

ผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ

มนัสนันท์ ช่อประพันธ์

คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150

อีเมลของผู้ประพันธ์บรรณกิจ: manutsanan.m@acc.msu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากรสายสนับสนุน 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 4,555 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 354 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการศึกษา คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนตัวแปรตามคือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิจัย พบว่า 1) ทั้งระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับมากและมีความแปรผันอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทั้งกลุ่ม โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (4.20) และ (4.25) ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในทุกด้านมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.677 - 0.759

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงรุก; ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน; บุคลากรสายสนับสนุน; ความคิดสร้างสรรค์; วางแผน

The Effects Proactive Behavior on Performance Effectiveness for Public Higher Education Institutions

Manutsanan Chorprapun

*Maharakham Business School, Maharakham University, Kantarawichai District,
MahaSarakham 44150, Thailand*

Corresponding author's e-mail: manutsanan.m@acc.msu.ac.th

Abstract

The objectives of this research study are 1) to study the level of proactive work behavior of supporting personnel, 2) to study the level of work effectiveness of supporting personnel, and 3) to study the impact of proactive work behavior on work effectiveness of supporting personnel. The population used in the study consisted of 4,555 supporting personnel in government higher education institutions, using a stratified random sampling of 354 people. A questionnaire was used as a tool to collect data. Statistics used in data analysis include mean, percentage, standard deviation, multiple correlation analysis and multiple regression analysis. The independent variable used in the study was the proactive work behavior of supporting personnel. The dependent variable is work effectiveness of supporting personnel. The results found that 1) both the average level of opinions regarding proactive work behavior and the overall and individual work effectiveness of supporting personnel is at a high level and the variation is within acceptable criteria for the entire group. The mean and coefficient of variation were (4.20) and (4.25), respectively. 2) The results of the study on the work effectiveness of supporting personnel found that proactive work behavior in all aspects had a positive impact on overall work effectiveness of supporting personnel. There were correlation coefficients between 0.677 - 0.759.

Keywords: Proactive behavior; Performance work effectiveness; Support staff; Creative thinking; Plan

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สถาบันอุดมศึกษาควรปรับตัวให้รองรับอาชีพที่หลากหลาย ปรับรูปแบบการเรียนรู้จาก 1.0 ที่เรียนรู้จากอาจารย์อย่างเดียว ให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (2.0) และสร้างองค์ความรู้ (3.0) นำไปสู่การอุดมศึกษาไทยในยุค 4.0 ที่มีหัวใจสำคัญ คือ การสร้างนวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น เน้นการเพิ่มมูลค่าทรัพยากรและผลิตภัณฑ์ เป็นสังคมของการแบ่งปันและปรับตัวสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ นพ.อุดม คชินทร กล่าวไว้ ในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมาเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสิ่งต่าง ๆ แม้แต่ระบบการเงินก็เกิดความเปลี่ยนแปลงไปมาก อาทิ Bitcoin หรือระบบโลจิสติกส์ เป็นต้น และมีการคาดการณ์กันว่าในปี 2030 จะเกิดการพลิกโฉมในเรื่องของ Health care และการศึกษา ประกอบกับข้อมูลของ World Economic Forum ที่พบว่าในอนาคตเทคโนโลยีด้านสุขภาพจะมีความก้าวหน้า และสามารถแทนคนได้ทั้งการใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ ใช้หุ่นยนต์ผ่าตัด การตรวจพบความผิดปกติของ Gene ที่ป้องกันการเกิดโรคตลอดจน Biotechnology เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้การรักษาเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วและประชากรมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น (อรพรรณ ฤทธิ์มั่น, 2562) การแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบันทำให้บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงไป โดยโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง Future of Work Research Consortium ของมหาวิทยาลัยลอนดอน ระบุว่า ในปี 2020 องค์กรต่างๆ จะนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการทำงานมากขึ้น ทำให้ต้องมีการปรับทักษะการทำงาน และพัฒนาระบบการทำงาน จากการทำงานเน้นบทบาทและตำแหน่งไปสู่ระบบที่เน้นทักษะในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง และให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ด้วยการบริหารที่เป็นธรรม สามารถที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระยะยาวนั้น จะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เพิ่มความผูกพันการให้การยอมรับในผลงานที่ทุ่มเท การมีเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่แข่งขันกับองค์กรอื่นได้ และที่สำคัญคือการสร้างโอกาสให้บุคลากรเติบโตในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา (สุรพงษ์ มาลี, 2563) ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรนั้นส่งผลต่อการคงอยู่และการเติบโตขององค์กร เกิดจากทั้งปัจจัยภายใน คือลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆ ต้องมีลักษณะของการทำงานที่มองไปข้างหน้ามีความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีการเดิม ๆ ให้มีการพัฒนาและสามารถมองปัญหาได้อย่างถ่องแท้ เป็นลักษณะของการทำงานเชิงรุก และยังเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับผลตอบแทนที่ดี ความรู้สึกประสบความสำเร็จ การได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ยังสร้างแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย ดังนั้น เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เป็นเชิงรุกมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Behavior) สามารถพัฒนาขึ้นได้โดยการส่งเสริมปัจจัยทางบวกที่มีผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยการสนับสนุนขององค์กรตามการรับรู้ (Perceived Organization Support) เป็นปัจจัยทางบวกที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Frese et al., 1999) การสนับสนุนขององค์กรตามการรับรู้ หมายถึง ความเชื่อของบุคลากรที่ว่าองค์กรมีการมองเห็นคุณค่าในความทุ่มเททำงานของบุคลากร ให้การดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรในด้านสวัสดิการ ความเป็นอยู่ตลอดจนรางวัลหรือผลตอบแทนอย่างคุ้มค่าในการทำงานของบุคลากร การสนับสนุนขององค์กรตามการรับรู้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) และทฤษฎีบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน (Norm of Reciprocity) โดยเชื่อตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่ว่าในการทำงานของบุคลากรไม่ได้มุ่งหวังผลตอบแทนในรูปแบบเงินจากองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่มีความมุ่งหวังการยอมรับและการสนับสนุนจากองค์กรควบคู่ไปด้วย รวมทั้งเชื่อตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนตอบแทนที่ว่าหากบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างคุ้มค่า ก็จะเกิดความรู้สึกว่าต้องตอบแทนองค์กร โดยการทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น หากบุคลากรมีความเชื่อว่าตนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนองค์กร โดยการทุ่มเทใน

การทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่บุคลากรมีความรู้สึกสำนึกในบุญคุณขององค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น (Rhoades & Eisenberger, 2002) เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรนั้นส่งผลต่อการคงอยู่และการเติบโตขององค์กร เกิดจากทั้งปัจจัยภายใน คือลักษณะบุคลิกภาพ ของบุคคลนั้นๆ ต้องมีลักษณะของการทำงานที่มองไปข้างหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีการเดิม ๆ ให้มีการพัฒนา และสามารถมองปัญหาได้อย่างถ่องแท้ เป็นลักษณะของการทำงานเชิงรุก และยิ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับผลตอบแทนที่ดี ความรู้สึกประสบความสำเร็จ การได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ยังสร้างแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย โดยมีปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน และด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (อภิวัชร ฉายอรุณ และ กฤษฏา มุฮัมหมัด, 2565) ตลอดจนการแข่งขันในระดับสากลและในอาเซียน มหาวิทยาลัยต่างๆ เร่งพัฒนาบุคลากรให้เกิดการทำงานเชิงรุกมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถแห่งตน และด้านการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (ชัยอนันต์ มั่นคง และคณะ, 2559) ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายในและภายนอกได้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (Performance Effectiveness) เป็นศักยภาพภายในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคคล มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรเพราะทุกคนจะต้องทราบว่าในช่วยเวลาที่ทำงานให้องค์กรตนเองมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด มีข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงหรือไม่อย่างไร (อนิวัช แก้วจันทน์, 2552) และแม้ว่าประสิทธิผลจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรแต่หากถามถึงประสิทธิผลองค์กรจากบุคลากรต่างๆ ในองค์กรแล้ว เราจะพบความเข้าใจและการมองประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกันระหว่างบุคคลต่างๆ กล่าวคือ หากถามผู้บริหารธุรกิจประสิทธิผลองค์กรจะได้จากความสามารถขององค์ในการเจริญเติบโต การทำกำไร และการได้รับผลตอบแทนจากการบริหารจัดการองค์กร หากสอบถามผู้ถือหุ้น ประสิทธิผลจะเป็นผลกำไรสูง ค่าใช้จ่ายในองค์กรน้อย ยอดขายสินค้าหรือบริการสูง และเงินปันผลดี จึงจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและการปรับตัวที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง หากสอบถามบุคลากรประสิทธิผลของกิจการจะสามารถเพิ่มเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ผลตอบแทนดีและสวัสดิการดี (วันชัย, 2550) ดังนั้น แนวทางในการกำหนดพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในอนาคตจะช่วยในการบริหารจัดการองค์กรให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั้นมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านคุณภาพผลงาน (Quality of Work) ด้านปริมาณผลงาน (Quantity of Work) และด้านความต่อเวลาในการปฏิบัติงาน (Timing of Work) (มุสตี รุมาคม, 2548)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ผลลัพธ์ ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผน กำหนดนโยบาย พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอย่างไร ให้บรรลุผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด และเป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรสายสนับสนุน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน

สมมติฐานการวิจัย

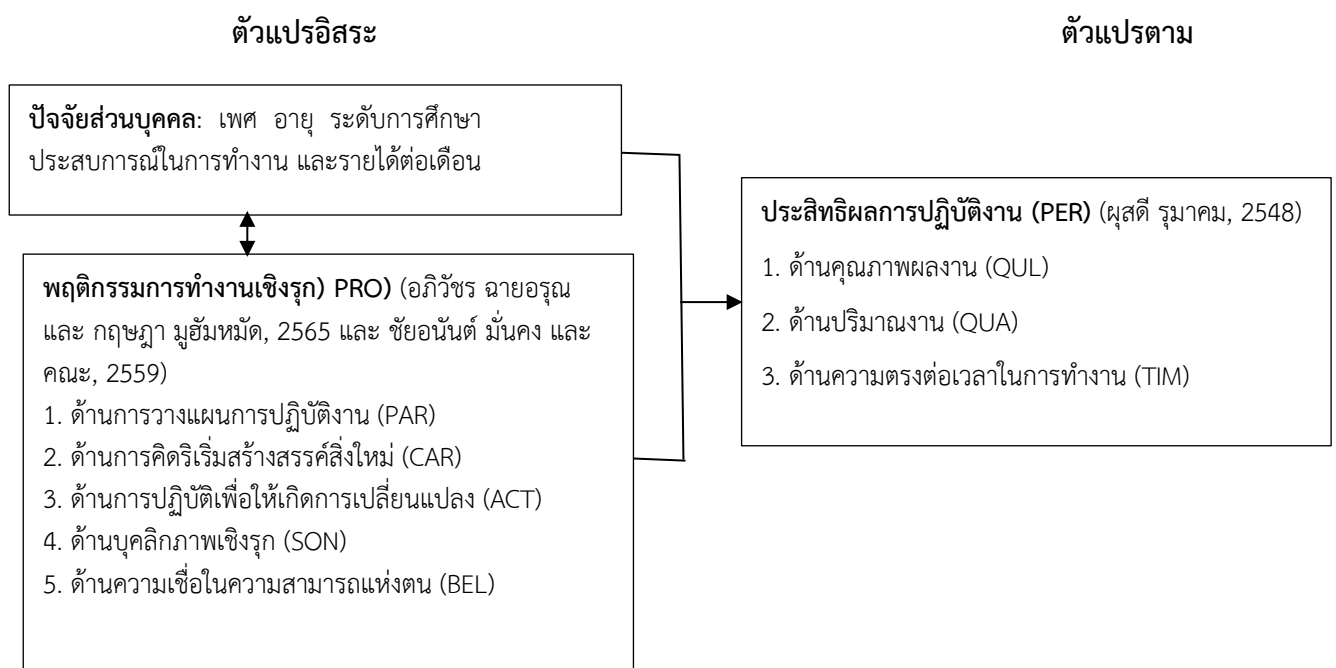
H₁ ระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก

H₂ ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก

H₃ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (ภาพที่ 1) เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 4,555 คน (N) หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนงานของ

มหาวิทยาลัย ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยระดับปฏิบัติการ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรสายสนับสนุน บริการ งบประมาณเงินรายได้และเงินแผ่นดิน ไม่รวมลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 354 คน โดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. จำแนกบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนครราชสีมา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

2. กำหนดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้สร้างตามความมุ่งหมายวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรสายสนับสนุน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน (PAR) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (CAR) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (ACT) ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก (SON) และด้านความเชื่อในความสามารถแห่งตน (BEL)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน (QUL) ด้านปริมาณงาน (QUA) และด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน (TIM)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.520 - 0.934 และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.648 - 0.883 สอดคล้องกับ (Nunnally, 1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.875 - 0.934 และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.903 - 0.923 สอดคล้องกับ (Nunnally & Bernstein, 1994) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 12 กันยายน 2566 - 28 ธันวาคม 2566

1. จัดทำบันทึกขออนุมัติจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ก่อนแจกแบบสอบถาม เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2566 และผ่านจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ วันที่ 30 สิงหาคม 2566 หนังสือรับรองจริยธรรม (No.0311/66)

2. จัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 354 ชุด และสำรอง จำนวน 10 ชุด

3. แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ โดยจัดทำบันทึกข้อความถึงผู้บริหาร จำนวน 9 มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดตอบแบบสอบถาม และส่งกลับโดยการตอบแบบออนไลน์ ส่งกลับทางอีเมล และทางไปรษณีย์ นำส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 ชุด

4. ทำการสำรวจความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืน 104 ฉบับ (n) คิดเป็นร้อยละ 29.37 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 354 คน (N) และทำคู่มือลงรหัส (Coding Book) เพื่อเตรียมข้อมูลลงในโปรแกรม Excel พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้งก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลลัพธ์ที่ได้ไปประกอบการเขียนรายงานการวิจัยตามที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับเกณฑ์และแปลความหมายเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร มีดังนี้ 4.51-5.00 (ระดับมากที่สุด) 3.51-4.50 (ระดับมาก) 2.51-3.50 (ระดับปานกลาง) 1.51-2.50 (ระดับน้อย) และ 1.00-1.50 (ระดับน้อยที่สุด)

3) การวิเคราะห์ผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (Coefficient of Multiple Determination) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เขียนเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{สมการในรูปแบบของประชากร: PER} = \beta_0 + \beta_1 \text{ PAR} + \beta_2 \text{ CAR} + \beta_3 \text{ ACT} + \beta_4 \text{ SON} + \beta_5 \text{ BEL} + \epsilon$$

เมื่อ	PER	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม
	PAR	แทน	การวางแผนการปฏิบัติงาน
	CAR	แทน	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่
	ACT	แทน	การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
	SON	แทน	บุคลิกภาพเชิงรุก
	BEL	แทน	ความเชื่อในความสามารถแห่งตน

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยทั้งหมด ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 1 แสดงภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุนให้เห็นในแต่ละกลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงลึก โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.31) อายุ 41 - 45 ปี (ร้อยละ 25.96) รองลงมา 46 - 50 ปี (ร้อยละ 19.23) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 54.81) รองลงมาปริญญาโท (ร้อยละ 41.35)

ประสบการณ์ในการทำงาน 16 - 20 ปี (ร้อยละ 24.04) รองลงมา 11 - 15 ปี (ร้อยละ 23.08) รายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท (ร้อยละ 43.27) รองลงมา 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 27.88)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน

รายละเอียดข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	34	32.69
1.2 หญิง	70	67.31
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	10	62.9
2.2 31-35 ปี	16	15.38
2.3 36-40 ปี	18	17.31
2.4 41-45 ปี	27	25.96
2.5 46-50 ปี	20	19.23
2.6 มากกว่า 50 ปี	13	50.12
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.92
3.2 ปริญญาตรี	57	54.81
3.3 ปริญญาโท	43	41.35
3.4 ปริญญาเอก	2	1.92
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	18	31.17
4.2 6-10 ปี	19	18.27
4.3 11-15 ปี	24	23.08
4.4 16-20 ปี	25	24.04
4.5 มากกว่า 20 ปี	18	31.17
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	7	73.6
5.2 15,001-20,000 บาท	10	9.62
5.3 20,001-30,000 บาท	29	27.88
5.4 30,001-40,000 บาท	45	43.27
5.5 มากกว่า 40,000 บาท	13	50.12

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.29	0.63	มาก
2. ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่	4.07	0.59	มาก
3. ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	4.14	0.58	มาก
4. ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก	4.19	0.63	มาก
5. ด้านความเชื่อในความสามารถแห่งตน	4.28	0.57	มาก
โดยรวม	4.20	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยรวม อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน สำหรับระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพผลงาน	4.20	0.57	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.20	0.62	มาก
3. ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน	4.35	0.56	มาก
โดยรวม	4.25	0.52	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน สำหรับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม (PER) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.677 - 0.759 โดยด้านความเชื่อใจในความสามารถแห่งตน ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก มีค่าต่ำสุด เมื่อนำไปสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม (ตัวแปรตาม : PER) กับตัวแปรความพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในแต่ละด้าน (ตัวแปรอิสระ) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปร	PER	PAR	CAR	ACT	SON	BEL
\bar{X}	4.24	4.29	4.07	4.14	4.18	4.28
S.D.	0.51	0.62	0.59	0.57	0.62	0.56
PER	-	0.677*	0.678*	0.699*	0.759*	0.758*
PAR		-	0.628*	0.747*	0.758*	0.704*
CAR			-	0.753*	0.656*	0.646*
ACT				-	0.780*	0.739*
SON					-	0.813*
BEL						-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01*

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแบบพหุคูณเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อผลกระทบมาจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในทุกด้าน

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.882	0.246	3.588	0.001*
ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน (PAR)	0.084	0.080	1.043	0.300
ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (CAR)	0.200	0.079	2.527	0.013*
ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (ACT)	0.007	0.102	0.066	0.948
ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก (SON)	0.225	0.097	2.326	0.022*
ด้านความเชื่อในความสามารถแห่งตน (BEL)	0.286	0.096	2.975	0.004*
R = 0.820, R ² = 0.672, Adj R ² = 0.656, S.E. _{est.} = 0.304				

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01*

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีผลมาจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ด้านความเชื่อในความสามารถแห่งตน (BEL) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (CAR) และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก (SON) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน (PAR) และด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (ACT) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามรูปแบบที่กำหนด ต่างจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในตารางที่ 5

เมื่อทราบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีผลกระทบมาจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ทั้ง 3 ด้าน จึงได้นำมาวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อสร้างแบบใหม่ได้ดังตารางที่ 6 พบว่า สมการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.817 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ทั้ง 3 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 65.80 (R² = 0.658) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ S.E._{est.} เท่ากับ 0.303

สมการการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน คือ

$$PER = 0.930 + 0.219CRE + 0.268SON + 0.305BEL$$

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์แบบพหุคูณเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อผลกระทบมาจากพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เฉพาะด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.930	0.240	3.873	0.000*
ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (CAR)	0.219	0.069	3.167	0.002*
ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก (SON)	0.268	0.086	3.120	0.002*
ด้านความเชื่อในความสามารถแห่งตน (BEL)	0.305	0.093	3.274	0.001*
R = 0.817, R ² = 0.668, Adj R ² = 0.658, S.E. _{est.} = 0.303				

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01*

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ สามารถอภิปรายผลได้ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยรวม ด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก และด้านความเชื่อในความสามารถแห่งตน อยู่ในระดับมากเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.20 บุคลากรมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรมุ่งเน้นการทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ส่งผลให้มีระบบในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และมีวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างรอบคอบ มีการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกก่อนเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กร สามารถปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กรเกี่ยวกับการทำงานอย่างเคร่งครัด มีการแบ่งแยกประเภทของงานที่มีความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ ทำให้ผลงานมีคุณภาพ มีความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความมานะ อุตสาหะ และมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สามารถปรับตัวในการปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้และกล้าที่จะทำสิ่งที่แตกต่างด้วยความคิดที่มุ่งมั่น พยายามทำงานสำคัญนั้นๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ ล้อมทอง และ ดนัย ปัตตพงศ์ (2561) พบว่า โดยรวมพฤติกรรมเชิงรุกของเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่าแรงจูงใจ 3 อันดับแรกที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด มีพฤติกรรมเชิงรุก ได้แก่ 1) แรงจูงใจด้านบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยและความสมดุลชีวิตของการทำงาน 2) แรงจูงใจที่มาจากมีเครื่องมือที่ทันสมัย และ 3) แรงจูงใจใฝ่ก้าวหน้าและผลตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี ชื่นชม (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการคิดในทางบวก รองลงมา ด้านการลดความไม่แน่นอน ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ และด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรส มีเกษ และ ชาตรี ปรีดาอนันท์สุข (2564) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพผลงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความตรงต่อเวลาในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.25 มาก เนื่องจาก บุคลากรตระหนักถึงการทำงานด้วยความกระตือรือร้น ตรงต่อเวลาสม่ำเสมอตลอดปี ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามระยะเวลาที่ตั้งไว้ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของงานที่ทำเสร็จก่อนส่งมอบทุกครั้ง มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง และตรงตามเกณฑ์ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติขององค์กร สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนและสอดคล้องกับแผนงาน นโยบาย และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณราย อักษรถึง (2560) พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากบุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเองก็มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน สำหรับอิทธิพลข้ามระดับ พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบอีกว่าตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุกค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านทางพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารุพัศตร์ ฤทธิมนตรี

(2561) พบว่า ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านความโปร่งใสในการบริหาร ด้านการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ อ่ำสุด (2561) พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่ากล่าวอำเภอ จังหวัด นครปฐม ตามบทบาทหน้าที่ และตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการปกครองระดับอำเภอ พ.ศ.2557-2560 อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทักษะความสามารถ ค่านิยมในการทำงาน ประสบการณ์จากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. จากการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สรุปว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในทุกด้านมีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน การพิจารณาแต่ละตัว พบว่า ด้านความเชื่อในความสามารถแห่งตน ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก มีผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะจากองค์ประกอบของระบบแต่ละตัวมีความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษา ระดับอุดมศึกษาของรัฐ แต่เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่มีผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก บุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกก่อนเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กร มีวินัยในการทำงาน สามารถปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กรเกี่ยวกับการทำงานอย่างเคร่งครัด และแบ่งแยกประเภทของงานที่มีความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ ทำให้ผลงานมีคุณภาพ ช่วยลดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน ทำงานด้วยความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความมานะ อุตสาหะ และมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สามารถปรับตัวในการปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ และกล้าที่จะทำสิ่งที่แตกต่างด้วยความคิดที่มุ่งมั่น พยายามทำงานสำคัญนั้นๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด แสวงหาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และสามารถค้นหาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภวินท์ชาติ รัตนธรรม (2561) พบว่า องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านความริเริ่มส่วนบุคคล ด้านขอบเขตการรับรู้ความสามารถของตน ด้านความรับผิดชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวรรณ อินทรวงศ์ (2560) พบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภจิน สกิต และคณะ (2564) พบว่า พนักงานบริษัทสินเชื่อบริษัทและรถบรรทุกแห่งหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กร มีการรับรู้ความสามารถแห่งตน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง การรับรู้ความสามารถแห่งตน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสินเชื่อบริษัทและรถบรรทุกแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้ความสามารถแห่งตนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสินเชื่อบริษัทและรถบรรทุกแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัชร ฉายอรุณ และ กฤษญา มุ้ยหมัด (2565) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม มีดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สิน 2) ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และด้านการนา

เสนอความคิดเห็นของตน และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์ (2558) พบว่า อิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด อิทธิพลของการเรียนรู้มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด และอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์ศักดิ์ สุขาบุลย์ และคณะ (2565) ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.218 หมายความว่า ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานและจากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานด้านความคล่องตัวในการคิด ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม และความคิดละเอียดถี่ถ้วนได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงานในทุกระดับสามารถพัฒนาและใช้ศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการทำงานระหว่างกัน พร้อมกับมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับผู้บริหารให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ในงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณราย อักษรถึง (2560) พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากบุคลิกภาพเชิงรุก เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเองก็มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานสำหรับอิทธิพลข้ามระดับ พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบอีกว่าตัวแปรบุคลิกภาพเชิงรุกค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เจตคติต่อการทำงานเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และแบบอย่างการทำงานเชิงรุกจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านทางพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพากร เลขภัสร์ (2561) พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ เชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัดน์ เยาวนิชการ (2562) พบว่า ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยง บุคลิกภาพหลักห้าประการเป็นตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยรวม อยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.20 ระดับความคิดเห็นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน สำหรับระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน และน้อยสุด คือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ตามลำดับ
2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.25 ระดับความคิดเห็นดังกล่าวอยู่ใน

เกณฑ์ที่ยอมรับได้ สำหรับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน และน้อยสุด คือ ด้านคุณภาพผลงานกับด้านปริมาณงาน

3. จากการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สรุปว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ในทุกด้านมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน แต่เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างตัวแบบความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม (ตัวแปรตาม : PER) กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในแต่ละด้าน (ตัวแปรอิสระ) มีเพียง 3 ด้านเท่านั้นที่มีผลกระทบ คือ ด้านความเชื่อในความสามารถแห่งตน (BEL) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (CAR) และด้านบุคลิกภาพเชิงรุก (SON) ส่วนด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน (PAR) และด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (ACT) ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1.0 สมการการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน คือ $PER = 0.930 + 0.219CRE + 0.268SON + 0.305BEL$

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานและระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรสายสนับสนุน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายในการสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถาบัน ผู้วิจัยคิดว่าควรนำผลการวิจัยไปสนับสนุน การบริหารเชิงนโยบาย โดยปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติงานทุกด้าน และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ในส่วนที่คิดว่ามีปัญหาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ สามารถค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานร่วมกันผ่านการระดมความคิดปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีคุณภาพและมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ แต่มีบางด้านที่ต้องปรับปรุง เพราะระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ยังมีความแตกต่างกันบ้างและสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2. ในมิติความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน จะพบว่า ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ยังต้องปรับปรุงหากคิดว่าเป็นสำคัญ เพราะว่าเมื่อมองในภาพรวมร่วมกับตัวแปรอื่นที่ใช้ในการอธิบายร่วมกัน พบว่า ด้านนี้จะไม่ผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผู้บริหาร ควรมุ่งเน้นพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสำคัญมาก ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพผลงานและด้านปริมาณ โดยผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการปฏิบัติงาน กำหนดโครงการการทำงานร่วมกันเป็นทีมในการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่างๆ มีการจัดฝึกอบรมด้านการระดมความคิดร่วมกัน มีการแสวงหาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และสามารถค้นหาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

4. ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสำคัญมาก ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน โดยผู้บริหารควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างบุคลากรที่มีบุคลิกภาพในการทำงานเชิงรุก บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความมานะ อุตสาหะในการปฏิบัติงาน วางแผนการดำเนินงานเชิงระบบ และดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด

5. ผู้บริหาร ควรตระหนักถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ด้านความเชื่อในความสามารถแห่งตน เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสำคัญมาก ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพผลงาน และด้านปริมาณ โดยผู้บริหารควร

ส่งเสริมและฝึกอบรมในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรที่เพียบพร้อมด้วยองค์ความรู้ ความสามารถก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถแข่งขันทรัพยากรบุคคลกับหน่วยงานอื่นได้ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกด้านอื่นที่จะเป็นตัวส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม การบริการเชิงรุก เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวแปรอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แยกตามกลุ่มงานเพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานมากำหนดกลยุทธ์และแนวทางการกำหนดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
4. ควรมีการเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่สถาบันการศึกษา ธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมธนาคาร ธุรกิจเอกชน ธนาคาร เป็นต้น
5. ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการวิจัยต่อไป

บรรณานุกรม

- จิรวรรณ เยาวนิชกร. (2562). *ศึกษาบุคลิกภาพหลักห้าประการที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินในประเทศไทย* (หน้า 1-97). สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัยอนันต์ มั่นคง, สุภารัตน์ สารสว่าง, สนั่น ประจงจิตร และ วารุณี ถิ่นโชคดี (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 15(2), 118-125.
- ดรุฬสตรี ฤทธิมนตรี. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบธรรมมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา* (หน้า 1-160). วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรศักดิ์ สุขาบูลย์, สุมาลี รามัญ และ ชัยฤทธิ์ ทองรอด. (2565). เชื่อมโยงระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด (ระยอง). *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 29-43.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิจัยเบื้องต้น* (หน้า 1-171). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผุสดี รุมาคม. (2548). *การประเมินการปฏิบัติงาน* (หน้า 1-504.). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทนาเพรส จำกัด.
- พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์. (2558). *ความคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำกัด* (หน้า 1-115). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- พิพากร เลขภัสร์. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความตั้งใจในงานโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า* (หน้า 1-147). วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณราย อักษรถึง. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน* (หน้า 1-196). หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพ็ญศรี ชื่นชม. (2561). *ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. *วารสารสาระคาม*, 9(1), 39-59.
- ภวินท์ชาติ รัตนธรรม. (2561). *การพัฒนาแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมคิดก้าวหน้าของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1* (หน้า 1-232). หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มธุรส มีเกษ และ ชาตรี ปรีดาอนันตสุข. (2564). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือพื้นที่กลุ่ม A* (หน้า 206-220). ในการประชุมวิชาการโครงการนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ ประจำปี พ.ศ. 2564. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- วันชัย มีชาติ. (2550). *การบริหารองค์การ* (หน้า 1-384). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). *อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนเองปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่* (หน้า 1-237). วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุจิมน สถิต, อริสา สำรอง, ภูริเดช พาหุยุทธ์ และ ศรีสมร สุริยาศศิน. (2564). *การเรียนรู้ความสามารถแห่งตน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทสินเชื่อบุคคลและรถบรรทุกแห่งหนึ่ง*. *วารสารรามคำแหงฉบับบัณฑิตวิทยาลัย*, 4(1), 135-152.
- สมเกียรติ ล้อมทอง และ ดนัย ปัตตพงศ์. (2561). *การจูงใจเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์ของธนาคารมีพฤติกรรมเชิงรุก*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 8(1), 272-287.
- สมบัติ อ่ำสุด. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่ากรอำเภอ จังหวัดนครปฐม*. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 171-177.
- สุรพงษ์ มาลี. (2563). *แนวโน้ม HR ที่น่าจับตาปี ค.ศ. 2020*. *วารสารข้าราชการ*, 62(1), 1-28.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Management* (หน้า 1-250). กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์ ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อภิวัชร ฉายอรุณ และ กฤษฏา มุฮัมหมัด. (2565). *ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต*. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 9(1), 164-173.
- อรพรรณ ฤทธิ์มั่น. (2562). *ทิศทางพัฒนาบัณฑิตไทย*. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=50496&Key=news_Teerakiat

- Frese, M., Teng, E., & Wijnen, C. J. D. (1999). Helping to improve suggestion systems: Predictors of making suggestions in companies. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 1139-1155.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory* (pp. 1-701). New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (pp. 1-736). 3rd eds. New York: McGraw.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*, 698-714.