

T

# The Study of Procrastination Behavior Effected Performance at Workplace of Municipality Staff

Napatchanan Nawakitragan<sup>1\*</sup> Pinkanok Wongpinetch<sup>2</sup> and Manop Chunin<sup>3</sup>

*Received: January 13, 2021 Revised: June 28, 2021 Accepted: September 14, 2021*

## Abstract

This research aimed to study the procrastination behavior at work in municipality office as the components of procrastination behavior created by Chu and Choi (2005). A mixed methods research was used. A qualitative research was used with a semi-structure and an in-depth interviewed 12 key persons in municipality office. A quantitative research method was used with a stratified random sample of 212 municipality staff from municipality office in Nakhon Pathom province, Nonthaburi province and Rangsit City. The questionnaire asking about the procrastination behavior with reliability of .904 was used to collect the data. Confirmatory factor analysis used. The results of this research found that: the components of the procrastination behavior at work of municipality staff consisted of two factors; passive procrastination behavior and active procrastination behavior. The model of the procrastination behavior at work of municipality staff was found to accord with empirical data. Chi-square goodness of fit test value was 52.824 with 42 degrees of freedom,  $p = .122$ , CFI = .996, Tucker-Lewis Index (TLI) = .993, SRMR = .033 and RMSEA = .028. These factors can be used as a guide for creating and setting all activities to activate the procrastination behavior in the way that lead to best manner of municipality staff in the workplace in the future.

**Keywords:** procrastination behavior, confirmatory factors, municipality staff

<sup>1</sup> Doctor of Philosophy in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, Department of Humanities, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>2,3</sup> Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, Department of Humanities, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

\* Corresponding author. E-mail: i.am.ming007@gmail.com



# การศึกษาพฤติกรรมพัດวันประกันพรงที่สงผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

นพัชนันต์ นวกิจรังสรรค์<sup>1\*</sup> ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร<sup>2</sup> และ มานพ ชูนิล<sup>3</sup>

วันรับบทความ: January 13, 2021 วันแก้ไขบทความ: June 28, 2021 วันตอบรับบทความ: September 14, 2021

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมพัດวันประกันพรงที่สงผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายใต้โครงสร้างเชิงองค์ประกอบพฤติกรรมพัດวันประกันพรงของ Chu และ Choi (2005) โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างในผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน และเชิงปริมาณที่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพนักงานเทศบาลนครนครปฐม เทศบาลนครนนทบุรี และเทศบาลเมืองรังสิต ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมพัດวันประกันพรง เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น .904 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมพัດวันประกันพรงในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมพัດวันประกันพรงในการปฏิบัติงานแบบไม่จงใจ และพฤติกรรมพัດวันประกันพรงในการปฏิบัติงานแบบจงใจ โดยโมเดลพฤติกรรมพั�วันประกันพรงในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 52.824 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 42 มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .122 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .996 ดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) เท่ากับ .993 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .033 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .028 ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับสร้างการรับรู้ผ่านกิจกรรมเชิงการปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ที่นำไปสู่พฤติกรรมปฏิบัติงานเชิงพฤติกรรมพัດวันประกันพรงที่สงผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลต่อไป

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมพัດวันประกันพรง องค์ประกอบเชิงยืนยัน พนักงานเทศบาล

<sup>1</sup> หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2,3</sup> สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

\* Corresponding author. E-mail: i.am.ming007@gmail.com

## บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในปีพุทธศักราช 2540 โดยมาตราที่ 78 ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า รัฐจะต้องกระจายอำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณเทศในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ (มุทิตา วรกุลยานุกุล, 2556) ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน จึงส่งผลทำให้ภาครัฐได้มีการปรับเปลี่ยนแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยให้มีการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ด้วยรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาล

เทศบาล เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันเทศบาลสามารถ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ (1) เทศบาลตำบล คือ ท้องถิ่นที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล อันเนื่องมาจากหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (2) เทศบาลเมือง เป็นท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไปทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (3) เทศบาลนคร เป็นท้องถิ่นที่มีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป และมีการกระจายตัวเชิงพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตรพร้อมทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539) ซึ่งเทศบาลจะมีหน้าที่หลักในการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ภายใต้กรอบและแผนยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาประเทศโดยรัฐบาลที่จะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งถ้าหากพิจารณาจะพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นกำลังในการขับเคลื่อนเทศบาลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานเทศบาลที่มีคุณภาพ

ดังนั้น การที่จะขับเคลื่อนเทศบาลให้สามารถพัฒนาท้องถิ่นจนทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าขึ้นได้นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยพนักงานเทศบาลที่มีคุณลักษณะของการเป็นพนักงานที่ดีที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ภายใต้เงื่อนไขของกรอบระยะเวลาและรายละเอียดของเอกสารตามระเบียบราชการที่มีความซับซ้อน ซึ่งสามารถสะท้อนและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาที่บุคคลสามารถแสดงออกได้ทั้งทางบวกและทางลบ กล่าวคือ บุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน บางคนสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ดีภายใต้เงื่อนไขและระยะเวลาที่ไม่ต้องกดดันหรือเร่งรีบ แต่ในขณะที่บางคนจะสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพออกมาได้เมื่อต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องมีความกดดันภายใต้ขีดจำกัดของระยะเวลาตามกำหนด ทั้งนี้เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดพลังในการคิดตัดสินใจในเชิงบวกได้อย่างฉับพลันตลอดจนสามารถแข่งขันกับระยะเวลาตามกำหนดของงานได้ จนเกิดเป็นผลงานที่น่าพึงพอใจ (Choi & Moran, 2009) พฤติกรรมในลักษณะดังกล่าวนี้ เรียกว่า พฤติกรรมพัฒนาประจำวันประจักษ์

พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง ตามความเข้าใจโดยทั่วไปพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งนั้นนับว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาและไม่น่าสนใจซึ่งมักจะเกิดจากการกระทำลงไปโดยอัตโนมัติของบุคคล เป็นพฤติกรรมในการทำงานส่วนบุคคลที่มักขาดทักษะในการบริหารจัดการเวลา หรือจัดลำดับความสำคัญของภาระงานที่ได้รับมอบหมาย จนนำไปสู่ การตั้งใจเลื่อน ชะลอ การดำเนินงานออกไป (Chen & Kruger, 2017) และให้ความสนใจ หรือใส่ใจกับการดำเนินงานอื่น ๆ ทดแทนงานหลักที่ตนเองจำเป็นต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ (Metin, Taris, & Peeters, 2016) ทั้งนี้หากพิจารณาถึงเจตนาของการเกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง จะพบว่า พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะด้วยกัน คือ พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งเชิงบวกและพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งเชิงลบ (Hensley, 2013) ซึ่งพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งเชิงบวก เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะเผชิญกับความกดดันกับการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะรู้สึกท้าทายมีแรงบันดาลใจ และรู้สึกว่ามีภูมิคุ้มกันมากกว่าความรู้สึกทุกข์ใจ ขณะที่พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งเชิงลบ เป็นความรู้สึกกดดันต่อระดับความสามารถของตนเองในการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จ อันนำไปสู่การขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่เพิ่มโอกาสให้เกิดความล้มเหลวและรู้สึกผิดหวังต่อการปฏิบัติงานได้ (Chu & Choi, 2005)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาธรรมชาติของการเกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายใต้โครงสร้างเชิงองค์ประกอบพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของ Chu และ Choi (2005) เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจถึงสาเหตุที่แท้จริงของเกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง และสามารถนำผลจากการวิจัยในครั้งนี้มาใช้สำหรับเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนลดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในมิติที่ไม่พึงปรารถนาที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับพนักงานเทศบาลต่อไป

## ทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 1) นิยาม ความหมายของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง

การผัดวันประกันพรุ่ง (Procrastination มาจากภาษาลาติน Pro หมายความว่า ล่วงหน้า ไปข้างหน้า Crastinus หมายความว่า พรุ่งนี้ อนาคต) เป็นการเลื่อนการกระทำออกไปให้ช้าลงในเวลาถัดไป (พรอคราสติสมกิตติกันนท์, 2560) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วนั้นพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง นับว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาและไม่น่าสนใจซึ่งมักจะเกิดจากการกระทำลงไปโดยอัตโนมัติของบุคคล และส่งผลให้เกิดการหันเหจากความคิดโดยมีส่วนในการขัดขวางพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการทำงาน ทำให้บุคคลไม่สามารถควบคุมหรือกำกับพฤติกรรมของตนเองให้ไปสู่แนวทางที่กำหนดไว้ในอนาคตได้

นักวิจัยหลายท่าน อาทิ Bond และ Feather (1988); Ellis และ Knaus (1977); Knaus (2000); Tice และ Baumeister (1997) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของบุคคลที่มักจะส่งผลกระทบต่อในเชิงลบ ขณะที่ Harriott และ Ferrari (1996) ที่พบว่า การผัดวันประกันพรุ่ง เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ทั้งในวัยเด็กและวัยผู้ใหญ่ นับว่าเป็นพฤติกรรมที่น่าสนใจเป็นอย่างมาก เพราะเป็นพฤติกรรมที่ขัดขวางความสำเร็จในการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด

Chu และ Choi (2005) ได้เสนอว่า พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งนั้นมีทั้งประโยชน์และโทษ ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ ดังนั้น จึงสามารถแบ่งพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบไม่ตั้งใจ (Passive Procrastination Behavioral) ถือได้ว่าเป็นความรู้สึกพื้นฐานดั้งเดิมของบุคคลที่มักจะเลื่อนงานออกไป เนื่องจากไม่สามารถตัดสินใจลงมือดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้งานชิ้นนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย การรู้สึกนึกคิด อารมณ์ และมิติของพฤติกรรมที่อาจเกิดจากรู้สึกกดดันและความรู้สึกเชิงลบ โดยเฉพาะความกดดันในการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนด ซึ่งความรู้สึกกดดันเหล่านั้นจะทำให้บุคคลเกิดคำถามและความสงสัยในการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองที่นำไปสู่การเพิ่มโอกาสให้เกิดความล้มเหลว มีแนวโน้มที่จะล้มเลิกการทำงานชิ้นนั้นให้สำเร็จ และกระตุ้นให้มีความรู้สึกผิดหวังและซึมเศร้าได้ และ (2) พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบจงใจ (Active Procrastination Behavioral) เป็นรูปแบบของพฤติกรรมลักษณะตรงกันข้ามกับพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบไม่ตั้งใจ กล่าวคือ เป็นความสามารถของบุคคลที่มีการตัดสินใจดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วทันเวลา โดยจะระงับการดำเนินงานโดยเจตนาและเบนความสนใจไปให้ความสำคัญกับงานอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เมื่อต้องมีการเผชิญกับความกดดันกับการทำงานให้สำเร็จ จะรู้สึกท้าทายมีแรงบันดาลใจ และรู้สึกว่ามีความมุ่งมั่นมากกว่าความรู้สึกทุกขใจ รูปแบบการรู้คิดและการตอบสนองต่ออารมณ์จะเป็นความตั้งใจและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ในช่วงเวลาสุดท้าย ทั้งนี้กล่าวโดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งแบบจงใจและไม่ตั้งใจ มีองค์ประกอบพื้นฐานของการเกิดพฤติกรรมอยู่ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด (การตัดสินใจเลื่อนงาน) ความรู้สึกกดดัน (เมื่อมีการกำหนดระยะเวลา) และพฤติกรรม (การทำงานชิ้นนั้นให้เสร็จทันกำหนด) เนื่องจากความแตกต่างของ 3 องค์ประกอบพื้นฐานเหล่านี้ ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่า ระหว่างการผัดวันประกันพรุ่งแบบจงใจ และไม่จงใจ จะมีพื้นฐานการนึกคิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่แตกต่างกัน

Wells และ Matthews (2015) ได้นำเสนอรูปแบบกระบวนการพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการรู้คิด (Metacognition) ที่มีชื่อว่า The Self-Regulatory Executive Function Model (S-REF) ซึ่งแบบจำลอง S-REF เป็นแบบจำลองที่ได้มุ่งเน้นอธิบายเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคล ที่หมายถึงการนำข้อมูลจากความจำของบุคคลไปแปลความหมายจนเกิดเป็นความรู้ความเข้าใจว่าข้อมูลหรือสิ่งเรานั้นคืออะไร โดยเราสามารถแบ่งการรับรู้ออกเป็น 3 ระดับ คือ (1) การรับรู้แบบอัตโนมัติ (2) การรับรู้ระยะสั้น และ (3) การรับรู้ระยะยาวที่มีผลต่อความสำนึกรู้ความคิดของตนเอง (Metacognition) ซึ่งหลักการสำคัญของแบบจำลอง S-REF นั้นจะเน้นเนื้อหาไปที่การรู้ความคิดของตนเอง (Metacognition) ซึ่งในการศึกษาทางคลินิกจะมีความเชื่อว่า เมื่อบุคคลมีความผิดปกติทางอารมณ์ (Affective Dysfunction) และเกิดการครุ่นคิด โดยที่บุคคลจะสนใจข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง แทนที่จะใส่ใจในวิธีแก้ปัญหา หรือกำหนดการกระทำที่มีเป้าหมาย โดยเฉพาะในกลุ่มบุคคลที่มีความเชื่อในเชิงบวก (Metacognitive Belief) ที่มักจะมี ความเชื่อว่าการครุ่นคิดมีประโยชน์ อาทิ บุคคลจะต้องครุ่นคิดเหตุการณ์ร้ายในอดีตเพื่อที่จะเข้าใจ และจะมีแรงจูงใจในการครุ่นคิดต่อไป และเมื่อเริ่มครุ่นคิดย้ำ ๆ ซ้ำไปซ้ำมาแล้ว ความเชื่อเกี่ยวกับการครุ่นคิดก็จะเปลี่ยนเป็นเชิงลบ อาทิ การครุ่นคิด

ทำให้ฉันทป่วยทางกาย หรือการครุ่นคิดซ้ำ ๆ ทำให้บุคคลไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ จนมีส่วนทำให้เกิดเป็นภาวะ หรือโรคซึมเศร้านั่นเอง ดังนั้น หากเรานำแบบจำลอง S-REF มาพิจารณา จะพบว่า แบบจำลอง S-REF มีส่วนเชื่อมโยงกับการเกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง เนื่องมาจากหากบุคคลนั้นมีทักษะการรู้คิด (Metacognition) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของบุคคล เพื่อให้แต่ละบุคคลสามารถควบคุม กำกับ กระบวนการทางปัญญาของตนได้ หรือรู้ตัวว่าตนเองกำลังอยู่ในกระบวนการคิดใด และสามารถควบคุมตนเอง ให้ทำตามสิ่งที่มุ่งหวังไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rabin, Fogel, และ Nutter-Upham (2011) ที่ได้เสนอแนวความคิดว่า ทักษะการรู้คิดเชิงบริหารของบุคคล (Executive Functioning) เป็นการทำงานของสมอง ส่วนหน้า (Frontal Brain) ในส่วนด้านการจัดการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในชีวิต โดยอาศัยกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ต่าง ๆ เช่น การยับยั้งความคิด การแก้ปัญหา การวางเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติ (Goal-Directed Behavior) การจดจำ ความยืดหยุ่นทางปัญญา (Cognitive Flexibility) ล้วนแต่เป็นความสามารถในการควบคุมความคิดตนเอง ซึ่งถ้าหากบุคคลมีการฝึกฝนทักษะการรู้คิดเชิงบริหารก็ย่อมสามารถลดความล้มเหลวในการควบคุมหรือกำกับตนเองอันเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งลงได้

Fernie, Bharucha, Nikcevic, และ Spada (2016) ได้แบ่งพฤติกรรมการผัดวันประกันพรุ่งออกเป็น 2 แบบ คือ (1) การตั้งใจผัดวันประกันพรุ่ง (Intentional Procrastination) ที่บุคคลมีความตั้งใจ สมครใจ หรือ เจตนาที่จะผัดวันประกันพรุ่งเพื่อประโยชน์ของการดำเนินงาน เช่น การผัดวันประกันพรุ่งช่วยให้บุคคลสามารถ ตั้งรับกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เพิ่มเติมมากขึ้น เป็นต้น และ (2) การไม่ตั้งใจ หรือเจตนาที่จะผัดวันประกันพรุ่ง (Unintentional Procrastination) นั้นมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความวิตกกังวล รู้สึกเครียด หรือ ไม่มีพลังใจในการเริ่มต้นการดำเนินงานอันเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การขาดความพยายามในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดได้

## 2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Cömert และ Dönmez (2019) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้พฤติกรรมการเลื่อนหรือการผัดวันประกันพรุ่ง กับภาระงานที่มากเกินไปของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณครู ในงานวิจัยนี้ ผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 12 คน และครู จำนวน 18 คน ที่ทำงานในโรงเรียนต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 6 แห่งประกอบไปด้วย โรงเรียนในระดับ ประถมศึกษา จำนวน 3 แห่ง และโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 แห่ง ได้รับการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิค การวิจัยเชิงคุณภาพ หรือ กรณีศึกษา (Case Study) เพื่อให้ได้รับความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับการรับรู้พฤติกรรม การเลื่อนหรือการผัดวันประกันพรุ่งกับภาระงานที่มากเกินไปของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณครู กำหนดให้ผู้บริหาร และคุณครูที่จะได้รับการสัมภาษณ์ถูกวัดผล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความหลากหลายสูงสุด ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหนึ่ง ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้รับในการวิจัยนี้ ถูกรวบรวมโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเอง ภายใต้ขอบเขตของงานวิจัยนี้ เนื้อหาของสิ่งที่ค้นพบในเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด ( $f = 12$ ) ระบุว่าพวกเขาไม่ได้เลื่อนหรือผัดวันประกัน

พ่วงในงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เจ้าหน้าที่ และการศึกษาในโรงเรียน แต่พวกเขาชี้ให้เห็นว่าบางครั้งสถานการณ์อาจล่าช้า คุณครูที่ถูกสัมภาษณ์จำนวนมาก ( $f = 13$ ) ระบุว่าผู้บริหารเลื่อนงานจำนวนมากในโรงเรียน ในส่วนของเนื้อหา การปรับเปลี่ยนภายในของผู้บริหารไม่เพียงแต่การถูกคว่ำบาตรจากภายนอกเท่านั้น แต่ยังสามารถปรับปรุงการจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพ และทักษะการกำกับดูแลภายในให้ดีขึ้นอีกด้วย

Saplavska และ Jerkunkova (2018) ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาประจำวันพ่วงทางวิชาการ และความวิตกกังวลในหมู่นักศึกษา ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะวิศวกรรมศาสตร์อายุ 20-27 ปี จำนวน 60 คน ของมหาวิทยาลัยแลทเวีย (Latvia University of Life Sciences and Technologies) แบบวัดผลการพัฒนาประจำวันพ่วงถูกใช้เพื่อวัดการพัฒนาประจำวันพ่วงทางวิชาการของคลังเก็บความวิตกกังวลตามลักษณะรัฐ (แบบฟอร์ม Y) ถูกนำมาใช้เพื่อสำรวจความวิตกกังวล การศึกษาพบว่า ผู้เข้าร่วมวิจัยแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาประจำวันพ่วงทางวิชาการในระดับสูง จำนวน 48% ระดับปานกลางจำนวน 27% และในระดับต่ำ จำนวน 25% ความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาประจำวันพ่วงทางวิชาการกับสถานการณ์และความวิตกกังวลส่วนบุคคลถูกเปิดเผย ข้อมูลที่ได้รับแสดงให้เห็นว่า เมื่อสถานการณ์และความวิตกกังวลส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น ระดับของการพัฒนาประจำวันพ่วงทางวิชาการก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน

Ng (2018) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพัฒนาประจำวันพ่วงและการกำกับตนเอง โดยมีแรงจูงใจใฝ่นิยมเป็นตัวแปรสื่อ ในนักเรียนชาวสิงคโปร์ระดับเกรด 8-9 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 442 คน ผลการศึกษาวิเคราะห์ผ่านโมเดลเชิงโครงสร้าง (SEM) พบว่า พฤติกรรมพัฒนาประจำวันพ่วง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการให้คุณค่าในงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการทดสอบความวิตกกังวล ผลการทดสอบค่าที่ ด้วยสถิติ t-test พบว่า เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่นิยมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมพัฒนาประจำวันพ่วงมีอิทธิพลต่อการกำกับตนเอง โดยมีแรงจูงใจใฝ่นิยมเป็นตัวแปรสื่ออย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย

Batool, Khursheed, และ Jahangir (2017) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมพัฒนาประจำวันพ่วงทางการเรียนกับการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับต่ำ โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองทางวิชาการเป็นตัวแปรสื่อ โดยการศึกษาได้ออกแบบให้เห็นคุณค่าในตนเองมีบทบาททั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมพัฒนาประจำวันพ่วงทางการเรียนผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 502 คน เป็นเพศชาย 210 คน และเพศหญิง 292 คน มีอายุระหว่าง 22-24 ปี เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Pintrich และ De Groot (1990) แบบวัดการเห็นคุณค่าของตนเอง ของ Rosenberg (1965) และแบบประเมินพฤติกรรมพัฒนาประจำวันพ่วงสำหรับนักศึกษาของ Solomon และ Rothblum (1984) ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผลหรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองทางวิชาการมีบทบาทในการเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมพัฒนาประจำวันพ่วงทางการเรียน ซึ่งร้อยละ 18 ของความแปรปรวนในการพัฒนาประจำวันพ่วงทางวิชาการ เกิดจากผลกระทบทางอ้อมของการเห็นคุณค่าในตนเองผ่านการรับรู้ความสามารถใน

ตนเองทางวิชาการ และการทดสอบ T-test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนพฤติกรรมการผัดวันประกันพรุ่งทางการเรียนระหว่างนักศึกษาชายและหญิง พบว่า คะแนนพฤติกรรมการผัดวันประกันพรุ่งทางการเรียนของนักศึกษาชายสูงกว่านักศึกษาหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Duru และ Balkis (2017) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง การเห็นคุณค่าในตนเอง ประสิทธิภาพทางการเรียน และความอยู่ดีมีสุข ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศตุรกี จำนวน 348 ราย ผลการศึกษายืนยันได้ว่า พฤติกรรมการผัดวันประกันพรุ่งและการเห็นคุณค่าในตนเองมีผลต่อการทำนายลักษณะของความอยู่ดีมีสุข และยังพบว่า ทั้งพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งและประสิทธิภาพทางการเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยที่การเห็นคุณค่าในตนเองทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งกับความอยู่ดีมีสุข นอกจากนี้ยังพบว่า อิทธิพลทางตรงของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่มีต่อความอยู่ดีมีสุขโดยมีการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ นั้น มีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนเป็นอย่างมาก

Nabelkova และ Ratkovska (2015) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดวางแผนที่กลยุทธ์เพื่อการก้าวข้ามผ่านหรือเอาชนะพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยสโลวัก โดยศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งกับปัจจัยการป้องกัน ได้แก่ การยึดมั่นในกฎข้อบังคับ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับทัศนคติเชิงบวกเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ใช้เพื่อเอาชนะพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง ผลการศึกษายืนยันพบว่า ปัจจัยด้านการยึดมั่นในกฎข้อบังคับในทุกประเด็น ได้แก่ ความเด็ดขาด (Decisiveness) ความวิริยอุตสาหะ (Persistence) และการมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง โดยการมีวินัยในตนเองมีค่าสหสัมพันธ์เชิงลบต่อพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งมากที่สุด ( $r = 0.58$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

Pahlavani, Nezhad, และ Nezhad (2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งและการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากรในองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีแห่งชาฮีดาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน ด้วยเทคนิคการสุ่มอย่างง่าย ผลการศึกษานำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์สมการถดถอย ผลการศึกษา พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า มีตัวแปร 3 ตัวที่ร่วมกันทำนายระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้แก่ การควบคุมตนเอง (Self-control) ร้อยละ 20.1 ความฟุ้งซ่าน (Distraction) ร้อยละ 3.8 และพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง (Procrastination) ร้อยละ 2.2

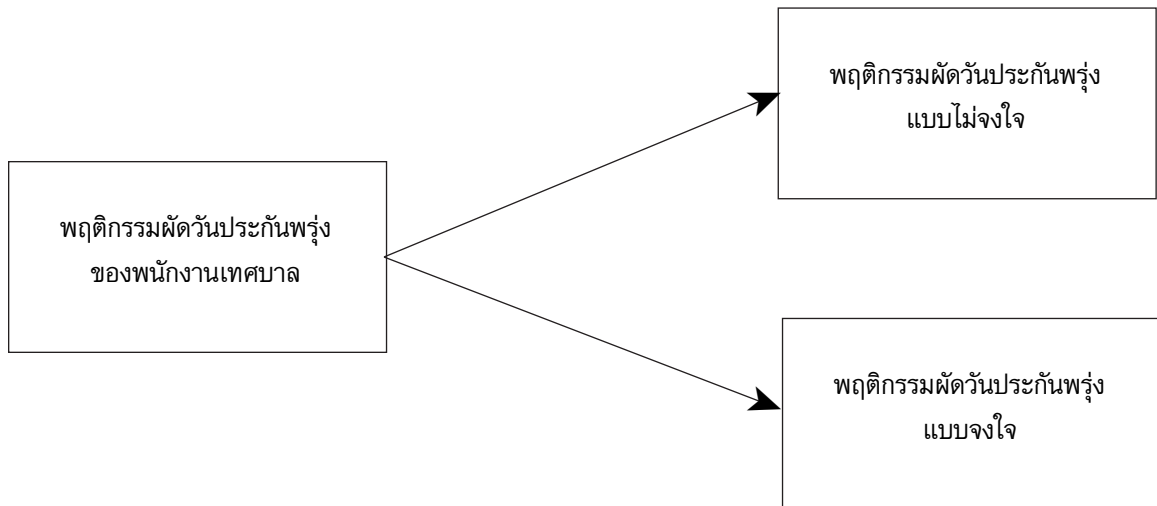
## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ภายใต้โครงสร้างเชิงองค์ประกอบพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของ Chu & Choi



## สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของพนักงานเทศบาลในครั้งนี้ ได้นำเอาทฤษฎีการผัดวันประกันพรุ่งของ Chu และ Choi (2005) มาเป็นต้นแบบในการพัฒนาโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของพนักงานเทศบาล ร่วมกับการพัฒนาตัวแปรสังเกตได้ตามแต่ละองค์ประกอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นพนักงานเทศบาลทั้ง 3 แห่ง ซึ่งพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของพนักงานเทศบาล แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งแบบไม่ตั้งใจ (Passive Procrastination) และ พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งแบบตั้งใจ (Active Procrastination) โดยโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของพนักงานเทศบาลที่ใช้เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานองค์ประกอบพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของพนักงานเทศบาล

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

### 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 12 คน ซึ่งจำนวนของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยพิจารณาตามการอ้อมตัวของข้อมูล แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งสำหรับการปฏิบัติงาน โดยคำถามเป็นแบบกึ่งโครงสร้างที่ครอบคลุมเรื่องพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งตามองค์ประกอบของ Chu และ Choi (2005) จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งแบบไม่ตั้งใจ และ

พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งแบบจงใจ โดยข้อคำถามการสัมภาษณ์อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณต่อไป

## 2) การวิจัยเชิงปริมาณ

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานเทศบาลในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครนครปฐม จำนวน 128 คน เทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 158 คน และเทศบาลเมืองรังสิต จำนวน 199 คน รวมทั้งสิ้น 485 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, Black, Babin, และ Anderson (2010) คือ หน่วยตัวอย่าง 10 หน่วยต่อตัวแปรที่สังเกตได้ 1 ตัว ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ตัวชี้วัดหรือข้อคำถามพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์ (.80-1.00) จำนวน 20 ข้อหรือตัวชี้วัด ดังนั้น ขนาดตัวอย่างควรมี 200 คน ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลที่จะได้รับจึงเก็บเพิ่มเติมเป็น 250 คน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังนี้ เทศบาลนครนครปฐม จำนวน 66 คน เทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 81 คน และเทศบาลเมืองรังสิต จำนวน 103 คน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งภายใต้โครงสร้างเชิงองค์ประกอบพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของ Chu และ Choi (2005) ที่แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งแบบไม่จงใจ (Passive Procrastination) และพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งแบบจงใจ (Active Procrastination) ซึ่งมีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อที่พัฒนามาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นบุคลากรระดับต่าง ๆ ของเทศบาลนครทั้ง 3 แห่ง โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานเทศบาลนครนครปฐม จำนวน 50 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นหรือค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .904 ซึ่งเหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ได้ทำบันทึกของความอนุเคราะห์ไปยังบริหารสำนักงานเทศบาลทั้ง 3 แห่งเพื่อการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการแบ่งชั้นภูมิข้างต้น ซึ่งได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 212 ราย ซึ่งมากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกลงโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการตรวจสอบความถูกต้อง และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การประมวลผลข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลในเขตปริมณฑลทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

2) นำข้อคำถามที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบพฤติกรรมผลิตภัณฑ์วันประกันพรุ่งมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) จำนวน 20 ตัวแปร เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ เนื่องจากค่าความเบ้และค่าความโด่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าค่าความเบ้ที่มีค่าไม่เกิน 3.0 และค่าความโด่งที่มีค่าไม่เกิน 10.0 สามารถที่จะยอมรับได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Kline, 2005) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยต่อไปโดยไม่มี การแปลงค่าของข้อมูล

3) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามข้อนั้นกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือ โดยคำถามข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยกว่า 0.20 ควรตัดออกหรือปรับปรุง (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภมาส อังศุโชติ, และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2550) พบว่า มีข้อคำถามที่ควรตัดออกจำนวน 7 ข้อ เหลือคำถามที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยต่อได้ทั้งหมด 13 ข้อ

4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factors Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกและอันดับสอง โดยทั้งสองรูปแบบวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Mplus 7.0

## ผลการวิจัย

### 1) ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลในเขตปริมณฑล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จำนวน 212 คน ที่ใช้เป็นข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมผลิตภัณฑ์วันประกันพรุ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานะทางเพศส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.4 และส่วนมาเป็นลูกจ้าง/พนักงานชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 54.7 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลในเขตปริมณฑล

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลในเขตปริมณฑล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	102	48.1
หญิง	110	51.9
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 21 ปี	6	2.8
21-30 ปี	66	31.1
31-40 ปี	71	33.5
41-50 ปี	53	25.0
51 ปีขึ้นไป	16	7.5
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	34.0
ปริญญาตรี	111	52.4
สูงกว่าปริญญาตรี	29	13.7
<b>ประเภทตำแหน่งงาน</b>		
ข้าราชการ	77	36.3
พนักงานราชการ	19	9.0
ลูกจ้าง/พนักงานชั่วคราว	116	54.7

## 2) การตรวจสอบความเหมาะสมและการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบ

### 2.1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

พบว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของพนักงานเทศบาลในครั้งนี้ มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis ได้ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ที่มีค่าเท่ากับ .815 และในส่วนของค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 3315.410 ( $p < .000$ ) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) ซึ่งมีความหมายว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของพนักงานเทศบาลในครั้งนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรที่ได้จากแบบสอบถามในครั้งนี้สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบได้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจำแนกตามรายด้าน ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ตัวแปร	องค์ประกอบ พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง	
	แบบไม่ตั้งใจ	แบบตั้งใจ
PB1 ฉันไม่ตั้งใจที่จะชะลอการทำงานของฉันแต่เพราะฉันไม่มีความรู้เพียงพอที่จะตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบจึงทำให้งานล่าช้า	.593	
PB3 ฉันไม่ได้ต้องการที่จะพักผ่อนการทำงานของฉันออกไปแต่เพราะฉันยังไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะตัดสินใจในงานจึงทำให้งานเสร็จไม่ทันเวลา	.697	
PB4 ฉันไม่ได้ตั้งใจที่จะบ่นถึงความตั้งใจในงานแต่เพราะฉันยังขาดความเข้าใจในงานที่เพียงพอจึงไม่สามารถที่จะลงมือทำงานให้สำเร็จได้ตามกำหนด	.734	
PB5 ฉันไม่ได้ตั้งใจที่จะเลื่อนการลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายออกไปแต่เพราะว่างานนั้นไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของฉันจึงไม่สามารถที่จะลงมือทำให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	.722	
PB7 ฉันไม่ค่อยมีสมาธิในงานที่ทำ จึงไม่สามารถที่จะลงมือกระทำสิ่งเหล่านั้นได้อย่างรวดเร็วทันเวลา	.629	
PB8 ฉันมักจะทบทวนสิ่งที่ได้รับมอบหมายเข้าไปซ้ำมาบ่อยครั้งจึงไม่สามารถที่จะลงมือกระทำสิ่งเหล่านั้นได้อย่างรวดเร็วทันเวลา	.682	
PB9 ฉันมักจะลังเลในงานที่ได้รับมอบหมายจึงหลีกเลี่ยงการลงมือกระทำงานในทันที	.637	
PB10 ฉันวางแผนอย่างตั้งใจที่จะชะลอการทำงานบางอย่างออกไปเพื่อลงมือทำงานที่มีลำดับความสำคัญมากกว่าก่อน		.668
PB11 ฉันไม่ลังเลที่จะเลื่อนการลงมือกระทำในงานบางอย่างออกไปเพราะมีงานอื่นที่สำคัญกว่าให้ลงมือกระทำก่อน		.626
PB12 ฉันเจตนาที่จะหยุดการทำงานบางอย่างเพื่อลงมือกระทำงานอื่นที่เข้ามาแทรกและสำคัญกว่า		.523
PB13 ฉันพร้อมที่จะเลื่อนการทำงานที่มีความสำคัญไม่มากออกไปเพื่อจะได้มีเวลาลงมือทำงานที่สำคัญกว่าในระยะเวลาที่มากกว่าด้วยเช่นกัน		.565
PB15 ฉันมักจะมีความพยายามและพลังอันแรงกล้าเมื่อต้องเผชิญกับสภาวะกดดันในช่วงเวลาใกล้กำหนดส่งงาน		.462
PB19 การตัดสินใจลงมือกระทำในห้วงเวลาสุดท้าย ไม่ได้ทำให้งานของฉันมีประสิทธิภาพแตกต่างไปจากเดิม		.218

## 2.2) ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลแบบวัดของพฤติกรรมผู้ตรวจประเมิน (ProBe) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมผู้ตรวจประเมินในการปฏิบัติงานแบบไม่ตั้งใจ (Pass) และพฤติกรรมผู้ตรวจประเมินในการปฏิบัติงานแบบตั้งใจ (Active) ดังนี้

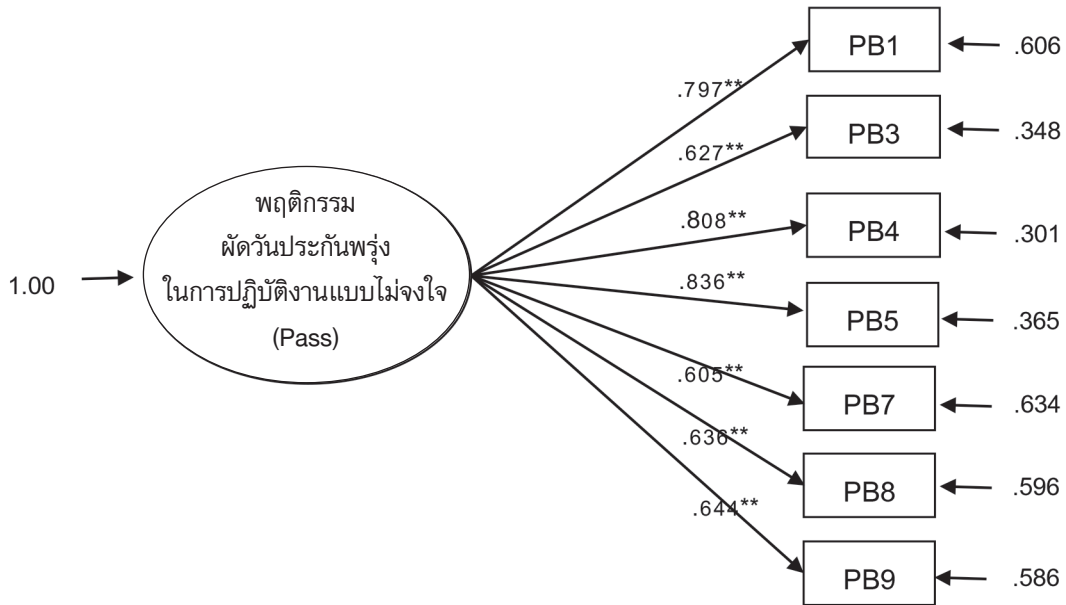
### 2.2.1) พฤติกรรมผู้ตรวจประเมินในการปฏิบัติงานแบบไม่ตั้งใจ (Pass)

ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดพฤติกรรมผู้ตรวจประเมินในการปฏิบัติงานแบบไม่ตั้งใจ (Pass) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร โดยผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพฤติกรรมผู้ตรวจประเมินในการปฏิบัติงานแบบไม่ตั้งใจ แสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดพฤติกรรมผู้ตรวจประเมินในการปฏิบัติงานแบบไม่ตั้งใจ (Pass)

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\beta$	SE	t	R <sup>2</sup>
1. ฉันมักจะไม่ลงมือทำงานในทันทีเนื่องจากมักจะให้ความสนใจในสิ่งที่รับรู้ที่เข้ามาใหม่ ๆ อยู่เสมอ	PB1	.627**	.038	16.647	.394
2. ฉันไม่ค่อยมีสมาธิในงานที่ทำ จึงไม่สามารถที่จะลงมือกระทำสิ่งเหล่านั้นได้อย่างรวดเร็วทันเวลา	PB3	.808**	.025	32.814	.652
3. ฉันมักจะลังเลในงานที่ได้รับมอบหมายจึงหลีกเลี่ยงการลงมือกระทำในงานในทันที	PB4	.836**	.022	38.284	.699
4. ฉันเจตนาที่จะหยุดการทำงานบางอย่างเพื่อลงมือกระทำงานอื่นที่เข้ามาแทรกและสำคัญกว่า	PB5	.797**	.024	32.595	.635
5. เมื่อใกล้กำหนดเวลาส่งงาน แม้จะรู้สึกกดดันแต่ฉันก็ชอบที่จะปฏิบัติงานในสภาวะเช่นนั้น	PB7	.605**	.039	15.665	.366
6. การตัดสินใจลงมือกระทำในห้วงเวลาสุดท้ายมักจะทำให้งานของฉันมีประสิทธิภาพเสร็จทันเวลาอยู่เสมอ	PB8	.636**	.038	16.803	.404
7. ฉันเชื่อมั่นว่าจะสามารถบริหารจัดการเวลาได้จึงเลื่อนกำหนดการทำงานไปในช่วงระยะเวลาสุดท้ายอยู่เสมอ	PB9	.644**	.036	18.099	.414
$\chi^2 = 15.044, df = 10, \chi^2/df = 1.504, p = .131, RMSEA = .039, SRMR = .018, CFI = .995, TLI = .990$					

หมายเหตุ: \*\* $p < .01$



ภาพที่ 2 โมเดลการวัดพฤติกรรมพัฒนาประจำวันประทุนพรงในการปฏิบัติงานแบบไมจใจ (Pass)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หองค้ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดพฤติกรรมพัฒนาประจำวันประทุนพรงในการปฏิบัติงานแบบไมจใจ (Pass) ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก  $\chi^2 = 15.044$ ,  $df = 10$ ,  $\chi^2/df = 1.504$ ,  $p = .131$ ,  $RMSEA = .039$ ,  $SRMR = .018$ ,  $CFI = .995$  และ  $TLI = .990$  โดย  $p$  มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า  $\chi^2$  แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์หัดชนี  $RMSEA$  ที่มีค่าน้อยกว่า .07  $RMR$   $SRMR$   $CFI$  และ  $TLI$  มีค่า .95 ขึ้นไป (Hair et al., 2010)

ส่วนผลการวิเคราะห์หองค้ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดพฤติกรรมพัฒนาประจำวันประทุนพรงในการปฏิบัติงานแบบไมจใจ (Pass) ปรากฏว่า ค่าน้ำหนักหองค้ประกอบมาตรฐาน ( $\beta$ ) ทั้ง 7 มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ซึ่งจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักหองค้ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ PB5 PB4 PB1 PB9 PB8 PB3 และ PB7 มีค่าเท่ากับ .836, .808, .797, .644, .636, .627 และ .605 ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับหองค้ประกอบของโมเดลการวัดพฤติกรรมพัฒนาประจำวันประทุนพรงในการปฏิบัติงานแบบไมจใจ โดยมีความแปรปรวนร่วมกันอยู่ระหว่าง ร้อยละ 36.60-69.90

## 2.2 พฤติกรรมพัฒนาประจำวันประทุนพรงในการปฏิบัติงานแบบจใจ (Active)

ผลการวิเคราะห์หองค้ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดพฤติกรรมพัฒนาประจำวันประทุนพรงในการปฏิบัติงานแบบจใจ (Active) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร

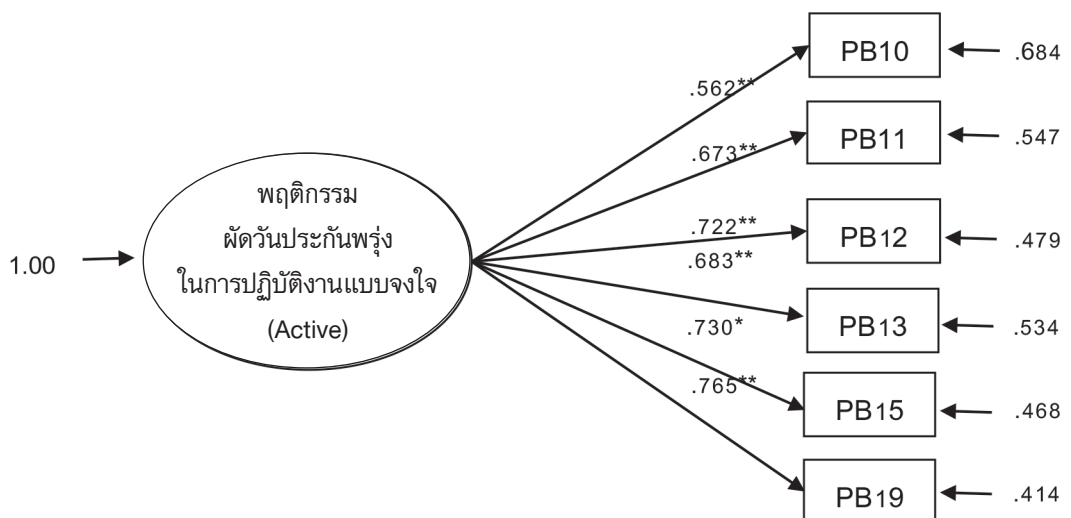
โดยผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบจงใจ แสดงในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบจงใจ (Active)

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\beta$	SE	t	R <sup>2</sup>
1. ฉันเจตนาที่จะหยุดการทำงานบางอย่างเพื่อลงมือทำงานอื่นที่เข้ามาแทรกและสำคัญกว่า	PB10	.562**	.044	12.782	.316
2. เมื่อใกล้กำหนดเวลาส่งงาน แม้จะรู้สึกกดดัน แต่ฉันก็ชอบที่จะปฏิบัติงานในสภาวะเช่นนั้น	PB11	.673**	.037	18.111	.453
3. ฉันมักจะมีความพยายามและพลังอันแรงกล้าเมื่อต้องเผชิญกับสภาวะกดดันในช่วงเวลาใกล้กำหนดส่งงาน	PB12	.722**	.034	21.150	.521
4. การตัดสินใจลงมือกระทำในห้วงเวลาสุดท้ายมักจะทำให้งานของฉันมีประสิทธิภาพเสร็จทันเวลาอยู่เสมอ	PB13	.683**	.038	18.009	.466
5. ฉันเชื่อมั่นว่าจะสามารถบริหารจัดการเวลาได้จึงเลือกกำหนดการทำงานไปในช่วงระยะเวลาสุดท้ายอยู่เสมอ	PB15	.730**	.033	22.033	.532
6. การตัดสินใจลงมือกระทำในห้วงเวลาสุดท้ายไม่ได้ทำให้งานของฉันมีประสิทธิภาพแตกต่างไปจากเดิม	PB19	.765**	.032	23.719	.586

$\chi^2 = 10.763, df = 6, \chi^2/df = 1.794, p = .096, RMSEA = .048, SRMR = .018, CFI = .995, TLI = .986$

หมายเหตุ: \*\* $p < .01$



**ภาพที่ 3** โมเดลการวัดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบจงใจ (Active)



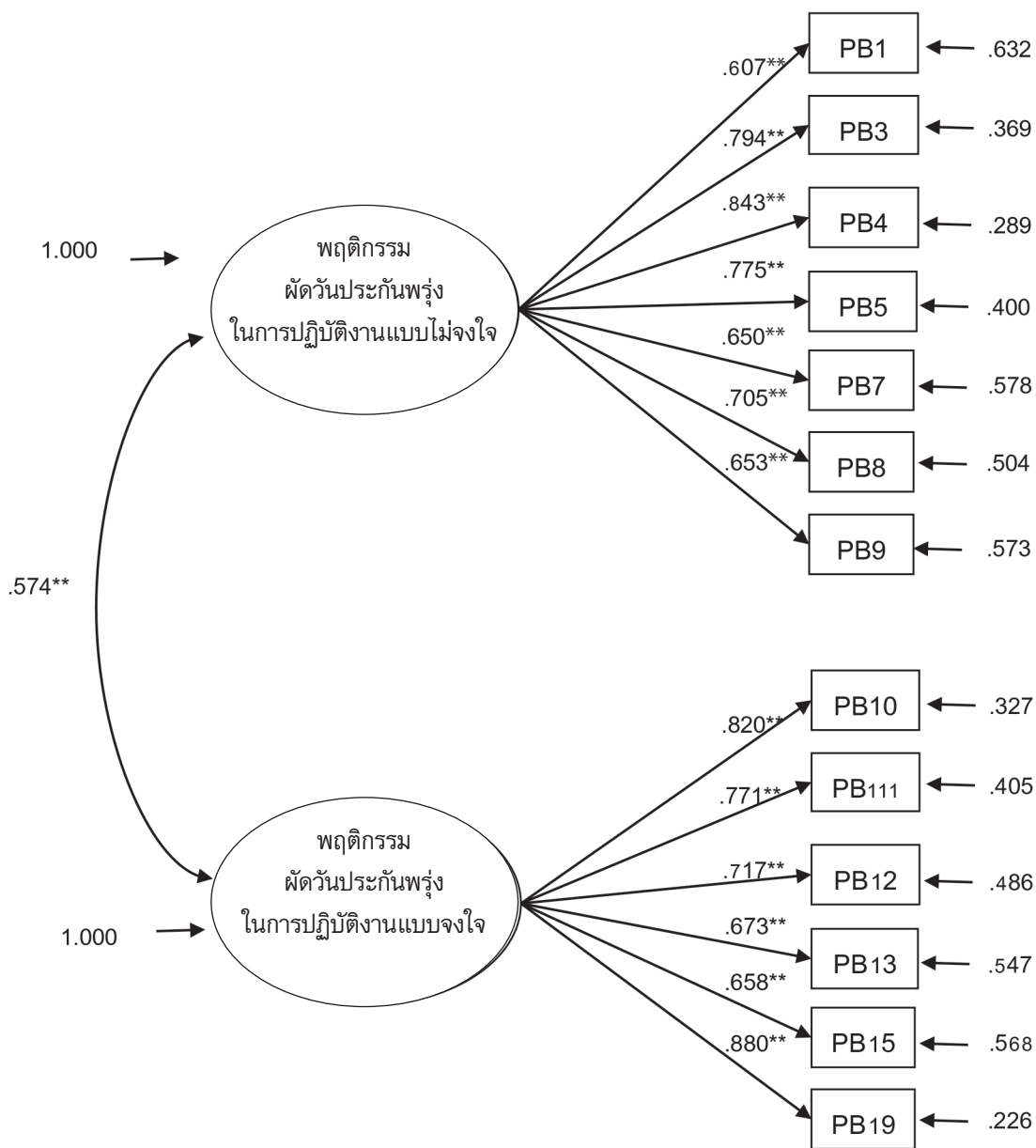
จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดพฤติกรรมพักรับฟื้นฟูกำลังพลในการปฏิบัติงานแบบจงใจ (Active) ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก  $\chi^2 = 10.763$ ,  $df = 6$ ,  $\chi^2/df = 1.794$ ,  $p = .096$ ,  $RMSEA = .048$ ,  $SRMR = .018$ ,  $CFI = .995$  และ  $TLI = .986$  โดย  $p$  มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า  $\chi^2$  ต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ดัชนี  $RMSEA$  ที่มีค่าน้อยกว่า .07  $RMSEA$   $SRMR$   $CFI$  และ  $TLI$  มีค่า .95 ขึ้นไป (Hair et al., 2010)

ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดพฤติกรรมพักรับฟื้นฟูกำลังพลในการปฏิบัติงานแบบจงใจ (Active) ปรากฏว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ( $\beta$ ) ทั้ง 6 มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ PB19 PB15 PB12 PB13 PB11 และ PB10 มีค่าเท่ากับ .765, .730, .722, .683, .673 และ .562 ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบของโมเดลการวัดพฤติกรรมพักรับฟื้นฟูกำลังพลในการปฏิบัติงานแบบจงใจ โดยมีความแปรปรวนร่วมกันอยู่ระหว่าง ร้อยละ 31.60-58.60

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดพฤติกรรมพัฒนาประจำวันประกันพ่วง (ProBe)

ตัวแปรสังเกตได้	อักษรย่อ	ผลการวิเคราะห์			
		$\beta$	SE	t	R <sup>2</sup>
<b>พฤติกรรมพัฒนาประจำวันประกันพ่วงในการปฏิบัติงานแบบไม่ตั้งใจ (Pass)</b>					
1. ฉันมักจะไม่ลงมือทำงานในทันทีเนื่องจากมักจะให้ความสนใจในสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามาใหม่ ๆ อยู่เสมอ	PB1	.607**	.037	16.582	.368
2. ฉันไม่ค่อยมีสมาธิในงานที่ทำ จึงไม่สามารถที่จะลงมือกระทำสิ่งเหล่านั้นได้อย่างรวดเร็วทันเวลา	PB3	.794**	.024	33.400	.631
3. ฉันมักจะล้าลงในงานที่ได้รับมอบหมายจึงหลีกเลี่ยงการลงมือกระทำงานในทันที	PB4	.843**	.021	40.410	.711
4. ฉันเจตนาที่จะหยุดการทำงานบางอย่างเพื่อลงมือกระทำงานอื่นที่เข้ามาแทรกและสำคัญกว่า	PB5	.775**	.023	33.288	.600
5. เมื่อใกล้กำหนดเวลาส่งงาน แม้จะรู้สึกกดดันแต่ฉันก็ชอบที่จะปฏิบัติงานในสภาวะเช่นนั้น	PB7	.650**	.031	20.865	.422
6. การตัดสินใจลงมือกระทำในห้วงเวลาสุดท้ายมักจะทำให้งานของฉันมีประสิทธิภาพเสร็จทันเวลาอยู่เสมอ	PB8	.705**	.029	23.883	.496
7. ฉันเชื่อมั่นว่าจะสามารถบริหารจัดการเวลาได้จึงเลื่อนกำหนดการทำงานไปในช่วงระยะเวลาสุดท้ายอยู่เสมอ	PB9	.653**	.034	19.300	.427
<b>พฤติกรรมพัฒนาประจำวันประกันพ่วงในการปฏิบัติงานแบบตั้งใจ (Active)</b>					
1. ฉันเจตนาที่จะหยุดการทำงานบางอย่างเพื่อลงมือกระทำงานอื่นที่เข้ามาแทรกและสำคัญกว่า	PB10	.820**	.029	28.629	.673
2. เมื่อใกล้กำหนดเวลาส่งงาน แม้จะรู้สึกกดดันแต่ฉันก็ชอบที่จะปฏิบัติงานในสภาวะเช่นนั้น	PB11	.771**	.026	29.816	.595
3. ฉันมักจะมีความพยายามและพลังอันแรงกล้าเมื่อต้องเผชิญกับสภาวะกดดันในช่วงเวลาใกล้กำหนดส่งงาน	PB12	.717**	.032	22.608	.514
4. การตัดสินใจลงมือกระทำในห้วงเวลาสุดท้ายมักจะทำให้งานของฉันมีประสิทธิภาพเสร็จทันเวลาอยู่เสมอ	PB13	.673**	.029	23.274	.453
5. ฉันเชื่อมั่นว่าจะสามารถบริหารจัดการเวลาได้จึงเลื่อนกำหนดการทำงานไปในช่วงระยะเวลาสุดท้ายอยู่เสมอ	PB15	.658**	.031	21.328	.432
6. การตัดสินใจลงมือกระทำในห้วงเวลาสุดท้ายไม่ได้ทำให้งานของฉันมีประสิทธิภาพแตกต่างไปจากเดิม	PB19	.880**	.029	30.701	.774
$\chi^2 = 52.824, df = 42, \chi^2/df = 1.258, p = .122, RMSEA = .028, SRMR = .033, CFI = .996, TLI = .993$					

หมายเหตุ: \*\* $p < .01$



ภาพที่ 4 โมเดลการวัดพฤติกรรมพัฒนาประกันพ่วง (ProBe)

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง (ProBe) ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จาก  $\chi^2 = 52.824$ ,  $df = 42$ ,  $\chi^2/df = 1.258$ ,  $p = .122$ ,  $RMSEA = .028$ ,  $SRMR = .033$ ,  $CFI = .996$  และ  $TLI = .993$  โดย  $p$  มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า  $\chi^2$  ต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์หัดชัน  $RMSEA$  ที่มีค่าน้อยกว่า .07  $RMR$   $SRMR$   $CFI$  และ  $TLI$  มีค่า .95 ขึ้นไป (Hair et al., 2010)

ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง (ProBe) ปรากฏว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบไม่ตั้งใจ (Pass) มี 7 ตัวแปร มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ PB4 PB3 PB5 PB8 PB9 PB7 และ PB1 มีค่าเท่ากับ .843, .794, .775, .705, .653, .650 และ .607 ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบของโมเดลการวัดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบไม่ตั้งใจ โดยมีความแปรปรวนร่วมกันอยู่ระหว่าง ร้อยละ 36.80-71.11

ส่วนตัวแปรแฝงพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบตั้งใจ (Active) มี 6 ตัวแปร มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ PB19 PB10 PB11 PB12 PB13 และ PB15 มีค่าเท่ากับ .880, .820, .771, .717, .673 และ .658 ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบของโมเดลการวัดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบตั้งใจ โดยมีความแปรปรวนร่วมกันอยู่ระหว่าง ร้อยละ 43.20-77.40

## สรุปและอภิปรายผล

### สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันองค์ประกอบของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งตามแนวคิดของ Chu และ Choi (2005) ในบริบทของพนักงานเทศบาล ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในบริบทของพนักงานเทศบาล มีองค์ประกอบเป็นไปตามแนวคิดของ Chu และ Choi (2005) ที่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบไม่ตั้งใจ (Passive Procrastination Behavioral) ซึ่งเป็นพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งแบบดั้งเดิมที่ต้องการจะมีการพักผ่อน ปาย เบียง เลื่อน ชะลอ หรือหลีกเลี่ยงการดำเนินการออกไปจนทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้มักไม่ได้เกิดจากความตั้งใจแต่มีเหตุเนื่องมาจากการขาดศักยภาพที่จะตัดสินใจในงานและไม่สามารถที่จะลงมือกระทำสิ่งเหล่านั้นได้อย่างรวดเร็วทันเวลา

2) พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบจงใจ (Active Procrastination Behavioral) ซึ่งเป็นพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่บุคคลตั้งใจ จงใจ หรือเจตนา ที่จะผัดวันประกันพรุ่ง พอใจที่จะปฏิบัติงานภายใต้ภาวะกดดัน มีความสามารถในการบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้ โดยเลือกที่จะปฏิบัติงานที่มีลำดับความสำคัญของงานก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อที่จะส่งเสริมให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและพึงพอใจต่อผลลัพธ์เพิ่มมากขึ้น

### อภิปรายผล

พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในลักษณะนี้เปรียบเสมือนกับพฤติกรรมในเชิงลบที่ไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นเชิงบวก โดยให้ผู้ที่ผัดวันประกันพรุ่งปรับเปลี่ยนความคิดที่ผิดพลาด ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนโดยระบุหรือท้าทายให้เกิดความวิตกกังวลเพื่อลดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งและอาจใช้วิธีการดำเนินการในแต่ละสาเหตุ เช่น เมื่อพนักงานมีความลำบากที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับงานอันเป็นความรู้สึกลำบากที่นำไปสู่การเกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในเชิงลบ วิธีการที่จะใช้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นเชิงบวกนั้นจำเป็นที่จะต้องให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำ ปรีกษากับบุคคลนั้น ๆ ให้มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน พร้อมระดมความคิดเห็นเพื่อเป็นการขานรับของกุ่มมาช่วยในการตัดสินใจ เมื่องานล้นเหลือหรือเกิดข้อผิดพลาดต้องหาทางเลือกที่ดีที่สุดและก้าวไปข้างหน้าดีกว่าการที่จะไม่เคลื่อนไหวใด ๆ (พรรณวดี สมกิตติกานนท์, 2560) เป็นต้น นอกจากนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุปนิสัยที่จะโน้มนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในเชิงลบ สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการปฏิบัติงาน คือ (1) ลักษณะของงานที่มีสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุของการผัดวันประกันพรุ่ง (2) ความแตกต่างด้านลักษณะนิสัย (Trait) ของแต่ละบุคคล (3) ผลลัพธ์ต่อประสิทธิภาพงานที่เกิดจากการผัดวันประกันพรุ่ง และ (4) การตระหนักในข้อมูลภูมิหลังทางด้านร่างกายและการศึกษาของแต่ละบุคคลที่จะมีความเฉพาะและมีความสัมพันธ์กัน (Steel, 2007) อนึ่ง การเสริมสร้างให้บุคคลการมีวินัยในตนเองมากขึ้นก็จะเป็นอีกปัจจัยที่จะช่วยลดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งให้ลดน้อยลงได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nabelkova และ Ratkovska (2015) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง โดยการมีวินัยในตนเองมีค่าสหสัมพันธ์เชิงลบต่อพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งมากที่สุด ( $r = 0.58$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ เมื่อมีวินัยในตนเองมากขึ้นระดับของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งจะลดลง ในทางตรงกันข้ามหากการมีวินัยในตนเองน้อยก็จะยิ่งเพิ่มพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งให้เกิดขึ้นได้มากขึ้น เทศบาลควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมในลักษณะที่มุ่งสร้างการมีระเบียบวินัยในตนเองให้กับพนักงานเทศบาลให้เพิ่มขึ้น เช่น การตรวจสอบและให้รางวัลเมื่อพนักงานเทศบาลมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา การส่งเสริมเชิดชูเกียรติพนักงานที่ไม่เคยละเมิดกฎระเบียบขององค์การ เป็นต้น รวมถึงการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้มีความผ่อนคลายลดความตึงเครียด และวิตกกังวลในงานก็เป็นอีกปัจจัยที่สามารถลดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งได้ ดังที่ Saplavska และ Jerkunkova (2018) ได้พบความเชื่อมโยงระหว่างการผัดวันประกันพรุ่งกับสถานการณ์และความวิตกกังวลส่วนบุคคลว่า เมื่อสถานการณ์และความวิตกกังวลส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น ระดับของการผัดวันประกันพรุ่งทางวิชาการก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งวิธีการหนึ่งที่จะช่วย

ส่งเสริมให้เกิดสภาวะการทำงานที่ผ่อนคลาย ลดความวิตกกังวล ก็คือ การมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมไม่หนักจนเกินไป เนื่องจากสภาวะการปฏิบัติงานที่หนักหรือมากจนเกินระดับความสามารถของคนหนึ่ง ๆ จะนำมาซึ่งพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งได้ ดังการศึกษาของ Cömert และ Dönmez (2019) ที่พบว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารที่ไม่มีการจัดการด้านระยะเวลาที่มีประสิทธิภาพที่ดีพอจะนำไปสู่การเลื่อนและสะสมของภาระงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจนไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา จนนำไปสู่พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งจนถึงการเพิกเฉยต่อคำสั่งหรือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบจงใจถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในเชิงบวก ดังนั้น จึงเป็นรูปแบบของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดในพนักงานของเทศบาล ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลทำงานโดยสามารถควบคุมเวลา การแก้ปัญหา และการสร้างผลผลิตของงานภายใต้ความกดดันในห้วงระยะเวลาที่ใกล้กำหนดการส่งงานได้ (Emerson, 2013) การสร้างพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในเชิงบวกยังเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้พนักงานมีความตื่นตัวและรับรู้ในความสามารถของตนเองได้ตลอดเวลา (Klassen, Krawchuk, Lynch, & Rajani, 2008) ทั้งนี้การจะเปิดการรับรู้ของพนักงานเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งให้เป็นไปในเชิงบวกได้นั้นสิ่งสำคัญคือ การได้รับกำลังใจ คำชื่นชม และการยอมรับนับถือในความสามารถเมื่อพนักงานนั้น ๆ ได้ทำงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา (Perry, 2012) ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานในลักษณะนี้จะนำไปซึ่งการกำกับตนเองของพนักงานเทศบาลที่ดีพอที่จะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่ลดน้อยลงได้ ดังที่ Ng (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง และการกำกับตนเอง ที่พบว่า พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งมีอิทธิพลต่อการกำกับตนเอง โดยมีแรงจูงใจในใฝ่ฝันเป็นตัวแปรสื่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ ตามที่ได้รับบุความหมายของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบจงใจที่บุคคลหนึ่ง ๆ จะแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะดังกล่าวนี้ได้ นั่น จะต้องมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานภายใต้ภาวะกดดัน มีความสามารถในการบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้ โดยเลือกที่จะปฏิบัติงานที่มีลำดับความสำคัญของงานก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อที่จะส่งเสริมให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและพึงพอใจต่อผลลัพธ์เพิ่มมากขึ้นนั้น แสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้น ๆ ย่อมมีการรับรู้ในระดับความสามารถของตนเองที่ดีในระดับหนึ่ง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ Ng (2018) พบว่า พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการให้คุณค่าในงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการทดสอบความวิตกกังวล ในทำนองเดียวกันกับ Batool และคณะ (2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งกับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองทางวิชาการเป็นตัวแปรสื่อ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีบทบาทในการเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของ Duru และ Balkis (2017) ที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่ง การเห็นคุณค่าในตนเอง ประสิทธิภาพทางการเรียน และความอยู่ดีมีสุข ผลการศึกษา ยืนยันได้ว่า พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งและการเห็นคุณค่าในตนเองมีผลต่อการทำนายลักษณะของความอยู่ดีมีสุข และยังพบว่า ทั้งพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งและประสิทธิภาพทางการเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเห็นคุณค่า

ในตนเอง โดยที่การเห็นคุณค่าในตนเองทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งกับความอยู่ดีมีสุข นอกจากนี้ ยังพบว่า อิทธิพลทางตรงของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่มีต่อความอยู่ดีมีสุขโดยมีการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ นั้น มีผลต่อประสิทธิผลการเรียนเป็นอย่างมาก

ดังนั้น ภายใต้บริบทของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จึงควรมุ่งสร้างเสริมให้เกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานแบบจงใจ โดยมุ่งสร้างสรรค์กิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพฤติกรรมดังกล่าวภายในองค์กร เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของตนเองเพื่อเพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง การสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เป็นผลสะท้อนกลับในด้านดีผ่านคำชื่นชมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน รวมถึงการมอบหมายให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานสำคัญขององค์กรซึ่งจะช่วยเสริมสร้างระดับการรับรู้คุณค่าของตนเอง การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ คิดวิเคราะห์ วางแผนในงานเพื่อเพิ่มระดับการรับรู้คุณค่าในงานที่นำมาซึ่งการเห็นความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ ในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้นั้นสำนักงานเทศบาล สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการรับรู้ผ่านกิจกรรมเชิงการปฏิบัติการต่าง ๆ ตลอดจนการบริหารจัดการกำลังคนและการบริหารจัดการการใช้ชีวิตในองค์กรของพนักงานเทศบาลเพื่อสร้างการรับรู้ที่นำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งแบบจงใจหรือในเชิงบวกที่ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลต่อไป

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งถัดไป ควรเพิ่มข้อคำถามให้มีความครอบคลุมในมิติที่กว้างขึ้นที่สามารถบ่งชี้การเกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งและสามารถนำมาต่อยอดเป็นกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งแบบจงใจหรือในเชิงบวกที่ครอบคลุมการทำงานของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยการได้มาซึ่งข้อคำถามอาจจะมาจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการทำงานของเทศบาลหรือผู้มีส่วนได้เสียในภาคส่วนอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพิ่มเติม

## บรรณานุกรม

- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- พรรณวดี สมกิตติกานนท์. (2560). มุมมองเชิงบวกของการพักร้อนประจำวันประกันพรั่งกับสุขภาพ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(2), 16-23.
- มูทิตา วรกุลยากุล. (2556). ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยบริการ*, 24(1), 144-158.
- ลัดดาวลัย เพชรโรจน์, สุภมาส อังศ์โชติ, และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2550). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: มิซซัน มิเดีย.
- Batool, S. S., Khursheed, S., & Jahangir, H. (2017). Academic procrastination as a product of low self-esteem: A mediational role of academic self-efficacy. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(1), 195-211.
- Bond, M. J., & Feather, N. T. (1988). Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 321-329.
- Chen, B.-B., & Kruger, D. (2017). Future orientation as a mediator between perceived environmental cues in likelihood of future success and procrastination. *Personality and Individual Differences*, 108, 128-132.
- Choi, J., & Moran, S. V. (2009). Why not procrastinate? Development and validation of a new active procrastination scale. *Journal of Social Psychology*, 149(2), 195-211.
- Chu, A. H. C., & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *Journal of Social Psychology*, 145(3), 245-264.
- Cömert, M., & Dönmez, B. (2019). A qualitative study on the perceptions of administrators and teachers on procrastination behavior and workload of school administrators. *Journal of Education and Training Studies*, 7(2), 129-136.
- Duru, E., & Balkis, M. (2017). Procrastination, self-esteem, academic performance, and well-being: A moderated mediation model. *International Journal of Educational Psychology*, 6(2), 97-119.
- Ellis, A., & Knaus, W. J. (1977). *Overcoming procrastination*. New York, NY: Signet.



- Emerson, R. W. (2013). *The happiness experiment*. London, England: Simple Web.
- Fernie, B. A., Bharucha, Z., Nikcevic, A. V., & Spada, M. M. (2016). The unintentional procrastination scale. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 35(2), 136-149. doi:10.1007/s10942-016-0247-x
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7<sup>th</sup> ed.). Cranbury, NJ: Pearson Education.
- Harriott, J., & Ferrari, J. (1996). Prevalence of procrastination among samples of adults. *Psychological Reports*, 78(2), 611-616. doi:10.2466/pr0.1996.78.2.611
- Hensley, L. (2013). *The fine points of working under pressure: Active and passive procrastination among college students* (Unpublished doctoral dissertation). The Ohio State University.
- Klassen, R. M., Krawchuk, L. L., Lynch, S. L., & Rajani, S. (2008). Procrastination and motivation of undergraduates with learning disabilities: A mixed methods inquiry. *Learning Disabilities Research & Practice*, 23(3), 137-147.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2<sup>nd</sup> ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Knaus, W. J. (2000). Procrastination, blame, and change. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 153-166.
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. doi:10.1016/j.paid.2016.06.006
- Nabelkova, E., & Ratkovska, J. (2015). Academic procrastination and factors contributing to its overcoming. *The New Educational Review*, 39(1), 107-118.
- Ng, B. (2018). Exploring procrastination and self-regulated learning through motivational beliefs. *Journal of Research Initiatives*, 3(3), 1-16.
- Pahlavani, M., Nezhad, F. N., & Nezhad, N. N. (2015). Relationship between self-esteem with procrastination and self-efficacy among employers of professional and technical organization of Zahedan. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(S1), 4882-4891.

- Perry, J. (2012). *The art of procrastination: A guide to effective dawdling, lollygagging, and postponing, or getting things done by putting them off*. New York, NY: Workman.
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology, 82*(1), 33-40.
- Rabin, L.A., Fogel, J., & Nutter-Upham, K. E. (2011). Academic procrastination in college students: The role of self-reported executive function. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology, 33*(3), 344-357. doi:10.1080/13803395.2010.518597
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Saplavska, J., & Jerkunkova, A. (2018). Academic procrastination and anxiety among students. In *Proceedings 17<sup>th</sup> International Scientific Conference Engineering for Rural Development, 23-25 May 2018, Jelgava, Latvia* (pp. 1192-1197). Jelgava, Latvia: Latvia University of Life Sciences and Technologies.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology, 31*(4), 503-509.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin, 133*(1), 65-94.
- Tice, D., & Baumeister, R. F. (1997). Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The cost and benefits of dawdling. *Psychological Science, 8*(6), 454-458.
- Wells, A., & Matthews, G. (2015). *Attention and emotion: A clinical perspective* (Classic ed.). East Sussex, England: Psychology Press.