน รองลงมา คือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 139 คน ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 58 คน ประถมศึกษา จำนวน 14 คน และน้อยที่สุดคือ ปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 52.19 30.48 12.72 3.07 และ 1.54 ตามลำดับ จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีมากที่สุด จำนวน 390 คน รองลงมาคือ หัวหน้างานระดับต้น จำนวน 49 คน และน้อยที่สุดคือ หัวหน้างานระดับบริหาร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.53 10.75 และ 3.72 ตามลำดับ จำแนกตามอายุงาน พบว่าอายุ 1-5 ปี จำนวน 241 คน มีมากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 6-10 ปี จำนวน 90 คน อายุ 11-15 ปี จำนวน 75 คน อายุ 16-20 ปี จำนวน 31 คน และน้อยที่สุดอายุ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 52.85 19.74 16.45 6.79 และ 4.17 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามการปฏิบัติงานในโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม พบว่าอายุ 1-5 ปี มีมากที่สุด จำนวน 246 คน และรองลงมาคือ อายุ 6-10 ปี จำนวน 94 คน อายุ 11-15 ปี จำนวน 76 คน อายุ 16-20 ปี จำนวน 23 คน และน้อยที่สุดอายุ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 53.95 20.61 16.67 5.04 และ 3.73 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์**

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่

เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์และนำเสนอโมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่า  $\chi^2 = 634.290$ ,  $df = 589$ ,  $\chi^2/df = 1.077$ ,  $p = .096$ ,  $RMSEA = .013$ ,  $CFI = .995$ ,  $TLI = .993$ ,  $SRMR = .032$  โดยค่า  $p$  มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าผลการทดสอบค่า  $\chi^2$  แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าตัดขั้น  $CFI$  และ  $TLI$  ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า  $RMSEA$  ที่มีค่าน้อยกว่า .07  $SRMR$  ที่มีค่าน้อยกว่า .08 และ  $\chi^2/df$  ที่มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al. 2008, p: 58 และ กัทราวดี มากมี, 2559: 38) จากภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ลูมิเยียมในจังหวัดชลบุรี มีตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบต่อปัญหาด้วยตนเอง (TC) เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ( $\lambda$ ) ของตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 38 ตัวแปร พบว่า

1. ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) มีตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ ในการทำงานฉันมักจะเป็นผู้นำทางความคิดมากกว่าคนอื่น (Y1) ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ฉันสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ (Y2) ถ้าฉันเชื่อมั่นในความคิดใดแล้ว จะไม่มีอุปสรรคใดมาขวางฉันได้ (Y3) ในสถานการณ์คับขัน ฉันมีสติและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (Y4) ฉันค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เมื่อจะลงมือทำสิ่งต่างๆ (Y5) ฉันมักจะเป็นผู้ริเริ่มความคิดต่างๆ และสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริงได้ (Y6) ฉันอยากเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ฉันอยู่ (Y7) ไม่มีอะไรตื่นเต้นไปกว่าการได้เห็นความคิดของตัวเองกลายเป็นจริงขึ้นมา (Y8) ฉันมักจะลงมือทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้ (Y9) และฉันพยายามหาโอกาสพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถใหม่ๆ อยู่เสมอ (Y10) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

เท่ากับ .673 .689 .610 .688 .724 .671 .674 .642 .606 และ .634 ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$  อยู่ระหว่าง 0.367 – 0.524)

2. ความริเริ่มส่วนบุคคล (PP) มีตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ได้แก่ ฉันสามารถให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้ (Y11) ฉันมักจะลงมือปฏิบัติงานด้วยตัวเองมากกว่าจะขอร้องให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย (Y12) เมื่อมีข้อผิดพลาดฉันจะหาทางแก้ไขทันที (Y13) ฉันมักจะปรับเปลี่ยนการทำงานของตัวเองอยู่เสมอเมื่อมีแนวทางที่ดีกว่าเดิม (Y14) เวลาที่ฉันถูกเพื่อนร่วมงานสบประมาท ฉันจะคิดว่านั่นคือแรงผลักดันในการทำงานของฉัน (Y15) ฉันมีการวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง (Y16) ฉันพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จ (Y17) เมื่อพบปัญหาฉันจะหาทางแก้ปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความพยายาม (Y18) เมื่อพบปัญหาฉันจะแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและหาวิธีป้องกัน (Y19) และฉันมักจะพยายามหาโอกาสเสนอวิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน (Y20) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .665 .632 .674 .715 .591 .649 .632 .685 .752 และ .753 ตามลำดับสำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$  อยู่ระหว่าง 0.350 – 0.566)

3. ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) มีตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ได้แก่ ฉันไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆ (Y21) ฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเสมอ (Y22) ฉันมีเป้าหมายในชีวิต (Y23) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ฉันมีวิธีการจัดการปัญหาได้ด้วยดี (Y24) ความล้มเหลวทำให้ฉันมีความพยายามมากขึ้น (Y25) ฉันสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Y26) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง (Y27) ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานต่างๆ ให้ดีขึ้นได้ (Y28) และฉันเชื่อมั่นว่า ฉันสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ (Y29) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .715 .721 .544 .708 .541 .516 .653

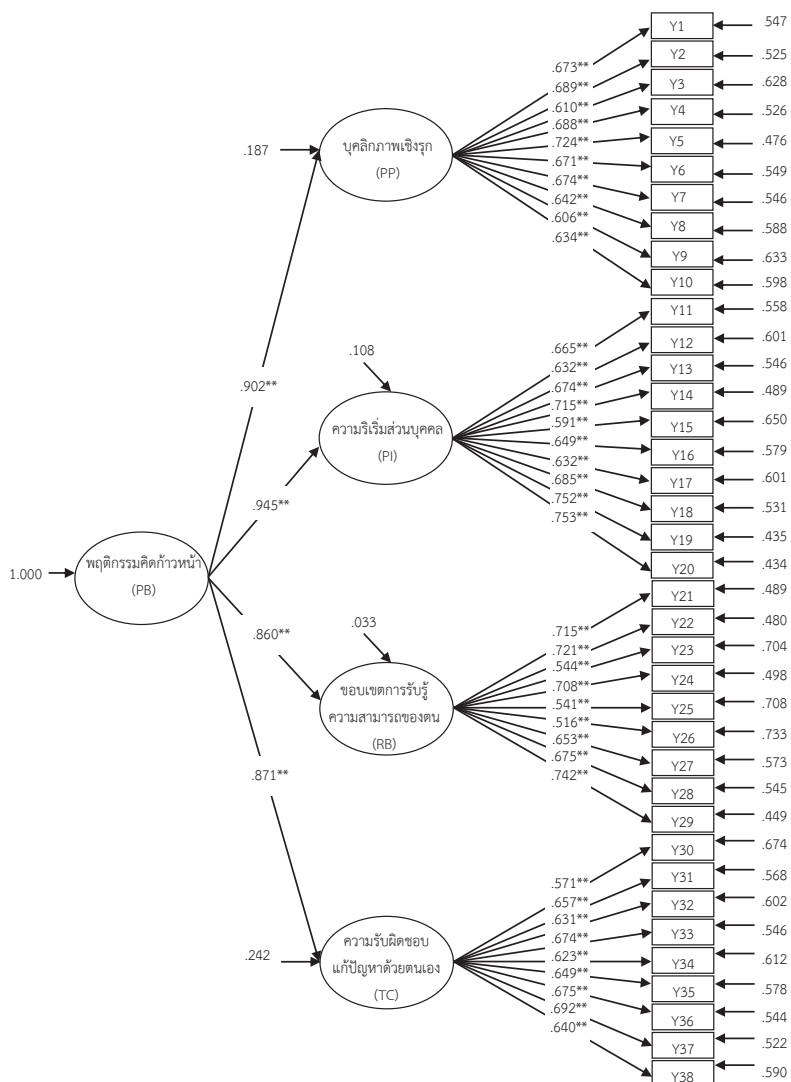
.675 และ .742 ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$  อยู่ระหว่าง 0.267 – 0.551)

4. ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง (TC) มีตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัว ได้แก่ ฉันคิดว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำอยู่เสมอ (Y30) เมื่อมีเวลาว่างฉันคิดว่าควรจะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ (Y31) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ฉันจะทำให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ (Y32) เมื่อได้รับมอบหมายงาน ก็ควรจะรีบลงมือทำทันที (Y33) ฉันรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า (Y34) เมื่อฉันมีนัดฉันจะไปก่อนเวลานัดเสมอ (Y35) เมื่อฉันทำงานผิดพลาดฉันจะยอมรับข้อผิดพลาดนั้น (Y36) ฉันคิดว่าเมื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ ฉันจะพยายามหาวิธีอื่นเพื่อแก้ไขให้ได้เสมอ (Y37) และเมื่อไม่เข้าใจในงานหรือทำไม่ได้ ฉันจะหาวิธีให้สามารถทำงานนั้นได้เสมอ (Y38) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .571 .657 .631 .674 .623 .649 .675 .692 และ .640 ตามลำดับ

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

5. พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (PB) มีตัวแปรแฝงที่อธิบาย 4 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) และความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง (TC) ปรากฏว่า น้ำหนักองค์ประกอบ ( $\gamma$ ) ของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ซึ่งเมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ปรากฏว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) มีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความรับผิดชอบแก่ปัญหาด้วยตนเอง (TC) และน้อยที่สุด ได้แก่ ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .945 .902 .871 และ .860 ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงอยู่ในระดับปานกลาง ( $R^2$  อยู่ระหว่าง 0.739 – 0.89) ดังแสดงในภาพ 2





$\chi^2 = 634.290$ ,  $df = 589$ ,  $df = 1.077$ ,  $p = .096$ ,  $RMSEA = .013$ ,  $CFI = 1.000$ ,  $TLI = .995$ ,  $SRMR = .032$   
 หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ภาพ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงาน  
 โรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

**ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ**

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป** ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าอายุ 30-40 ปี มีมากที่สุด จำนวน 7 คน รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 3 คน และน้อยที่สุดคือ อายุ 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 25.00 และ 16.67 ตามลำดับ จำแนกตาม

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด จำนวน 7 คน รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน และน้อยที่สุดคือระดับ ปวส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 33.33 และ 8.34 ตามลำดับ จำแนกตามอายุงาน หรือประสบการณ์การทำงานทั้งหมด พบว่าอายุงาน 10-20 ปีมีมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และน้อยที่สุดคือ อายุงาน 21-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 จำแนกตามประสบการณ์ด้านการจัดการทรัพยากร

มนุษย์ พบว่าประสบการณ์ 1-10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 5 คน รองลงมาคือ 11-20 ปี จำนวน 4 คน และประสบการณ์ 21-30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 33.33 และ 25.00 ตามลำดับ

**สรุปผลการสัมภาษณ์** การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหัวหน้างานระดับบริหารทั้งภายใน และภายนอกองค์กรจำนวน 12 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าทั้ง 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง สรุปได้ดังนี้

1.1 บุคลิกภาพเชิงรุก สรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความคิดในเชิงบวก มีความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่น สามารถวางแผนที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ เป็นคนที่มีความตื่นตัว และมีวินัยสูง แสวงหาโอกาสที่จะให้ตัวเองก้าวหน้าพร้อมที่จะปรับปรุง และพัฒนาต่อไปได้

1.2 ความริเริ่มส่วนบุคคล สรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่สามารถคิดอะไรขึ้นมาเองได้ในแง่ของการนำไปปรับปรุง และพัฒนามีทัศนคติที่ดูแตกต่างจากคนอื่นในเชิงบวก โดยไม่จำเป็นต้องให้ใครมาสั่ง มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าแสดงออก

1.3 ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน สรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่รู้จักสภาพของตนเองว่ามีความสามารถมากน้อยเพียงใด ประเมินตนได้ว่ามีความสามารถด้านใดบ้าง ต้องมีความมั่นใจ และต้องเชื่อในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าทำแล้วจะต้องประสบความสำเร็จ

1.4 ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง สรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองเสนอความคิด หรือกระทำลงไป ไม่ว่าจะผลจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ต้องยอมรับ และสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการหาวิธีต่างๆ เพื่อมาแก้ไขให้ได้ รวมถึงไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นต้องพร้อมที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้

1.5 พฤติกรรมคิดก้าวหน้า (Proactive Behaviors) สรุปได้ว่า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สามารถคิดสิ่งต่างๆ ขึ้นมาเองได้ในเชิงบวก แสวงหาโอกาสที่จะทำให้ตนเองก้าวหน้า มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง พัฒนาศักยภาพของตน และคนรอบข้าง รวมถึงมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองเสนอความคิด และกระทำลงไปไม่ว่าผลจะออกมาแบบใด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. การให้น้ำหนักความสำคัญ หรือความแตกต่างขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าทั้ง 4 ด้าน สรุปการให้คะแนนน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน พบว่า ความริเริ่มส่วนบุคคล (PI) มากที่สุด รองลงมาคือ บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (TC) และขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน (RB) คิดเป็นร้อยละ 41.67 33.33 16.67 และ 8.33 ตามลำดับ

3. วิธีการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี สรุปได้ว่า จะต้องส่งเสริมพฤติกรรมตามลำดับคือ 1) ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลก่อน ซึ่งจะเริ่มจากการปรับทัศนคติให้พนักงานเปิดใจ และคิดบวกก่อน โดยให้ความรู้ ด้วยวิธีอบรม ปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างความไว้วางใจ 2) ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และ 3) ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เช่น การเพิ่มรายได้ การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น นอกจากจะพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าตามวิธีการที่กล่าวมาแล้ว ยังสามารถพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าได้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นตามแนวทางที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอไว้ ซึ่งแสดงในตาราง 1

**ตาราง 1** แนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี

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

**ตาราง 2** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

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

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการพัฒนาโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลปรากฏว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามแนวคิดของ Crant (2000: 435-462) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพ

เชิงรุก (Preemptive Personality) ความริเริ่มส่วนบุคคล (Personal Initiative) ขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Role Breadth Self-Efficacy) และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Taking Charge)

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล การวัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์ อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ปรากฏว่า โมเดลการวัดพฤติกรรม คิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมใน จังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ใน เกณฑ์ที่ยอมรับได้ตามแนวคิดของ Hooper et al. (2008: 58) และภัทราวดี มากมี (2559: 38)

2.2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า ของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มี 4 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิด และงานวิจัยของ Covey (2004) และ Crant (2000) ที่พบว่าองค์ประกอบ พฤติกรรมคิดก้าวหน้าประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน บุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการ รับรู้ความสามารถของตน และด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหา ด้วยตนเอง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมคิดก้าวหน้า ของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี นั้นมีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ คือ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความ รับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน ซึ่งอาจมีเหตุผลมาจากคนทุกคนย่อม มีความต้องการ และความคาดหวังต่างกัน โดยเฉพาะใน งานวิจัยนี้จะกล่าวถึงพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของคนวัย ทำงาน เพราะฉะนั้นคนในวัยทำงานส่วนใหญ่ย่อมมีความ ต้องการ และความคาดหวังใ้ทำงานของตนประสบผลสำเร็จ เหมือนกัน แต่ก็ต่างกันที่ว่าลักษณะพื้นฐานพฤติกรรมหรือ ลักษณะนิสัยของแต่ละคน ซึ่งบางคนอาจจะมีแนวทางและ วิธีการในการสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงานที่แตกต่าง กันไป นอกจากนี้เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมคิดก้าวหน้ายังมี ส่วนที่แตกต่างกันในบางด้าน จึงทำให้ลำดับที่ขององค์ ประกอบตัวแปรพฤติกรรมคิดก้าวหน้าต่างกันแต่เมื่อมอง ในภาพรวมของผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้ากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงาน บรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และตัวแปรทั้ง 38 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่สำคัญของพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ พนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Crant (2000: 435-462) ได้ ศึกษาถึงความหลากหลายของพฤติกรรมคิดก้าวหน้า โดย ศึกษากับผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ระบุได้ว่า พฤติกรรม คิดก้าวหน้าเป็นพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ สามารถจำแนกองค์ประกอบ ของผู้ที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้าได้ 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพเชิงรุก ความริเริ่มส่วนบุคคล ขอบเขตการรับรู้ ความสามารถของตน และความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วย ตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ เจริญรัตน์, ภัทราวดี มากมี และสุชาติา กรเพชรปานี (2556: 56-66) ศึกษา พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลใน จังหวัดชลบุรี โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากกลุ่มตัวอย่าง 480 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมคิด ก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในจังหวัดชลบุรีมี 4 องค์ประกอบ 32 ตัวแปร ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นบวก อยู่ระหว่าง .42 ถึง .88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปร สังเกตได้ทั้ง 32 ตัวแปร เป็นตัวแปรสำคัญของพฤติกรรม คิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล

3. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของ พนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียม ในจังหวัดชลบุรี จาก ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า จะต้องส่งเสริมพฤติกรรมตามลำดับ คือ 1) ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลก่อน ซึ่งจะเริ่มจากการ ปรับทัศนคติให้พนักงานเปิดใจ และคิดบวกก่อน โดยการ ให้ความรู้ ด้วยวิธีอบรมปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างความ ไว้วางใจ 2) ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้วยการเปิดโอกาสให้ พนักงานแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถ ที่เกี่ยวข้อง กับการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ที่ดีขึ้น และ 3) ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้า เช่น การเพิ่มรายได้ การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่ง Covey (2004: 83) กล่าวว่า วิธีทางสู่การเป็นผู้มีพฤติกรรม คิดก้าวหน้าจะต้องเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาที่บุคคลไม่ สามารถควบคุมได้ ยอมรับปัญหาและเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตอยู่ ร่วมกับปัญหานั้น คนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า จะมีลักษณะ ที่สามารถมีอิสระในการเลือกการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และ ตระหนักถึงความรับผิดชอบ และพฤติกรรมของตนเองที่ แสดงออก

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของพนักงานโรงงานบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมในจังหวัดชลบุรี ด้านความริเริ่มส่วนบุคคลมีความสำคัญมากที่สุด ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านนี้มากกว่าองค์ประกอบด้านอื่นในการพัฒนาพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยส่งเสริมด้านความริเริ่มส่วนบุคคล เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นคนที่มีพฤติกรรมคิดก้าวหน้า ทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไปได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยอะไรบ้าง ที่เป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมคิดก้าวหน้า
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอื่น หรือเปรียบเทียบในเรื่องของเพศ อายุ เป็นต้น
3. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้คำตอบในการวิจัยที่สมบูรณ์มากขึ้น เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- จุฑาทิพย์ เจริญรีน, ภัทรราวดี มากมี และสุชาดา กรเพชรปานี. (2556). พฤติกรรมคิดก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเทศบาล ตำบลในจังหวัดชลบุรี: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารวิทยการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 11(1), 56-66.
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ตาก: บริษัทโพรเจ็คท์ ไฟฟ์-โพลว์ จำกัด.
- ณัฐพัชญ์ วงษ์เหรียญทอง. (2557, 26 พฤศจิกายน). 5 นิสัยแย่ในการทำงานที่จะตัดความก้าวหน้าของคุณ. วันที่ค้นข้อมูล 31 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.nuttaputch.com/5-bad-working-behavior/>
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์. บริษัท แอดวานซ์ อินโฟเซอร์วิส จำกัด (มหาชน).
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารนักบริหาร*, 33(3), 25-32.
- ภัทรราวดี มากมี. (2559). การพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์กรภาครัฐในเขตอาเซียน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ. *วารสารสยามคนกวีชัย*, 21(1). 34-48.

## References

- Covey, S. R. (2004). *The 7 habits of highly effective people: Restoring the characteristic*. New York: Fireside.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Edmonds, W. A., & Kennedy, T. D. (2017). *An Applied Reference Guide to Research Designs Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis* (7<sup>th</sup> ed.). Uppersaddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008-01-01). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. Tokyo: Harper.
- Jaroenrue C., Makmee P., Kornpetpanee S. (2013). Proactive Behavior of Sub-District Municipality Officers In Chon Buri Province: A Confirmatory Factor Analysis. *Research Methodology and Cognitive Science*, 11(1), 56-66. (in Thai).
- Karnchanakitsakul Chamaiporn. (2012). *Research Methodology in Social Science*. Tak: Five-Fove Co., Ltd. (in Thai).
- Wongreanthong Nattaputch. (2014, 26 November). *5 Bad habits for work to break your progress*. Date of search data 31 January 2016, Accessible from <http://www.nuttaputch.com./5-bad-working-behavior/>. (in Thai).
- Kitpreedaborisut Boontham. (2004). *Social Sciences Research Methodology*. Bangkok: Jamjuri Product. Advanced Info Srevice Public Company Limited. (in Thai).