

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
CAUSAL RELATIONSHIP OF PROACTIVE WORK BEHAVIOR OF LECTURERS
IN THE RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

ชัยอนันต์ มั่นคง¹ สุดารัตน์ สารสว่าง² สนั่น ประจงจิตร์³ วารุณี ลัภนโชคดี⁴
Chaianan Mankong¹, Sudarat Samswang², Sanan Prachongchit³ and Warunee Lapanachokdee⁴

¹นักศึกษาหลักสูตร ศษ.ด. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ^{3,4}อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

chaiananm@hotmail.com, fedusdrs@ku.ac.th, sananpr@gmail.com and feduwnl@ku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 2) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2558 ทั้ง 9 แห่ง เฉพาะสาขาวิชาชีพตามข้อตกลงที่ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ที่มีการเปิดสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ใน 5 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ 1) วิศวกรรม 2) สถาปนิก 3) ช่างสำรวจ 4) นักบัญชี 5) การท่องเที่ยวและการโรงแรม จำนวนทั้งสิ้น 450 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากที่สุดผ่านตัวแปรความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ และ 2) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติ Chi-square (χ^2) = 125.610, p-value = .083, RMSEA = .022, CFI = .995, GFI = .971, AGFI = .943

คำสำคัญ: บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์
การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

Abstract

This paper presents a causal relationship of proactive work behavior of lecturers in the Rajamangala University of Technology. The purposes of this research were to 1) study causal factors of proactive work behavior of the lecturers, 2) develop a causal relationship model of proactive work behavior of the lecturers, and 3) examine consistency of a causal relationship model of proactive work behavior of the lecturers. A samples of 450 lecturers was randomly selected from nine Rajamangala University of Technology in the 2016 academic year. Sample are those who were in five disciplines as follow, 1) Engineering services, 2)

Architectural services, 3) Surveying qualification, 4) Accountancy services, and 5) Tourism. These disciplines were tied to

the Mutual Recognition Arrangements: MRAs, the sectorial agreements based on the free movement of labor in the ASEAN region. 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) Proactive personality, transformational leadership, teacher-efficacy and psychological empowerment were causes of proactive work behaviors of the lecturers, by which proactive personality variables affected proactive work behaviors the most through teacher-efficacy variable. 2) Causal relationship of proactive work behavior of the was consistent with empirical data Chi-square (χ^2) = 125.610, p-value = .083, RMSEA = .022, CFI = .995, GFI = .971, AGFI = .943

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

1. บทนำ

ทิศทางเศรษฐกิจโลกกำลังเตรียมตัวเข้าสู่เศรษฐกิจยุคโมเลกุล การใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและชาญฉลาดเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจในปัจจุบันต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพประชากรจะต้องเน้นให้มีความรู้และสมรรถนะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและความต้องการของประเทศ แม้ว่าในระยะที่ผ่านมาการพัฒนาประเทศจะให้ความสำคัญกับการสร้างภูมิคุ้มกันให้เข้มแข็ง แต่อาจไม่เพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่รวดเร็วและรุนแรงที่อาจเกิดขึ้น จึงต้องสร้างความพร้อมของประเทศเพื่อรองรับความท้าทายและโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ให้ประเทศไทยสามารถปรับตัวได้ทั้งใน “เชิงรับ” และ “เชิงรุก” พร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่กำลังเกิดขึ้น [1]

การที่ประเทศไทยจะแข่งขันในระดับสากลและในอาเซียน ตลอดจนการผลิตองค์ความรู้และคนที่มีคุณภาพดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ มหาวิทยาลัยต่างๆ จะต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ให้การทำงานในเชิงรุกมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น สถาบันการศึกษารวมทั้งมหาวิทยาลัยจะต้องมีบทบาทสำคัญในการผลิตองค์ความรู้และคนที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของสังคมทั้งในแง่องค์ความรู้ ทักษะและวิถีคิด รวมทั้งจริยธรรมและจิตสำนึก เนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่สามารถแยกตัวออกจากกระบวนการพัฒนาของประเทศได้ [1]

หลายปีที่ผ่านมาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก แต่จำนวนงานวิจัยที่อธิบายรูปแบบของการเกิดพฤติกรรมเชิงรุกยังไม่ชัดเจนนัก โดยเฉพาะในศาสตร์ที่

เกี่ยวข้องกับการศึกษา อีกทั้งครูและอาจารย์กำลังประสบกับปัญหามากมายทั้งที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของครู ชีวิตส่วนตัว และการทำงาน [2] รวมถึงนโยบายจากผู้บริหาร

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับการยอมรับจากนักวิชาการในทางสาขาวิทยาศาสตร์องค์การ (Ashford และ Cummings, 1985; Bateman และ Crant, 1993; Grant และ Ashford, 2008) [3] และได้รับการเสนอให้เป็นพฤติกรรมที่ริเริ่มโดยบุคคลที่มุ่งเน้นการนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในตัวเองหรือสภาพแวดล้อมในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่า หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถทำงานเชิงรุกมากเท่าใดก็นำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลงานที่มีคุณภาพ นอกจากนั้นแล้วยังเป็นองค์การที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเกิดความสามารถในการแข่งขันสูงตามไปด้วย [3]

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันหนึ่งที่มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ และเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการผลิตที่ตรงกับวิชาชีพหลักตามข้อตกลงของอาเซียนที่ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เป็นเชิงรุกให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างเร่งด่วน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกดังกล่าวของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งทั่วประเทศ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2.2 เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2.3 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

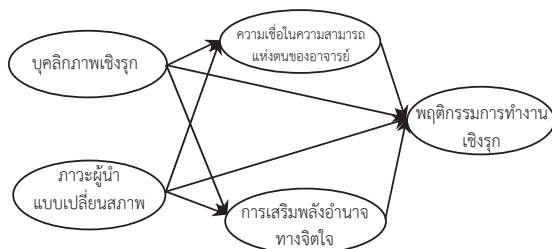
3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ และการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

3.2 โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการตรวจสอบเอกสารตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2558 ทั้ง 9 แห่ง เฉพาะสาขาวิชาชีพตามข้อตกลงที่ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) มีการเปิดสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 5 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ 1) วิศวกร 2) สถาปนิก 3) ช่างสำรวจ 4) นักบัญชี 5) การท่องเที่ยวและการ

โรงแรม จำนวนทั้งสิ้น 4,709 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประจำปีการศึกษา 2558 ทั้ง 9 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 450 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแนวคิดการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ที่ Hair et al. [4] ได้เสนอให้ใช้ตัวอย่างอย่างน้อย 10 – 20 หน่วยต่อ 1 พารามิเตอร์ ที่ต้องการประมาณค่า โดยในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 22 พารามิเตอร์ ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างจำนวน 20 หน่วยต่อ 1 พารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงมีจำนวน 440 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมาแต่ละ 50 คน จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง จึงทำให้ได้ขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็น 450 คน

5.2 ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยเน้นศึกษาเนื้อหาในด้าน 1) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (proactive work behaviors) ศึกษาตามแนวคิดของ Parker และคณะ [5] 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ศึกษาตามแนวคิดของ Bass และ Avolio. [6] 3) บุคลิกภาพเชิงรุก (proactive personality) ศึกษาตามแนวคิดของ Bertolino และคณะ [7] 4) การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (psychological empowerment) ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Spreitzer. [8] 5) ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของครู (teacher-efficacy) ศึกษาตามแนวคิดของ Chan และคณะ [9]

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อความแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีลักษณะเป็นข้อความแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ

7. การสร้างและตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

2. สร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำไปตรวจสอบความตรง (Validity) ด้านเนื้อหา

ความชัดเจนในการใช้ภาษาและการสื่อสารของข้อความด้วยการนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาความสอดคล้องของข้อความหรือพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากนั้นนำผลการพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยข้อความทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.6 – 1

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบและปรับแก้ข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79 2) ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 3) ด้านความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 4) ด้านการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และ 5) ด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น จำนวน 404 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ 90 โดยมีแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 404 ฉบับ และเมื่อได้ข้อมูลกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ 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

9. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.48 โดยมีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.89 มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.65 มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์มากกว่า 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.11 และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.24

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ค่าความเบ้ (Skewness: Sk) และค่าความโด่ง (Kurtosis: Ku) พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.98 – 4.12 อยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือมีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีความแตกต่างกันไม่มาก

ความเบ้ (Skewness) ข้อมูลเป็นค่าติดลบ คือ ช่วงค่าตัวเลข -.84 ถึง -.01 แสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับของแต่ละตัวแปรที่ศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ย สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูลพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.79 ถึง 1.86

3. ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้ผลดังนี้

โมเดลการวัดของตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่า Chi-square ที่ df = 1 มีค่าเท่ากับ .108 โดยมี p = .743, RMSEA = .000, CFI = 1.000

โมเดลการวัดของตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TL) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่า Chi-square ที่ df = 4 มีค่าเท่ากับ 8.253 โดยมี p = .083, RMSEA = .051, CFI = .996

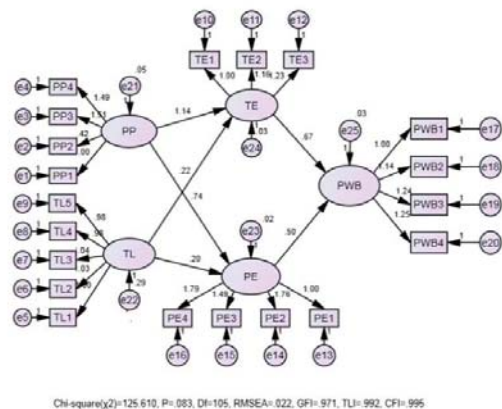
โมเดลการวัดของตัวแปรความเชื่อมั่นในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ (TE) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่า Chi-square ที่ $df = 1$ มีค่าเท่ากับ 13.542 โดยมี $p = .067$, RMSEA = .176, CFI = .976

โมเดลการวัดของตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (PE) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่า Chi-square ที่ $df = 1$ มีค่าเท่ากับ 3.499 โดยมี $p = .061$, RMSEA = .097, CFI = .995

โมเดลการวัดของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่า Chi-square ที่ $df = 1$ มีค่าเท่ากับ 4.973 โดยมี $p = .998$, RMSEA = .000, CFI = 1.000

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวกแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกคู่มีค่าความสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .00 - .58 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดคือ 0.7 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรไม่มีปัญหาการมีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงเกินไป

5. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามสมมติฐานการวิจัยมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ที่ $df = 105$ มีค่าเท่ากับ 125.610 โดยมี $p = .083$ ค่าไค-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระเท่ากับ 1.196 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .971 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .943 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .038 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .022 ส่วนดัชนี Normed Fit Index (NFI) เท่ากับ .973, ดัชนี Incremental Fit Index (IFI) เท่ากับ .995 และดัชนี Comparative Fit Index (CFI) เท่ากับ .995 จากค่าสถิติดังกล่าวข้างต้นทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพ



รูปที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพล พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TL) ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ (TE) และการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (PE) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่บุคลิกภาพเชิงรุก (PP) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TL) ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ (TE) และตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (PE) ไปยังตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) โดยที่บุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากที่สุดผ่านตัวแปรความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์

สำหรับอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) มีอิทธิพลรวมมากที่สุดเท่ากับ 1.13 รองลงมา คือ ตัวแปรความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ (TE) เท่ากับ .67 และตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (PE) เท่ากับ .50 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเชิงรุก และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยมีความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ และการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายในที่เป็นตัวส่งผ่าน (mediator) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไปยังพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Parker และคณะ [5] บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ($R = 0.26$, $P < .01$) ผ่านความเชื่อในความสามารถแห่งตน ($\beta = 0.42$, $P < .01$) บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความเชื่อใน

ความสามารถแห่งตนต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมาก ยังมี ความสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากของ Axtell และ Parker [10] Bateman และ Crant [11] Crant [12] Parker [13], [14] และผลการศึกษาของ Searle [3] พบว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจเป็นตัวแปรสื่อกลางบางส่วนระหว่าง บุคลิกภาพเชิงรุกและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก นอกจากนั้น Cavazotte และคณะ [15] ยังพบว่า การรับรู้ความสามารถ แห่งตนเป็นสื่อกลางระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับ ประสิทธิภาพของงาน โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมี อิทธิพลทางตรงต่อผู้ตาม ความเชื่อในความสามารถแห่งตน และผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ดังนั้นหนึ่งในหลาย ๆ วิธีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชา คือการเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของการทำงาน [16]

10. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก ส่งผล ทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากที่สุด โดยผ่าน ความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ และการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ Parker และ คณะ [5] กับ Cavazotte และคณะ [15] ที่ศึกษาพบว่า ความเชื่อในความสามารถแห่งตนเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญในการ ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ดังนั้นหากอาจารย์มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถแล้ว อาจารย์ก็จะกล้าลงมือทำงานใหม่ๆ หรืองานที่ท้าทายให้เกิดขึ้นได้ อาทิ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นหาเทคนิควิธีการ สื่อการสอนใหม่ๆ พร้อมทั้งสามารถที่จะสื่อสารความคิด มุมมองใหม่ๆ ให้กับผู้อื่นได้และมีความเป็นผู้นำ สามารถเสนอขั้นตอน กระบวนการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้อื่นรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นยังสามารถปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ และหาวิธีที่มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาให้กับองค์กรได้ และเนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งมุ่งเน้นผลิตบัณฑิต นักปฏิบัติ (Hands-On) การที่เราจะสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติให้เกิดขึ้นได้ เราจะต้องสร้างและพัฒนาให้อาจารย์เป็นนักปฏิบัติ ก่อน ซึ่งถ้าอาจารย์ขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อาจารย์อาจจะไม่สามารถที่จะลงมือปฏิบัติและสอนให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติได้เลย ดังนั้นการทำให้อาจารย์เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้นั้น จึงต้องทำให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

ส่วนการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (psychological empowerment) เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นตัวแปรส่งผ่านจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไปยังพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก สอดคล้องกับการศึกษาของ Searle [3] ที่ได้ทำการการศึกษาพบว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก นอกจากนั้นแล้ว Searle [3] ยังพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกขององค์กร นั้นหมายความว่า หากองค์กรมีบุคลากรที่สามารถทำงานเชิงรุกมากเท่าใด ก็จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลงานที่มีคุณภาพมากเท่านั้น

11. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกนั้น จำเป็นต้องเริ่มจากตัวของอาจารย์เองก่อน นั่นคือ การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อให้เกิดบุคลิกภาพเชิงรุก สร้างลักษณะนิสัยของการทำงานเชิงรุกให้เกิดขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่การพยายามหาโอกาส และค้นหาสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ การเป็นผู้นำทางความคิด และสามารถที่จะโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย หรือเข้ามามีส่วนร่วม มีความเชื่อมั่น และมุ่งมั่นที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถแก้ปัญหา และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

2. ส่งเสริมให้อาจารย์มีความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ โดยการส่งเสริม พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นและตรงต่อความของอาจารย์ เพื่อที่จะสอนให้เกิดการปฏิบัติได้จริง และมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน

3. ผู้บริหารควรมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ เพื่อให้อาจารย์รับรู้ถึงคุณค่า เป้าหมายในการทำงาน พัฒนานให้มีทักษะและความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ ให้อาจารย์สามารถสร้างและกำหนดทางเลือกในการทำงานได้ด้วยตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จได้ โดยทั้งนี้ ต้องรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและหน่วยงานที่จะส่งผลไปสู่ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแต่ละแห่งสามารถใช้ประโยชน์ในความสัมพันธ์นี้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกผ่านความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ และการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ

2. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มากที่สุดโดยส่งผ่านความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีดำเนินการ ดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดบุคลิกภาพเชิงรุก และเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถแห่งตน เช่น ส่งเสริมให้อาจารย์หาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เป็นผู้นำทางความคิด โดยให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น เพื่อให้อาจารย์มีความเชื่อมั่น และมุ่งมั่นที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมถึงสามารถแก้ปัญหา และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง สามารถรับรู้ถึงคุณค่า เป้าหมายในการทำงาน สร้างและกำหนดทางเลือกในการทำงานได้ด้วยตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จได้ โดยทั้งนี้ต้องรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและมหาวิทยาลัยที่จะส่งผลไปสู่ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่วางไว้

2.2 ให้ความสำคัญกับคณาจารย์ โดยการส่งเสริมและพัฒนาให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความรู้ ทักษะ พร้อมทั้งจะถ่ายทอดให้เกิดการลงมือปฏิบัติจริง โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้การอบรมและพัฒนาในด้านที่ตรงกับความต้องการของอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น

2.3 สร้างกระบวนการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ให้อาจารย์ได้รับรู้ถึงคุณค่า เป้าหมายในการทำงาน มีทักษะ ความสามารถในการทำงาน สามารถสร้างและกำหนดทางเลือกได้ด้วยตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยต้องรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและหน่วยงานที่จะส่งผลไปสู่ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรตามเป้าหมาย 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 และแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยอย่างก้าวกระโดด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากที่สุดโดยมีความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ และการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเชื่อมโยงที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ดังนั้นงานวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณา ตัวแปรความเชื่อในความสามารถแห่งตนของอาจารย์ และตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ ไปศึกษาในสภาพแวดล้อมและมิติที่มีความแตกต่างออกไป

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และบุคลิกภาพเชิงรุก ไม่ส่งผลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ดังนั้นงานวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เป็นสาเหตุเพิ่มเติม สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิดและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เสนอให้มีการศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และความรับผิดชอบ เป็นต้น เพื่อทำให้เกิดความชัดเจนในการศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในองค์การเพิ่มมากขึ้นต่อไป

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะตัวอย่างที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย อีกทั้งการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในสถานศึกษาขณะนี้น้อยมาก ซึ่งอาจทำให้ได้ผลการวิจัยบางมิติเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากขึ้นในอนาคต จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและควรทำการศึกษาในกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลาย และในระดับต่างๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2556. **วิวัฒนาการของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทย**. กรุงเทพฯ: ศรีเมืองการพิมพ์.
- [2] ปริญญาธรรม ตั้งคุณานันต์. 2557. การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูไทยตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**, 13(3), น.190.
- [3] Tungkunan, P. 2014. The Development of The Quality of Life of Thai Teacher According to The Philosophy of The Sufficiency Economy. **Journal of Industrial Education**, 13(3), p.190.
- [4] 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.
- [5] Hair, J.F., W.C. Black, W.C. Babin and R.L. Tatham. 2006. **Multivariate data analysis**. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- [6] 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.
- [7] Bass, B. M. and Avolio, B. J. 2004. **Multifactor leadership questionnaire: Manual and Sampler set**. Mind Garden, Menlo Park, CA.
- [8] 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.
- [9] Spreitzer, G. M. 1995. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**, 38 (5), p.1441-1465.
- [10] 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. Vol. 45 No.3 p.597-630.
- [11] 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.
- [12] Bateman, T. S., and Crant, J. M. 1999. **Proactive behavior: Meanings, impact, and recommendations**. *Business Horizons*, 42(3), p.63-70.
- [13] 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.
- [14] 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.
- [15] 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.
- [16] Cavazotte, et al. 2013. Transformational Leaders and Work Performance: The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy. **Brazilian Administration Review**, October. Vol. 10 No.4 p.490-512.
- [17] 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.