

การพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก DEVELOPMENT AND TEST OF A SCALE OF PROACTIVE WORK BEHAVIOR

พรรณราย อักษรถึง* อรพินธ์ ชูชม** นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล***

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกให้มีคุณภาพเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 534 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกซึ่งได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.90 ผลการศึกษาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ การมีนวัตกรรม และการป้องกันปัญหา และเมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน (Convergent validity) และมีความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ในระดับที่เชื่อถือได้ โดยมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงอยู่ที่ 0.67, 0.85 และ 0.82 ตามลำดับ

คำสำคัญ : พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก, การพัฒนาเครื่องมือวัด, ความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง

ABSTRACT

The objective of this research was to construct and develop a scale of proactive work behavior. Data were collected by using 17- item proactive work behavior scale with 534 Civil Servants, work in plan and policy Agency under the Ministry of Natural Resources and Environment. The proactive work behavior scale was considered for its content validity by academic experts and its reliability was 0.90. The results of confirmatory factor analysis found that proactive work behavior had 3 factors (Individual innovation, Taking Charge, & Problem prevention). The convergent validity and construct reliability of this scale were accepted. The construct reliabilities were 0.67, 0.85 and 0.82 for each factor.

Keywords: Proactive Work Behavior, Scale Development, Construct reliability

* สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

** สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*** สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. บทนำ

ในปัจจุบันข้าราชการปรับเปลี่ยนวิธีคิด และวิธีการทำงาน โดยแสวงหาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก องค์การที่มีบุคลากรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานจากรูปแบบเดิมที่มีลักษณะตั้งรับ (Reactive) ซึ่งเน้นการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสถานการณ์บังคับให้สนองตอบ ไม่ใส่ใจต่อการวางแผนการทำงาน และไม่สนใจที่จะคิดถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นไว้อีก่อน มาเป็นพฤติกรรมการทำงานรูปแบบใหม่ที่เรียกว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Behavior) เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (Crant, 2000; Thompson, 2005)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) ได้กำหนดให้การทำงานเชิงรุก เป็นสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โดยที่พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Behavior) คือการทำงานอย่างเป็นระบบ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้ความรู้นั้น คาดการณ์ไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ วางแผนเพื่อป้องกันปัญหาหรือให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และลงมือทำตามแผนนั้น มีการกระทำที่เป็นกระบวนการของการคาดการณ์ วางแผน และลงมือกระทำให้มีผลกระทบต่องานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Grant & Ashford, 2008) มุ่งมั่นให้งานประสบความสำเร็จ และแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการเพิ่มมูลค่างาน (Job Value) ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา (อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์, 2548) การเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) จากคำนิยามข้างต้นจะเห็นว่า การทำงานเชิงรุก หรือ “Proactiveness” เป็นเรื่องที่มี 2 มิติ นั่นคือ มิติที่เกี่ยวกับปัญหา (Problem) วิกฤติหรือภัยคุกคาม (Threat) และมิติที่เกี่ยวกับโอกาส (Opportunity) ในแง่ของปัญหา การทำงานเชิงรุกคือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการกระทำต่างๆ ที่สามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้า ส่วนในแง่ของโอกาส การทำงานเชิงรุกคือการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันที พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกจึงมีความสำคัญช่วยให้องค์การสามารถเล็งเห็นถึงวิกฤติและโอกาส และเตรียมการเรื่องต่างๆ ไว้รับมือได้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยลดทอนความเสียหายหรือฉกฉวยประโยชน์ที่จะเกิดจากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ จะเห็นได้จากผลการศึกษาในอดีตที่พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกจะนำไปสู่ผลทางบวกทั้งต่อบุคคลและองค์การ เช่น ความสำเร็จในสายอาชีพ (Crant, 2000; Seibert, Kraimer, & Crant, 2001) เจตคติในงาน ความรู้สึกในการควบคุมตน และความชัดเจนในบทบาทการทำงาน (Crant, 2000) และรวมไปถึงผลการปฏิบัติงาน (Crant, 2000; Thompson, 2005) จากผลดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับความสนใจจากนักศึกษาและนักวิจัยมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกส่งผลทางบวกทั้งต่อตัวบุคคล และองค์การ (Ashford & Cummings, 1985; Covey, 1989 ; Bateman & Crant, 1993; 1999) โดยการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีพัฒนาการมาเป็นลำดับ โดยในช่วงต้นศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทางสังคม เช่น การศึกษาวิธีการที่พนักงานคิดริเริ่มและใช้ในการมีอิทธิพลกับบุคคลอื่นและกลุ่มในที่ทำงาน (Kipnis, Schmidt, & Wilkinson, 1980) และการศึกษาเกี่ยวกับการหาข้อมูลย้อนกลับของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง (Ashford & Cummings, 1985) โดยช่วงของพัฒนาการ ที่สำคัญของการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งเป็นพื้นฐานของแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือแนวคิดเรื่องความริเริ่มของบุคคล (Personal Initiative) และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Charge) โดยแนวคิดความริเริ่มของบุคคล (Frese, Fay, Hilburger, Leng, & Tag, 1997) ซึ่งเฟรเซและคณะได้เสนอขึ้นโดยให้คำนิยามว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลทำงานโดยมีความริเริ่มจากตนเองและทำเกินกว่าที่ระบุไว้ในงานอย่างเป็นทางการมีลักษณะที่สำคัญ 5 อย่าง ได้แก่ 1) เป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การ 2) ทำพฤติกรรมโดยมองที่ผลระยะยาว 3) มีการปรับตัวไปสู่เป้าหมาย 4) มีความเพียรพยายามเมื่อเผชิญอุปสรรค และ 5) มีความริเริ่มจากตนเองและคาดการณ์ไปข้างหน้า ต่อมา มอริสัน และเฟลส์ (Morrison & Phelps, 1999) ได้เสนอแนวคิดการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Charge) โดยให้ความหมายว่าเป็นความพยายามของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งต่อมาผู้ใช้นแนวคิดทั้งสองมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เช่น แครนท (Crant, 2000) ได้นำความริเริ่มของบุคคล และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ มาใช้ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยกำหนดให้เป็นตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคลในโมเดลสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในแง่ของบุคลิกภาพเชิงรุกโดยใช้ทฤษฎีลักษณะนิสัยเป็นพื้นฐานในการอธิบาย โดยแบ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกทั่วไป และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเฉพาะสภาพแวดล้อม (Crant, 2000; Seibert, 1999) ต่อมา พาร์คเกอร์ วิลเลียม และเทอร์เนอร์ (Parker, Williams, & Turner, 2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก และการแก้ปัญหาเชิงรุก ต่อมาในการศึกษาของ แกรนด์ พาร์คเกอร์ และคอลลิน (Grant, Parker, & Collins, 2009) ได้เพิ่มองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็น 3 องค์ประกอบ โดยได้นำเอาการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ ไปเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ร่วมกับ การมีสิทธิ์มีเสียง และการนำเสนอความคิด และต่อมาในการศึกษาของ พาร์คเกอร์ และคอลลิน (Parker, & Collins, 2010) ได้กำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เป็น 4 องค์ประกอบ คือ นวัตกรรมในตัวบุคคล การมีสิทธิ์มีเสียง นำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ และการป้องกันปัญหาซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแทรวิส (Travis, 2011) จะเห็นว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ศึกษาจะแตกต่างกันไป แต่แนวคิด

หลักล้านมาจากแนวคิดของความคิดริเริ่มของบุคคล (Personal Initiative) และการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ (Taking Charge) ซึ่งสรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ตามช่วงเวลาได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ผู้ศึกษา/วิจัย	องค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
Frese, et al,1996;1997	1. การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก 2. การริเริ่มของบุคคล
Morrison & Phelps,1999	1. การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก
Crant, 2000	1. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกทั่วไป 2. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเฉพาะสภาพแวดล้อม
Frese & Fay, 2001	1. การริเริ่มของบุคคล
Parker, Williams, & Turner, 2006	1.การนำความคิดไปปฏิบัติเชิงรุก 2. การแก้ปัญหาเชิงรุก
Grant, Parker, & Collins, 2009	1. การมีสิทธิ์มีเสียง 2. การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ 3. การนำเสนอความคิด
Parker & Collins, 2010; Travis, 2011	1. นวัตกรรมในตัวบุคคล 2. การมีสิทธิ์มีเสียง 3. การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ 4. การป้องกันปัญหา

โดยมีผู้กำหนดนิยามของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกดังนี้ การทำงานอย่างเป็นระบบ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้ความรู้นั้นคาดการณ์ไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ วางแผนเพื่อป้องกันปัญหาหรือให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และลงมือทำตามแผนนั้น พฤติกรรมซึ่งเป็นการกระทำที่เป็นกระบวนการของการคาดการณ์ วางแผน และลงมือกระทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Grant & Ashford, 2008) มุ่งมั่นให้งานประสบความสำเร็จ และแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการเพิ่มมูลค่างาน (Job Value) ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์, 2548 : 27) การเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553:43) เลือกลองสนองแรงกระตุ้นภายนอก ในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องจำใจทำ รวมถึงมีสติไม่จมปลักกับปัญหา แต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่น (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2547)

ในส่วนของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกส่วนใหญ่เป็นของต่างประเทศ โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงต่อกันมาเพื่อให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างและบริบทที่ศึกษา แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษาอย่างต่อเนื่องคือแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่พัฒนาโดย พาร์คเกอร์ และ คอลลิน (Parker & Collins, 2010) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดแบบให้รายงานตนเอง โดยกำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้ การมีนวัตกรรม ไปปฏิบัติ การมีสิทธิ์มีเสียง การนำความคิดเชิงรุกและการป้องกันปัญหา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของ พาร์คเกอร์ และคอลลิน (Parker & Collins, 2010) โดยกำหนดนิยามของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ว่าการทำงานอย่างเป็นระบบ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้ความรู้นั้นคาดการณ์ไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ วางแผนเพื่อป้องกันปัญหาหรือให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และลงมือทำตามแผนนั้น รวมทั้งแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการเพิ่มมูลค่างาน (Job Value) ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยกำหนดความหมายขององค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงรุกในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

- 1.การมีนวัตกรรม หมายถึง การทำงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ คาดการณ์ไปข้างหน้าถึงผลลัพธ์ที่ต้องการในอนาคต สร้างสรรค์วิธีการ รูปแบบ และระบบการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การขึ้นใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ
- 2.การมีสิทธิ์มีเสียง หมายถึง การนำเสนอความคิด หรือแนวทางใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงวิธีการ และขั้นตอนในการทำงานแม้ว่าบุคคลอื่นจะไม่เห็นด้วยกับแนวคิดนั้นๆ
- 3.การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ หมายถึง การลงมือทำตามแผนที่วางไว้ ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานหรือสร้างสรรค์ระบบการทำงานขึ้นใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

4. การป้องกันปัญหา หมายถึง การคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นปัญหาหรือไม่ หากการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นปัญหาจึงวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น แล้วลงมือทำตามแผนที่วางไว้

ทั้งนี้ ในการศึกษาครั้งนี้มีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) หาอำนาจจำแนกของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total correlation) และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) รวมทั้งความเชื่อมั่นตัวแปรแฝง (Construct reliability) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA)

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกให้มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนในหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) จำนวน 534 คน ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ที่ระบุว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์จำเป็นต้องมีขนาดใหญ่พอควร โดยทั่วไปกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำสุดที่ต้องใช้คืออย่างน้อย 250 ตัวอย่าง (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งให้คะแนนแบบประมาณค่า 6 ระดับ (น้อยมาก จนถึง ไม่เคยเลย จำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 จำนวน 5 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 4 ข้อ องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 4 ข้อ และ องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 4 ข้อ) ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 18 ข้อ และได้ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิให้แบบวัดมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยตัดข้อคำถามที่มีค่า ความสอดคล้อง (IOC) ต่ำกว่า 0.5 (สุวิมล ติรกันันท์, 2550) ออกจำนวน 1 ข้อ จากนั้นตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นเชิงสอดคล้องภายในของแบบวัดจากการทดลองใช้แบบวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ จำนวน 60 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่นเชิงสอดคล้องภายในของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ที่ 0.90 (องค์ประกอบที่ 1 อยู่ที่ 0.91 องค์ประกอบที่ 2 อยู่ที่ 0.85 องค์ประกอบที่ 3 อยู่ที่ 0.86 และ องค์ประกอบที่ 4 อยู่ที่ 0.85) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดดังกล่าวในการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง โดยใช้ข้อคำถามที่มีค่า

สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total correlation) มากกว่าเท่ากับ 0.30 (Nunnally, 1978) แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ใช้เก็บข้อมูลจริงมีข้อคำถาม 17 ข้อ

5. ผลการวิจัย

ผลการทดสอบองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มี 4 องค์ประกอบ โดยเริ่มจากการประเมินพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมื่อปรับแบบจำลองให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งใช้วิธีการตัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีการปรับปรุงโมเดลที่มากกว่า 4.0 (Hair, et al. 2010) ออก ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ออกไปทีละข้อ จนแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทำให้ได้แบบจำลองการวัดที่ดีที่สุด คือ มีค่า $\chi^2/df = 2.980$, CFI=0.973, RMSEA=0.061, SRMR=0.024 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของทั้งแบบจำลอง ของแฮร์และคณะ (Hair, et al, 2010) ที่กำหนดให้แบบจำลองการวัดที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 250 คน ควรมีค่า CFI หรือ TLI > 0.90, RMSEA < 0.07 ทั้งนี้ จากแบบจำลองการวัดนี้พบว่าตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมี 3 องค์ประกอบ (ได้แก่ การมีนวัตกรรม การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ และการป้องกันปัญหา) ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎี ที่มี 4 องค์ประกอบ (ได้แก่ การมีนวัตกรรม การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ การมีสิทธิ์มีเสียง และการป้องกันปัญหา) โดยมีข้อคำถามลดลงเหลือ 9 ข้อ ในแต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบแรกมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.562 - 0.624 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.785 - 0.831 และในองค์ประกอบที่ 3 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.751-0.819 โดยทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.000

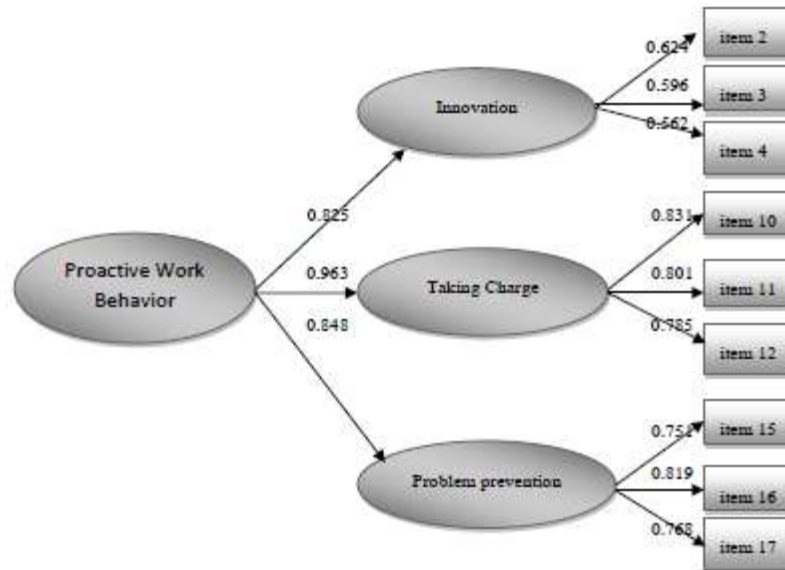
เมื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเสมือน (Convergent validity) พบว่าค่า average variance extracted (AVE) ขององค์ประกอบแรกเท่ากับ 0.35 องค์ประกอบที่สองเท่ากับ 0.65 และองค์ประกอบที่สามเท่ากับ 0.61 สำหรับองค์ประกอบแรกที่มีค่าเท่ากับ 0.35 ซึ่งต่ำกว่า 0.5 แต่เนื่องจากเป็นเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นใหม่จากข้อค้นพบในการศึกษาเบื้องต้น โดยสร้างขึ้นมาครั้งแรก รวมทั้งแบบวัดฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงในระดับที่เชื่อถือได้ ค่า AVE ดังกล่าวจึงเพียงพอที่จะยอมรับความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ได้ (Ping, 2007) ในส่วนของการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) ของแบบจำลองการวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดที่มี 3 องค์ประกอบ กับแบบจำลองการวัดที่มี 4 องค์ประกอบ และเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ทั้งสองแบบจำลองภายหลังการปรับให้ได้แบบจำลองการวัดที่ดีที่สุดแล้วพบว่า แบบจำลองการวัดแบบสามองค์ประกอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 2.980$, CFI = 0.973, RMSEA = 0.061, SRMR = 0.024) และมีความกลมกลืนมากกว่าแบบจำลองการวัดแบบที่มีสี่องค์ประกอบ ($\chi^2/df = 4.149$, CFI = 0.943, RMSEA = 0.077, SRMR = 0.035) และเมื่อตรวจสอบค่าความ

เชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ขององค์ประกอบด้านการมีนวัตกรรม การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ และการป้องกันปัญหา พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.67, 0.85 และ 0.82 ตามลำดับ ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง (Fornell & Larcker, 1981) แสดงว่าแบบจำลองการวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก กล่าวคือ ตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละองค์ประกอบสามารถใช้ในการอธิบายองค์ประกอบทั้งสามที่มีความแตกต่างกันได้ ดังตารางที่ 2 และภาพที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

องค์ประกอบ/ตัวแปรสังเกต	Factor loading	Average variance extracted (AVE)	Construct reliability(CR)
องค์ประกอบการมีนวัตกรรม		0.35	0.67
2. ข้าพเจ้าคิดค้นหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	0.624		
3. ข้าพเจ้าหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในการทำงานที่จะช่วยตอบสนองวิสัยทัศน์พันธกิจ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน	0.596		
4. ข้าพเจ้าวางแผนปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อผลในระยะยาว	0.562		
องค์ประกอบการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ		0.65	0.85
10. ข้าพเจ้าใช้วิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.831		
11. ข้าพเจ้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0.801		
12. เมื่อมีความคิดในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ข้าพเจ้าจะลงมือทำตามความคิดนั้น	0.785		
องค์ประกอบการป้องกันปัญหา		0.61	0.82
15. ข้าพเจ้าวางแผนป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน	0.754		
16. ข้าพเจ้าป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานโดยไม่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้ว	0.819		

จึงแก้ไข			
17.ข้าพเจ้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน ก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น	0.768		
$\chi^2 = 62.591, df = 21, p = .000, \chi^2 / df = 2.980, CFI = 0.973, RMSEA = 0.061, SRMR = 0.024$			



$\chi^2 = 62.591, df = 21, p = .000, \chi^2 / df = 2.980, CFI = 0.973, RMSEA = 0.061, SRMR = 0.024$

ภาพที่ 1 แบบจำลองการวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

6. การอภิปรายผลการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพรายข้อของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่สร้างขึ้นส่วนใหญ่มีอำนาจจำแนกรายข้อที่ดีและแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม แสดงว่าข้อคำถามต่างๆ ที่ประกอบขึ้นมาเป็นแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก วัดในสิ่งเดียวกัน และแบบวัดฉบับนี้ ได้รับการตรวจสอบความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสองครั้ง ตั้งแต่ในเริ่มทดลองใช้แบบวัดเป็นครั้งแรกซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับการตรวจสอบจากการเก็บข้อมูลจริงซึ่งพบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ค่อนข้างสูงเช่นกัน คือ 0.90 โดยองค์ประกอบที่ 1 มีค่าเท่ากับ 0.91 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.84 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าเท่ากับ 0.85 และองค์ประกอบที่ 4 มีค่าเท่ากับ 0.85 ทำให้เห็นว่าข้อคำถามต่างๆ สามารถวัดได้ในสิ่งเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พบว่าในเบื้องต้นแบบจำลองการวัดตั้งต้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อทำการปรับแบบจำลองที่ดีที่สุด

พบว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีนวัตกรรม การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ และการป้องกันปัญหา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่จำแนกพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของพาร์คเกอร์ และคอลลิน (Parker & Collins, 2010) ได้แก่ การมีนวัตกรรม การมีสิทธิ์มีเสียง การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ และการป้องกันปัญหา แม้ว่าผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ไคสแควร์จะระบุว่าแบบจำลองที่ได้ไม่กลมกลืนกับข้อมูล ($\chi^2 = 62.591$, $df = 21$, $p = .000$) นั่นคือมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่โดยปกติแล้วค่าไคสแควร์เป็นค่าสถิติที่จะได้รับผลกระทบจากการที่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยที่มีขนาดใหญ่ จึงเป็นการยากที่จะทำให้การทดสอบค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Crowley & Fan, 1997) แต่ค่าดัชนีที่บ่งบอกความกลมกลืนของแบบจำลองค่าอื่นๆ ระบุว่าแบบจำลองการวัดสามองค์ประกอบนี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ได้แก่ $\chi^2/df = 2.980$, CFI=0.973, RMSEA=0.061, SRMR=0.024) เมื่อพิจารณาค่า AVE ขององค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกทั้งสามองค์ประกอบ พบว่า ในองค์ประกอบที่สองและสามค่าสูงกว่าเกณฑ์ (0.5) โดยมีค่า 0.64 และ 0.61 ตามลำดับ ในส่วนขององค์ประกอบแรกมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ (0.5) ที่ยอมรับได้คือ 0.35 แต่เนื่องจากเป็นเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นใหม่จากข้อค้นพบในการศึกษาเบื้องต้น โดยสร้างขึ้นมารั้งแรก รวมทั้งแบบวัดฉบับนี้มีความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงในระดับที่เชื่อถือได้ ค่า AVE ดังกล่าวจึงเพียงพอที่จะยอมรับความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ได้ (Ping, 2007) แสดงว่าแบบจำลองการวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก นี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน (Convergent validity) นั่นคือทุกข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในองค์ประกอบนั้นได้ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าแบบวัดฉบับนี้มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability) ในระดับที่เชื่อถือได้ เพราะมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงทั้งสามองค์ประกอบอยู่ที่ 0.67, 0.85 และ 0.82 ตามลำดับ

สรุปการพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ผู้วิจัยได้เครื่องมือวัดที่มีความเหมาะสมทั้งจากการพิจารณาจากหลักฐานผลการวิเคราะห์ทางสถิติและความเหมาะสมของแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ทำให้ได้แบบวัดจำนวน 9 ข้อคำถาม (ตามตารางที่ 2) ในเบื้องต้นผู้วิจัยสร้างข้อคำถามสำหรับแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่มีจำนวน 4 องค์ประกอบ จำนวน 17 ข้อ เพื่อให้ครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการมากที่สุด โดยข้อคำถามบางข้อในองค์ประกอบเดียวกันสามารถใช้แทนกันได้ ทั้งนี้ภายหลังจากการวิเคราะห์ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดแล้ว จึงมีการปรับจำนวนข้อของแบบสอบถามโดยการตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันและมีคุณภาพต่ำออกให้เหลือเพียงข้อคำถามที่เป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของแต่ละองค์ประกอบ ตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ข้างต้น เพราะผู้วิจัยต้องการให้แบบวัดมีข้อคำถามที่สั้น และจำนวนไม่มากเกินไปแต่ยังมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและคงความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดที่ผู้วิจัยต้องการพัฒนาไว้อย่างครบถ้วน

7. ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกนี้เป็นเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของพาร์คเกอร์ และ คอลลิน (Parker & Collins, 2010) : ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษาโดยได้พัฒนาแบบวัดโดยการปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทในการศึกษา และได้นำมาใช้ในการวิจัยเป็นครั้งแรก จึงอาจส่งผลให้การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่ใช้ค่า AVE ขององค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในองค์ประกอบที่หนึ่ง มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (0.5) ดังนั้นก่อนที่จะนำแบบวัดนี้ไปใช้ต่อ จึงควรทำการวิจัยเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดฉบับนี้ซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพื่อยืนยันความถูกต้องขององค์ประกอบและข้อคำถามต่างๆ ต่อไป

2. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่พัฒนาขึ้นนี้เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจพฤติกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในหน่วยงานราชการ สามารถนำไปใช้โดยการให้ประเมินหรือรายงานตนเอง ซึ่งหน่วยงานที่มีลักษณะการบริหารและบริบทที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการประเมินพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในหน่วยงานได้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- สุวิมล ติรภานันท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง จำกัด.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *เทคนิคการทำงานเชิงรุก : สร้างพลังในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- Ashford, S. J., & Cummings, L.L. (1985). Proactive feedback seeking: the instrumental use of the information environment. *Journal of Occupational Psychology*. 58: 67-79.
- 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.
- _____. (1999). Proactive Behavior: Meaning Impact Recommendations. *Business Horizons* : 63-70.
- Covey, S. R. (1989). *The Seven Habits of Highly Effective People*. New York: Designed by Irving Perkins Associates.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3): 435-462

- Crowley, S.L., & Fan, X. (1997). Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment. *Journal of Personality Assessment*, 68, 508-531.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluation Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- 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: 139-161.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work: Lessons from feedback-seeking and organizational citizenship behavior research. In B. M. Staw & R. M. Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior*. 28: 3-34. Amsterdam: Elsevier.
- Grant, A. M., Parker, S., & Collins, C. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*. 62: 31-55.
- Hair, Joseph F., et al. (2006). *Multivariate Data Analysis 6th ed.* Pearson Education, Inc.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J.; & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Kipnis, D., Schmidt, S.M., & Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: Exploration in getting one's way. *Journal of Applied Psychology*. 65: 440-452.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking Charge at Work: Extra-role efforts to Initiate Workplace Change. *Academy of Management Journal*. 42: 403-419.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91: 636-652.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. In *Journal of Management*. 36 (3): 633-662.
- Ping, R. A. (2007). Is There any way to improve Average Variance Extracted (AVE) in a latent variable(LV) X? Retrieved from <http://home.att.net/~rpingjr/LowAVE.doc>
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*. 84: 416-427.

- Searle, T. P., & Barbuto, J. E. (2011). Servant leadership, hope, and organizational virtuousness: A framework exploring the positive micro and macro behaviors and its performance impact. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 18 (1) : 107-117.
- Tabacnick, Barbara G., & Fidell, Linda, S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. 3 rd ed. New York: Harper Collins.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and Voice extra-role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal* .

