

โมเดลสมการโครงสร้างของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

A Structural Equation Model of Proactive Work Behavior of Lecturers
in the Rajamangala University of TechnologyThanyaburi

Corresponding author¹,
chaianan@rmutt.ac.th¹

ชัยอนันต์ มั่นคง¹ และ ระติกรณ์ นียมะจันทร์²
Chaianan Mankong¹ and Ratikorn Niyamajan²

Received: August 31, 2018

Revised: November 8, 2018

Accepted: November 26, 2018

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 450 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง 5 ตัวแปรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากที่สุดผ่านตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ และ 3) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติ Chi-square (χ^2) = 153.526, p-value = .158, df= 137, RMSEA = .019, CFI = .996, GFI = .959, AGFI = .936

คำสำคัญ :

บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ABSTRACT

This paper presents a Structural Equation Model of proactive work behavior of lecturers in the Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The purposes of this research were to 1) study causal factors of proactive work behavior of the lecturers in the Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and

¹ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² นักวิชาการ

2) develop model and examine consistency of a causal relationship model of proactive work behavior of the lecturers in the Rajamangala University of Technology Thanyaburi. A samples of 450 lecturers was randomly selected from nine Rajamangala University of Technology Thanyaburi in the 2017 academic year. The tool for data collection was a questionnaire constructed by the researcher. The data were analyzed using descriptive statistics in terms of relationship coefficient, along with confirmatory factor analysis (CFA) and structural equation modeling (SEM).

The results showed as follows. 1) Confirmatory Factor Analysis 5 Latent variable measure model of the was consistent with empirical data 2) Proactive personality, transformational leadership, teacher-efficacy and psychological empowerment were the causes of proactive work behaviors of the lecturers, by which proactive personality variables affected proactive work behaviors the most through psychological empowerment variable 3) Causal relationship of proactive work behavior of the was consistent with empirical data Chi-square (χ^2) = 153.526, p-value = .158, df= 137, RMSEA = .019, CFI = .996, GFI= .959, AGFI = .936

Keywords : Proactive personality; transformational leadership; teacher-efficacy; psychological empowerment; Proactive work behavior

บทนำ

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษากำลังเข้าสู่ภาวะวิกฤติหลายอย่าง เนื่องจากต้องเผชิญกับภาวะผู้เรียนลดลง และการแข่งขันที่สูงขึ้น โลกออนไลน์ที่ตอบโจทย์การศึกษายุคใหม่ได้ดีกว่ามีความรวดเร็วทันใจ เข้าถึงง่าย มีข้อมูลมหาศาล ไม่จำกัดทั้งเวลาและสถานที่ กำลังเสนอตัวเป็นทางเลือกในการป้อนความรู้ให้ผู้เรียน และเริ่มตอบโจทย์ความต้องการได้มากกว่าผู้สอนหรือกระทั่งสถาบันการศึกษาที่ยังปรับตัวไม่ได้ ความเปลี่ยนแปลงในการเลือกเสพข้อมูลเริ่มลามไปถึงการเข้าถึงองค์ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ อย่างไม่ยกเว้น ส่งผลให้การเรียนในระดับอุดมศึกษาถูกลดบทบาทลงไปด้วย การเรียนรู้เพื่อประกอบอาชีพในระดับอุดมศึกษา ไม่สามารถหลบเลี่ยงการปรับตัวให้เท่าทันต่อความต้องการของผู้เรียนให้ทันสถานการณ์และนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้ (ธเนศน์ นุ่นมัน, 2561) จากทิศทางเศรษฐกิจโลกกำลังเตรียมตัวเข้าสู่เศรษฐกิจยุคโมเลกุล การใช้ความรู้ย่อมมีประสิทธิภาพและชาญฉลาดเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาเศรษฐกิจในปัจจุบันต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพการพัฒนาคคุณภาพ ประชากรจะต้องเน้นให้มีความรู้และสมรรถนะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและความต้องการของประเทศแม้ว่าในระยะที่ผ่านมาการพัฒนาประเทศจะให้ความสำคัญกับการสร้างภูมิคุ้มกันให้เข้มแข็ง แต่อาจไม่เพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่รวดเร็วและรุนแรงที่อาจเกิดขึ้น จึงต้องสร้างความพร้อมของประเทศเพื่อรองรับความท้าทายและโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ให้ประเทศไทยสามารถปรับตัวได้ทั้งใน “เชิงรับ” และ “เชิงรุก” พร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่กำลังเกิดขึ้น (สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา, 2556)

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับการยอมรับจากนักวิชาการในทางสาขาวิทยาศาสตร์องค์การ (Ashford และ Cummings, 1985; Bateman และ Crant, 1993; Grant และ Ashford, 2008 cited in Searle, 2011) และได้รับการเสนอให้เป็นพฤติกรรมที่ริเริ่มโดยบุคคลที่มุ่งเน้นการนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในตัวเองหรือสภาพแวดล้อมในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญซึ่งหมายความว่า หากองค์การมีบุคลากรที่มีความสามารถทำงานเชิงรุกมากเท่าใดก็จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้แล้วยังเป็นองค์การที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงและเกิดความสามารถในการแข่งขันสูงตามไปด้วย (Grant and Ashford, 2008 และ Parker, *et al.*, 2010 cited in Searle, 2011) การที่ประเทศไทยจะแข่งขันในระดับสากลและในอาเซียน ตลอดจนการผลิตองค์ความรู้และคนที่มีคุณภาพดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ มหาวิทยาลัยต่างๆ จะต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ให้เกิดการทำงานในเชิงรุกมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น สถาบันการศึกษารวมทั้งมหาวิทยาลัยจะต้องมีบทบาทสำคัญในการผลิตองค์ความรู้และคนที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของสังคมทั้งในแง่องค์ความรู้ ทักษะและวิถีคิด รวมทั้งจริยธรรมและจิตสำนึก เนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่สามารถแยกตัวออกจากระบบการพัฒนาของประเทศได้ (สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา, 2556)

ที่ผ่านมาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก แต่จำนวนงานวิจัยที่อธิบายรูปแบบของการเกิดพฤติกรรมเชิงรุกยังไม่ชัดเจนนัก โดยเฉพาะในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งในระดับอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตวิชาชีพนักปฏิบัติมืออาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ อีกทั้งยังเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพที่ตรงกับอาชีพหลักตามข้อตกลงของอาเซียนที่ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) และเพื่อเร่งปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและวิกฤติการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับตัวในเชิงรุกให้มากขึ้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

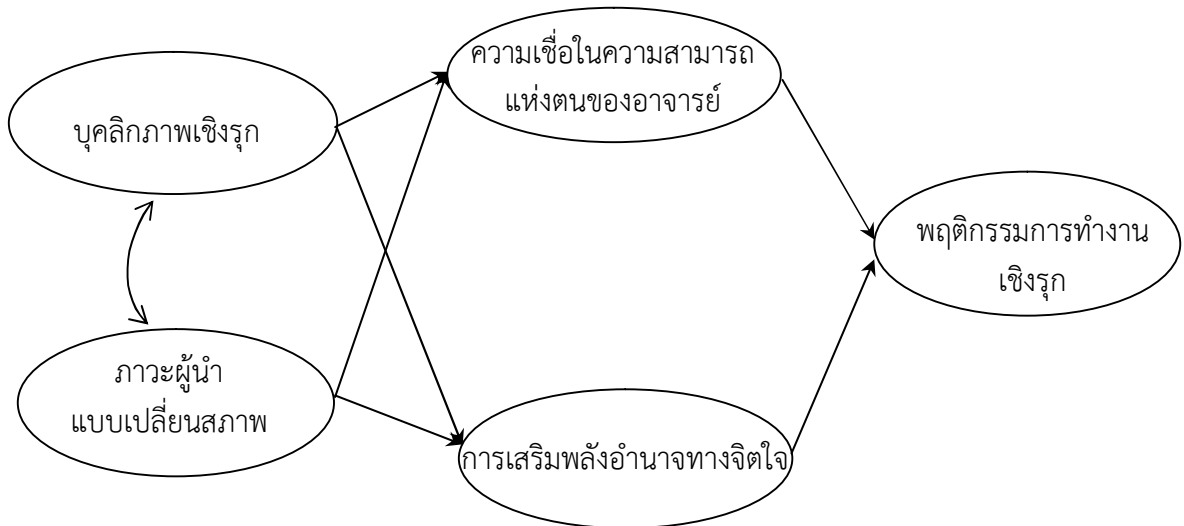
สมมติฐานของการวิจัย

1. โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ และการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการตรวจเอกสารตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแบบของ Parker *et al.* (2006) ที่ได้ทำการพัฒนาต่อจาก Frese and Fay (2001) และ Kanfer (1992) ที่ใช้บุคลิกภาพเชิงรุกและสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรเหตุ และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรผล โดยมีการรับรู้ความสามารถแห่งตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน และมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการรู้คิดทางสังคมของ (Bandura, 1982) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการออกแบบทฤษฎีที่เสนอว่าลักษณะของงาน ส่งผลต่อผลลัพธ์ผ่านทางสภาวะวิกฤติทางจิตวิทยา (Hackman and Oldham, 1976) มาประยุกต์ใช้ร่วมกับตัวแปรทางการบริหารการศึกษา คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) และตัวแปรการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

(psychological empowerment) เป็นตัวแปรส่งผ่าน ตามที่ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสาร พบว่า ตัวแปรดังกล่าว เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (proactive work behavior) อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนั้นแล้วผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรการรับรู้ความสามารถแห่งตนของครู (teacher efficacy) ตามแนวคิดของ Chanet *al.* (2008) ที่ Moran and Hoy (2001) ประยุกต์มาจากการวัดประสิทธิภาพของครูในรัฐ Ohio ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยใช้ชื่อเป็นความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ จากการตรวจสอบเอกสารงานวิจัยที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงมีความเชื่อมั่นว่าการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าว น่าจะมีความเป็นไปได้ที่จะนำมาสร้างเป็นแบบจำลองในการศึกษาในครั้งนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,021 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีการศึกษา 2559 จาก 9 คณะ จำนวนทั้งสิ้น 450 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแนวคิดการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model; SEM) ที่ Hair *et al.* (2006) ได้เสนอให้ใช้ตัวอย่างอย่างน้อย 10 – 20 หน่วยต่อ 1 พารามิเตอร์ ที่ต้องการประมาณค่า โดยในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 22 พารามิเตอร์ ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างจำนวน 20 หน่วยต่อ 1 พารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงมี จำนวน 440 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยเลือกตัวอย่างอาจารย์ทั้ง 9 คณะ มาคณะละ 50 คน จึงทำให้ได้ขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็น 450 คน

2. ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยเน้นศึกษาเนื้อหาด้าน 1) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (proactive work behaviors) ศึกษาตามแนวคิดของ Parker และ Collins (2010) 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ศึกษาตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (2004) 3) บุคลิกภาพเชิงรุก (proactive personality) ศึกษาตามแนวคิดของ Bertolino และคณะ (2011) 4) การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (psychological empowerment) ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Spreitzer (1995) 5) ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของครู (teacher-*efficacy*) ศึกษาตามแนวคิดของ Chan และคณะ (2008)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

2. สร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำไปตรวจสอบความตรง (Validity) ด้านเนื้อหา ความชัดเจนในการใช้ภาษาและการสื่อสารของข้อคำถาม ด้วยการนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจของอาจารย์ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากนั้นนำผลการพิจารณามาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.6 –1

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบและปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.792) ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 3) ด้านความเชื่อในความสามรถแห่งตนของอาจารย์จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 4) ด้านการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และ 5) ด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้นจำนวน 444 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ 98.67 โดยมีแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 444 ฉบับ และเมื่อได้ข้อมูลกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างใช้การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างได้แก่เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis)

3. การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม Amos

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ค่าความเบ้ (Skewness: Sk) และค่าความโด่ง (Kurtosis: Ku) พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.96 – 4.23 อยู่ในระดับมากโดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตัวแปร ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือตัวแปรความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมคือมีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีความแตกต่างกันไม่มาก

ความเบ้ (Skewness) ข้อมูลเป็นค่าติดลบ คือ ช่วงค่าตัวเลข -.66 ถึง -.19 แสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับของแต่ละตัวแปรที่ศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ย สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูลพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.87 ถึง .69

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง 5 ตัวแปรได้ผลดังนี้

โมเดลการวัดของตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่า Chi-square ที่ $df = 1$ มีค่าเท่ากับ .001 โดยมี $p = .973$, RMSEA = .000, CFI = 1.000

โมเดลการวัดของตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TL) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่า Chi-square ที่ $df = 1$ มีค่าเท่ากับ 2.487 โดยมี $p = .115$, RMSEA = .065, CFI = .998

โมเดลการวัดของตัวแปรความเชื่อมั่นในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ (TE) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่า Chi-square ที่ $df = 1$ มีค่าเท่ากับ 11.073 โดยมี $p = .001$, RMSEA = .169, CFI = .979

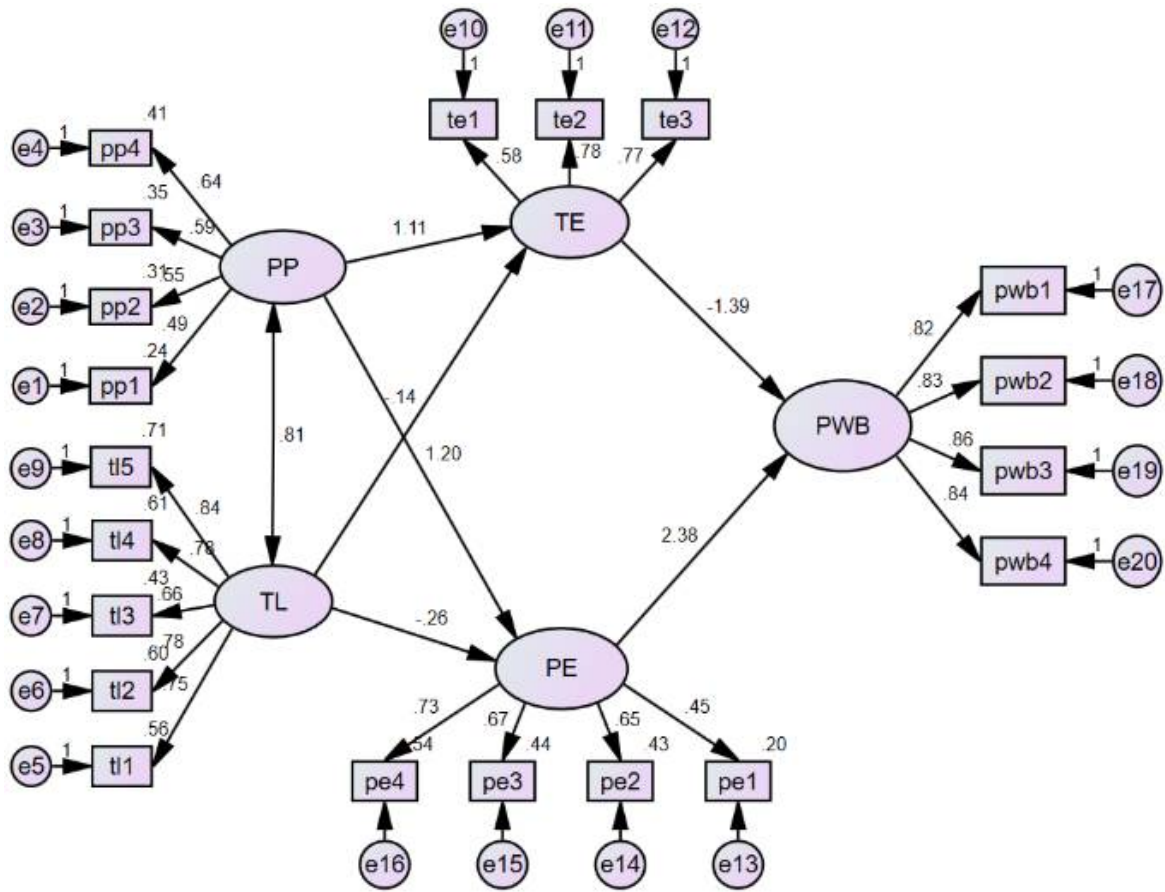
โมเดลการวัดของตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (PE) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่า Chi-square ที่ $df = 1$ มีค่าเท่ากับ 2.787 โดยมี $p = .095$, RMSEA = .071, CFI = .996

โมเดลการวัดของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่า Chi-square ที่ $df = 2$ มีค่าเท่ากับ .566 โดยมี $p = .753$, RMSEA = .000, CFI = 1.000

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวกแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .00 - .58 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด คือ 0.7 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรไม่มีปัญหาการมีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงเกินไป

4. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามสมมติฐานการวิจัยมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติดังนี้ ค่าไค-สแควร์ที่ $df = 137$ มีค่าเท่ากับ 153.526 โดยมี $p = .158$ ค่าไค-สแควร์ ต่อระดับความเป็นอิสระเท่ากับ 1.121 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .959 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .936 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .012 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .019 ส่วนดัชนี Normed Fit Index (NFI) เท่ากับ .967, ดัชนี Incremental Fit Index (IFI) เท่ากับ .996 และดัชนี Comparative Fit Index (CFI)

เท่ากับ .996 จากค่าสถิติดังกล่าวข้างต้นทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพ



Chi-square(χ^2)=153.526, P=.158, Df=137, RMSEA=.019, TLI=.995, CFI=.996

รูปที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TL) ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ (TE) และการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (PE) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TL) ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ (TE) และตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (PE) ไปยังตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยที่บุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากที่สุดผ่านตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจและบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TL) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.81

สำหรับอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) พบว่าตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (PE) เท่ากับ 2.38 รองลงมา คือตัวแปรความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ (TE) เท่ากับ -1.39 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเชิงรุก และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยมีความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ และการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายในที่เป็นตัวส่งผ่าน (mediator) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไปยังพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Parker และคณะ (2006) ที่ทำการศึกษพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ($R = 0.26, P < .01$) ผ่านความเชื่อในความสามารถแห่งตน ($\beta = 0.42, P < .01$) โดยบุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความเชื่อในความสามารถแห่งตนต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Axtell และ Parker (2003) Bateman และ Crant (1999) Crant (1995) Parker (1998), (2000) และผลการศึกษาของ Searle (2011) ที่ศึกษาพบว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจเป็นตัวแปรสื่อกลางบางส่วนระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก นอกจากนี้ Cavazotte และคณะ (2013) ยังพบว่า การรับรู้ความสามารถแห่งตนเป็นสื่อกลางระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิภาพของงาน โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อผู้ตาม ความเชื่อในความสามารถแห่งตน และผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ดังนั้นหนึ่งในหลาย ๆ วิธีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา คือการเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของการทำงานให้กับตัวผู้ปฏิบัติงานด้วยการการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (Belschak, and Hartog, 2010)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก (proactive personality) ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (psychological empowerment) มากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีนั้นได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ เป็นผลงานเชิงประจักษ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีมุมมองวิสัยทัศน์และกำหนดนโยบายต่างๆ ที่สามารถนำไปปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ มีการวางแผน ประชุม ติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของอาจารย์อย่างเต็มที่ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Searle (2011) ที่ได้ทำการการศึกษาพบว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกความสัมพันธ์ดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกขององค์การนั้นหมายความว่า หากองค์การมีบุคลากรที่สามารถทำงานเชิงรุกมากเท่าใด ก็จะทำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลงานที่มีคุณภาพมากเท่านั้น

ตัวแปรที่มีความสำคัญอีกตัวหนึ่งคือ ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Parker และคณะ (2006) กับ Cavazotte และคณะ (2013) ที่ศึกษาพบว่า ความเชื่อในความสามารถแห่งตนเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญในการทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ดังนั้นหากอาจารย์มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถแล้ว อาจารย์ก็จะกล้าลงมือทำงานใหม่ๆ หรืองานที่ท้าทายให้เกิดขึ้นได้ อาทิ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นหาเทคนิควิธีการ สื่อการสอนใหม่ๆ พร้อมทั้งสามารถที่จะสื่อสารความคิด มุมมองใหม่ๆ ให้กับผู้อื่นได้และมีความเป็นผู้นำ สามารถเสนอขั้นตอนกระบวนการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้อื่นรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังสามารถปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ และหาวิธีที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาให้กับองค์การได้ และเนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพ (Hands-On) การที่เราจะสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติให้เกิดขึ้นได้ เราจะต้องสร้างและพัฒนาให้อาจารย์เป็นนักปฏิบัติก่อน ซึ่งถ้าอาจารย์ขาดความเชื่อมั่นใน

ความสามารถของตนเอง อาจารย์อาจจะไม่สามารถที่จะลงมือปฏิบัติและสอนให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติได้เลย ดังนั้นการทำให้อาจารย์เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้นั้น จึงต้องทำให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างมากดังนั้นผู้บริหารควรมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ เพื่อให้อาจารย์หรือผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่า เป้าหมายในการทำงาน การพัฒนาตนให้มีทักษะและความสามารถและมีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ ให้อาจารย์สามารถสร้างและกำหนดทางเลือกในการทำงานได้ด้วยตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั้งนี้ผู้บริหารต้องทำให้ อาจารย์หรือผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และตระหนักถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยที่จะส่งผลไปสู่ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์การตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้สอดคล้องกับ วัฒนธรรม ศิริและกฎเกณฑ์ ภูมิพงษ์ (2560) ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีคุณธรรมและมีความยุติธรรม และ 3) ผู้บริหารต้องสามารถจัดการความขัดแย้ง และความเสียด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้อย่างทันท่วงที

2. การส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกนั้น จำเป็นต้องเริ่มจากตัวของอาจารย์เองก่อน นั่นคือ การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดบุคลิกภาพเชิงรุก สร้างลักษณะนิสัยของการทำงานเชิงรุกให้เกิดขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่การพยายามหาโอกาส และค้นหาสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ การเป็นผู้นำทางความคิด และสามารถที่จะโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย หรือเข้ามามีส่วนร่วม มีความเชื่อมั่น และมุ่งมั่นที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ สามารถแก้ปัญหา และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

3. ส่งเสริมให้อาจารย์มีความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ โดยการส่งเสริม พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถที่จำเป็นและตรงต่อความของอาจารย์ เพื่อที่จะสอนให้เกิดการปฏิบัติได้จริง และมีกระบวนการจัดการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผลลัพธ์ของผู้เรียน

4. การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดบุคลิกภาพเชิงรุกต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยจะต้องผลักดันส่งเสริมร่วมกับการส่งเสริม และพัฒนาเพื่อให้เกิดบุคลิกภาพเชิงรุกของอาจารย์ด้วย ให้อาจารย์หรือผู้ปฏิบัติงานมีความคิดและทำได้ด้วยตนเองให้ สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งสามารถใช้ประโยชน์ในความสัมพันธ์นี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้อาจารย์มหาวิทยาลัยต่างๆ เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกผ่านความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์และการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ

2. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มากที่สุดโดย ส่งผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจของผู้บริหาร ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีดำเนินการ ดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดบุคลิกภาพเชิงรุก และเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถแห่งตน เช่น ส่งเสริมให้อาจารย์หาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เป็นผู้นำทางความคิด โดยให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น เพื่อให้อาจารย์มีความเชื่อมั่น และมุ่งมั่นที่ทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมถึงสามารถแก้ปัญหา และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง สามารถรับรู้ถึงคุณค่า เป้าหมายในการทำงาน สร้างและกำหนดทางเลือกในการทำงานได้ด้วยตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จได้ โดยทั้งนี้ต้องรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและมหาวิทยาลัยที่จะส่งผลไปสู่ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่วางไว้

2.2 ให้ความสำคัญกับคณาจารย์ โดยการส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความรู้ ทักษะ พร้อมที่จะถ่ายทอดให้เกิดการลงมือปฏิบัติจริง โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้การอบรมและพัฒนาในด้านที่ตรงกับความต้องการของอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น

2.3 สร้างกระบวนการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ให้อาจารย์ได้รับรู้ถึงคุณค่า เป้าหมายในการทำงาน มีทักษะ ความสามารถในการทำงาน สามารถสร้างและกำหนดทางเลือกได้ด้วยตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยต้องรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและหน่วยงานที่จะส่งผลไปสู่ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์การตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้ พร้อมกันกับการส่งเสริมการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจให้กับอาจารย์ โดยการรับฟังความคิดเห็น และให้ขวัญกำลังใจควบคู่กันไป จะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้ ดังนี้

3.1 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นให้อาจารย์เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นรูปธรรม

3.2 จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ รวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้เกิดการพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะสั้นและระยะยาว

3.3 จัดทำเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในระดับต่างๆ เช่น ในระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย และระหว่างมหาวิทยาลัย

3.4 เป็นผู้นำในการทำงานเชิงรุก สามารถให้คำแนะนำ และแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยอย่างก้าวกระโดดสอดคล้องกับ ธารวิทย์ เสวกดรุธธร, บุญเรียง ขจรศิลป์ และสำเนา ขจรศิลป์ (2557) การรับรู้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การหมายความว่าถ้าอาจารย์ในสถาบันการศึกษามีการรับรู้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสูงจะทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานสูง มีแรงจูงใจในการทำงานสูง และมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากที่สุดโดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ และความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเชื่อมโยงที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ดังนั้นงานวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ และตัวแปรความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ ไปศึกษาในสภาพแวดล้อมและมิติที่มีความแตกต่างออกไป

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นงานวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวเพิ่มเติม

3. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และความผูกพันองค์กรหรือความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจเพิ่มขึ้นในการศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในองค์การต่อไป

4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะตัวอย่างที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย อีกทั้งการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในสถานศึกษาขณะนี้นั้นยังมีน้อยมาก ซึ่งอาจทำให้ได้ผลการวิจัยบางมิติเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากขึ้นในอนาคต จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและควรทำการศึกษาในกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลาย และในระดับต่างๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- Development Evaluation and Communication Office, Office of the National Economic and Social Development Board. (2013). *The Evolution of Thai Economic and Social Development*. Bangkok: Sri Mueang Printing.
- Thaned Nunmun. (2011). *University Crisis The big problem that needs to be accelerated*. Retrieved from <https://www.posttoday.com/politic/report/546661>, April 4, 2011.
- Tarawit Swegdarontorn, Boonreang Kajornsinsin and Samnao Kajornsinsin. (2014). A development of the organization commitment causal model of the instructors in royal thai armed for cedheadquarters academy. *Journal of Educational Faculty of Education, Srinakharinwirot University*, 15(2) July – December 2014.
- Ratchanok Phramsiri and Kris Phureepong. (2017). Good governance for quality development and efficiency in educational administration in private universities in the northern. *Journal of Educational Faculty of Education, Srinakharinwirot University*, 18(2). July – December 2017
- Searle. P. (2011). A multilevel examination of proactive work behaviors: contextual and individual differences as antecedents. Doctor of Philosophy. *Thesis in Human Sciences (Leadership Studies)*, University of Nebraska.
- Hair, J.F., W.C. Black, W.C. Babin and R.L. Tatham. (2006). *Multivariate data analysis*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Parker, S. K., Williams, H. M., and Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), p.636-652.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and Sampler set*. Mind Garden, Menlo Park, CA.
- Bertolino, M., Truxillo, D.M., and Fraccaroli, F., (2011). Age as moderator of the relationship of proactive personality with training motivation, perceived career development from training, and training behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 32, p.248-263.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38 (5), p.1441-1465.
- Chan, et al. (2008). Organizational and Personal Predictors of Teacher Commitment: The Mediating Role of Teacher Efficacy and Identification With School. *American Research Journal*, September. 45(3). p.597-630

- Axtell, C. M., & Parker, S. K. (2003). Promoting role breadth self-efficacy through involvement, work redesign and training. *Human Relations*, 56(1), p.113-131.
- Bateman, T. S., and Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meanings, impact, and recommendations. *Business Horizons*, 42(3), p.63-70.
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), p.532-537.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), p.835-852.
- Parker, S. K. (2000). From passive to proactive motivation: The importance of flexible role orientation and role breadth self-efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 49, p.447-469.
- Cavazotte, et al. (2013). Transformational Leaders and Work Performance: The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy. *Brazilian Administration Review*, October.10 (4). p.490-512,
- Belschak, F.D., and Hartog, D.N.D., (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behavior: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, p.475-498.