

๖๕๘.๕

๖๖๑๕๓

ร. 3

การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปริญญาโท

ของ

วินัย ดำสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

มกราคม 2542

11๕433

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- 9 ๒๕๕. 2542

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา)
..... กรรมการ
(ดร.นพวรรณ ไซติบัณฑิต)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา)
..... กรรมการ
(ดร.นพวรรณ ไซติบัณฑิต)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ วรรณจักริยา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 25 เดือน มกราคม พ.ศ. 2542

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

**ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประเภททุนงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2540
และได้รับทุนอุดหนุนวิจัย มก. ประจำปี 2541 จากสถาบัน-
วิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จากความกรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ จากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา ประธานกรรมการ ที่เป็นทั้งครูผู้ให้ความรู้ทางสถิติวิจัยขั้นสูง และเป็นแบบอย่างนักวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ให้แก่ผู้วิจัย อาจารย์ ดร.นพวรรณ โชติบัณฑิต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม กรรมการซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยมีความมั่นใจในการประยุกต์แนวคิดทางสังคมวิทยาและเศรษฐศาสตร์เข้าสู่วิจัยอย่างเป็นรูปธรรม อาจารย์ ดร.วิลาศลักษณ์ ชวัลลสี และรองศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ วรรณัจฉริยา กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า คำแนะนำที่ได้จากอาจารย์ทั้งสองท่านช่วยให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ผจญจิต อินทสุวรรณ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ที่ให้โอกาสแก่ผู้วิจัยได้เรียนรู้และฝึกฝนการใช้งานโปรแกรมเอมอส ซึ่งสถาบันฯ เป็นผู้ริเริ่มนำเข้ามาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพรวรรณ นพรัตนวาทกรณ์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้การสนับสนุนทุนวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยทั้ง 18 แห่ง ที่ช่วยพิจารณาและให้ข้อมูลในชั้นการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ คุณธีรเดช ฉายอรุณ คุณสุรพงษ์ ชูเดช คุณอิศรวิทย์ รินโรตง คุณสุพจน์ พันธุ์นิยะ และเพื่อนนิสิตปริญญาเอกสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์รุ่นหนึ่งทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจในหลายๆ ครั้งที่พบอุปสรรคและปัญหาทางเทคนิคเกี่ยวกับการวิจัย คุณไพโรจน์ และคุณหนึ่งฤทัย กลิ่นจันทร์ ที่ช่วยพิมพ์ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความตั้งใจอย่างสูงยิ่ง

ท้ายที่สุดขอขอบคุณ คุณวิชุดา คำสุวรรณ คุณพ่อ คุณแม่ และพี่น้องทุกคนในครอบครัว ที่ให้ทั้งเวลา โอกาส และกำลังใจ แก่ผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

วินัย คำสุวรรณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาเชิงวิจัย	12
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	12
ขอบเขตของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
ความสำคัญของการศึกษาวิจัย	13
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	14
การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ	14
แบบจำลองพฤติกรรมการทำงานด้วยความมุ่งมั่น	15
การวัดความตั้งใจเชิงพฤติกรรม	20
การวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ	22
ทฤษฎีควบคุม	26
ทฤษฎีควบคุมและการจูงใจ	29
ทฤษฎีควบคุมและการกำหนดเป้าหมาย	29
ทฤษฎีควบคุมและข้อมูลป้อนกลับ	31
การบูรณาการทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน	32
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ	41
✓ การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย	42
✓ ประสบการณ์ในการวิจัย	45
ค่านิยมในการทำงาน	49
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	51
ความภาคภูมิใจในตน.....	53
บรรทัดฐานการทำงาน	54

โครงสร้างรางวัล	56
✓ บรรยายภาคการวิจัย	57
การค้นหาสาเหตุ	58
ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์	65
ความผูกพันกับเป้าหมาย	69
ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตภาพการวิจัย	71
องค์ประกอบร่วมของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศ ทางวิชาการ.....	72
เจตนารมณ์วิจัย.....	74
กรอบแนวคิดในการวิจัย	76
สมมติฐานการวิจัย	79
นิยามเชิงปฏิบัติการ	82
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	86
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	86
เครื่องมือวิจัย	89
การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	101
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	104
การวิเคราะห์ข้อมูล	105
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ลักษณะตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศ ทางวิชาการ	113
ผลการวิเคราะห์การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ.....	119
ผลการศึกษาค้นคว้าที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ.....	121
แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สำหรับอธิบายพฤติกรรมกรรมการมุ่งวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ	139

บทที่	หน้า
5	
สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	151
บทย่อ	151
สรุปผลการวิจัย	152
อภิปรายผล	159
ข้อเสนอแนะ	175
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	178
บรรณานุกรม	180
ภาคผนวก	199
ประวัติย่อของผู้วิจัย	243

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามคืน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ในแต่ละสาขาวิจัย	87
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามคืน จำแนกตามเพศและตำแหน่งทาง วิชาการ	88
3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามคืน จำแนกตามคณะ และตำแหน่งทาง วิชาการ	88
4	ตำแหน่งทางวิชาการและมหาวิทยาลัยของผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลและ คำแนะนำเพิ่มเติม สำหรับการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย	102
5	จำนวนข้อ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน รายข้อและคะแนนรวม และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย....	103
6	ระดับการยอมรับ และการแปลความหมายของเกณฑ์การตรวจสอบความ กลมกลืนรวม	111
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ค่าสูงสุด-ต่ำสุด ความแปร ความโค้ง ของข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรในการวิจัย.....	114
8	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับตัวแปรประสพการณ์การวิจัย ด้วยโปรแกรมเอมอส (AMOS)	116
9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรประสพการณ์การวิจัย ตามตำแหน่งทางวิชาการ	117
10	ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสพการณ์การวิจัยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง เพศหญิงและชาย	118
11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรความตั้งใจที่จะทำงานวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามสาขาการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์	119

ตาราง	หน้า
12 ผลการวิเคราะห์ MANOVA ของประเด็นคำถามความตั้งใจที่ทำงานวิจัยเพื่อ ความเป็นเลิศทางวิชาการ ในกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยสาขาต่างกัน	120
13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.....	122
14 ผลการทดสอบความไม่สัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรความขัดแย้งกับเป้าหมาย และผลผลิตการวิจัย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	124
15 ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย ทั้ง 4 แบบ จำลอง	125
16 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อ ตัวแปรภายใน และค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของสมการโครงสร้าง ตัวแปร	136
17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เชิง พหุยกกำลังสอง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของคุณลักษณะ บุคคลและสถานการณ์	141
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรความผูกพันกับเป้าหมาย การวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ ตามสาขาวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	144
19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของความผูกพันกับเป้าหมายและ การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ.....	145
20 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง และทางอ้อม และอิทธิพลรวมของ ตัวแปรแฝงต่อตัวแปรแฝง และตัวแปรแฝงต่อตัวแปรสังเกตได้	149

ตาราง	หน้า
21 ผู้ตอบแบบสำรวจเป้าหมายการวิจัย จำแนกตามคณะ และตำแหน่ง ทางวิชาการ	203
22 ค่าความถี่และร้อยละ ของความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการทำกิจกรรมการวิจัย ระหว่างปี พ.ศ.2540-2544.....	204
23 ค่าความถี่และร้อยละ ของความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ซึ่งคิดว่าอาจารย์คนอื่นๆ จะทำหรือไม่ทำกิจกรรมการวิจัย ระหว่างปี พ.ศ.2540-2544	205
24 ค่าน้ำหนักความคิดเห็นและผลรวมการทำกิจกรรมการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	206
25 ค่าความถี่และค่าร้อยละ การสำรวจเป้าหมายการวิจัยและความสำคัญของ เป้าหมายการวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.....	206
26 ค่าการมีเป้าหมายการวิจัย ค่าเฉลี่ยความสำคัญในแต่ละเป้าหมายการวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	207
27 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง 1	210
28 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรภายนอก ที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ตัวแปรภายในต่อตัวแปร ภายในและค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของสมการโครงสร้างตัวแปร ในแบบจำลอง 1	211
29 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ ของแบบจำลอง 2	212
30 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ตัวแปรภายในต่อตัวแปร ภายใน และค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง ของสมการโครงสร้างตัวแปร ในแบบจำลอง 2	213
31 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ ของแบบจำลอง 3	215

32	ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ตัวแปรภายในต่อตัวแปร ภายในและค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง ของสมการโครงสร้างตัวแปร ในแบบจำลอง 3	216
33	ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ ของแบบจำลอง 4	218
34	ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลองที่มีตัวแปรแฝง	220

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า	
1	บทบาทของความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในกระบวนการจูงใจ (Tubbs and Ekeberg. 1991 : 183)	17
2	แบบจำลองพื้นฐานของทฤษฎีควบคุม	28
3	แบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน (Klein. 1989 : 153)	33
4	สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ (Weiner. 1992 : 278)	59
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย	77
6	แบบจำลองอิทธิพลของความขัดแย้ง (discrepancy) ในทฤษฎีควบคุม (control theory) ; แบบจำลอง 1	106
7	แบบจำลองอิทธิพลของการระบุสาเหตุการทำงานวิจัยที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ตามทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ (attribution theory) ; แบบจำลอง 2	106
8	แบบจำลองความคาดหวังของความผูกพันกับเป้าหมาย (expectancy theory model of goal commitment) ; แบบจำลอง 3	107
9	แบบจำลองประยุกต์ทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน (integrated control theory model of work motivation) ; แบบจำลอง 4	107
10	แบบจำลองอิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย หรือแบบจำลอง 1 ซึ่งปรับให้กลมกลืนกับข้อมูลแล้ว	127
11	แบบจำลองอิทธิพลของการระบุสาเหตุการทำงานวิจัยที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ตามทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ (attribution theory) หรือแบบจำลอง 2 ซึ่งปรับปรุงแล้ว	129
12	แบบจำลองความคาดหวังของความผูกพันกับเป้าหมาย หรือแบบจำลอง 3 ซึ่งปรับปรุงแล้ว	132
13	แบบจำลองประยุกต์ทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน หรือแบบจำลอง 4 ซึ่งปรับปรุงแล้ว.....	135

ภาพประกอบ	หน้า
14 แบบจำลองการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของคุณลักษณะบุคคลและ สถานการณ์ในการวิจัย	140
15 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	148
16 แบบจำลองความคิดรวบยอดของตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยสู่ความ เป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	167
17 ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลอง 1	210
18 ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลอง 2	212
19 ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลอง 3	214
20 ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลอง 4	217
21 ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลองที่มีตัวแปรแฝง	219

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยเป็นกระบวนการทำงานที่นำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ซึ่งให้ผลลัพธ์ทั้งในเชิงแก้ปัญหาและพัฒนาเชิงรุก ประเทศใดที่มีนักวิจัยผลิตผลงานวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ ในปริมาณที่มากพอภายใต้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมหมายถึงประเทศนั้นมีความก้าวหน้าเป็นผู้นำทางวิทยาการ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศของตนได้ ดังนั้นนักวิชาการจึงให้ความสนใจต่อข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานวิจัยของแต่ละประเทศว่า มีลักษณะอย่างไร ข้อมูลที่สำคัญเหล่านั้นสรุปเป็นตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าทางวิทยาการสามตัวบ่งชี้ คือ ปริมาณผลงานวิจัย คุณภาพงานวิจัย และประสิทธิภาพการทำงานวิจัย ตัวบ่งชี้ทั้งสามนี้ช่วยให้เห็นภาพจุดเด่นจุดด้อยในเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศ เกี่ยวกับกระบวนการทำงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ดัชนีปริมาณผลงานวิจัย เมื่อศึกษาจากฐานข้อมูลทางด้านวิทยาศาสตร์ (Institute for Scientific Information : ISI) ของสหรัฐอเมริกา ระหว่างปี ค.ศ.1981-1994 พบว่า มีบทความวิจัยตีพิมพ์ทั้งหมด 8.4 ล้านบทความ ประเทศที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์สูงสุดเรียงตามลำดับดังนี้ 1) สหรัฐอเมริกา (34.6%) 2) อังกฤษ (8%) 3) ญี่ปุ่น (7.3%) 4) เยอรมันนี (7%) 5) ฝรั่งเศส (5.2%) 6) แคนาดา (4.5%) และ 7) อิตาลี (2.7%) จะพบว่า ทั้ง 7 ประเทศนี้ล้วนแต่เป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจทั้งสิ้น ทำให้ได้ข้อสมมติฐานว่าความมั่งคั่งเชิงวิทยาศาสตร์สอดคล้องกับความมั่งคั่งเชิงเศรษฐกิจ (กองทุนสนับสนุนการวิจัย 2540 : 29)

ดัชนีคุณภาพงานวิจัย นักวิชาการใช้ RCI (Relative Citation Impact) เป็นดัชนีชี้คุณภาพงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว (May. 1997 : 793) การคำนวณค่า RCI ทำได้โดยการนำจำนวนครั้งของการอ้างอิงหารด้วยจำนวนเรื่องที่ดีพิมพ์ เมื่อใช้ข้อมูลจาก ISI ชุดเดิม พบว่า ดัชนีคุณภาพงานวิจัยสูงที่สุดยังเป็นสหรัฐอเมริกา (1.42) อันดับรองลงมาได้แก่ สวิตเซอร์แลนด์ (1.37), สวีเดน (1.24), เดนมาร์ก (1.16), อังกฤษ (1.14), เนเธอร์แลนด์ (1.10) และแคนาดา (1.10) เมย์ (May. 1997) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ประเทศที่มีค่า RCI สูงเหล่านี้เป็นประเทศที่มีการลงทุนด้านการ

วิจัยมาก เมื่อดูจากตัวเลขการลงทุนเป็นร้อยละของรายได้ประชาชาติ เช่น สวิตเซอร์แลนด์ 2.7, สวีเดน 3.3, เดนมาร์ก 1.8, และเนเธอร์แลนด์ 1.9 เป็นต้น เป็นที่น่าสังเกตว่า ญี่ปุ่นลงทุนด้านการวิจัยร้อยละ 2.9 ของรายได้ประชาชาติ แต่ RCI เท่ากับ 0.78 อยู่อันดับที่ 18 ปรากฏการณ์นี้นักวิชาการ (Wong. 1996 ; May. 1997) ต่างเห็นในทำนองเดียวกันว่า เป็นเพราะญี่ปุ่นเน้นการวิจัยประยุกต์เพื่อใช้ในการผลิตมากกว่าการวิจัยพื้นฐาน (basic research) ยิ่งเมื่อนำไปเทียบกับสหรัฐอเมริกา และประเทศในยุโรป จะเห็นได้อย่างชัดเจน วง (Wong. 1996 : 188) ให้เหตุผลในประเด็นนี้ว่าต้นเหตุที่ทำให้การลงทุนด้านการวิจัยของสหรัฐอเมริกาและยุโรปมีประสิทธิภาพมากกว่า เพราะความเข้มแข็งของการวิจัยพื้นฐาน ซึ่งความเข้มแข็งนี้มาจากโครงสร้างพื้นฐานการวิจัย และความพยายามของมหาวิทยาลัยที่จะให้ประโยชน์จากความมุ่งมั่น ผูกพันต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์ในแต่ละสาขา

ดัชนีประสิทธิภาพในการทำงานวิจัย เป็นตัวบ่งชี้สำหรับวัดความมั่งคั่งขององค์ความรู้จากการวิจัยอีกตัวหนึ่ง หาได้จากจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ต่อนักวิจัย 1 คน ซึ่งประเทศที่มีดัชนีประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยสูง 10 อันดับแรกของโลก ได้แก่ 1) สวิตเซอร์แลนด์ (167), 2) อิสราเอล (152), 3) สวีเดน (147), 4) เดนมาร์ก (127), 5) แคนาดา (127), 6) เนเธอร์แลนด์ (109) 7) ฟินแลนด์ (107), 8) อังกฤษ (104), 9) สหรัฐอเมริกา (100), 10) นิวซีแลนด์ (99) (May. 1997 : 795) จะเห็นได้ว่าประเทศที่มีดัชนีประสิทธิภาพการทำงานวิจัยสูง ส่วนใหญ่เป็นประเทศในแถบยุโรปและสหรัฐอเมริกา

สำหรับประเทศไทยเมื่อมีการอภิปรายถึงระดับการพัฒนาจากผลงานวิจัยในระดับชาติ กองทุนสนับสนุนการวิจัย (2540 : 30) สรุปว่า ประเทศไทยได้รับการกล่าวถึงใน 2 ด้าน คือ 1) เป็นประเทศที่นอกจากจะอ่อนแอทางด้านวิทยาศาสตร์แล้ว ยังไม่มีจุดแข็งในสาขาใดเลย 2) เป็นประเทศที่ RCI เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.7 ต่อปี โดยที่ RCI เมื่อปี ค.ศ. 1981 อยู่ที่ 0.4 ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 ประเทศไทย มี RCI อยู่ที่ 0.67 แสดงว่า ผลงานวิจัยของคนไทยที่อยู่ในฐานข้อมูล ISI ได้รับการอ้างอิงมากขึ้น

ผลผลิตการวิจัยในระดับสากล ตามข้อมูล ISI สะท้อนให้เห็นความมั่นคงเข้มแข็งในการวิจัยของกลุ่มประเทศในยุโรปและสหรัฐอเมริกา ซึ่งประเทศที่พัฒนาแล้วเหล่านี้ต่างก็ให้ความสำคัญต่อโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัย และบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการวิจัยของประเทศ

สำหรับโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยนั้น คณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านการวิจัยและพัฒนา (อ้างถึงในกองทุนสนับสนุนการวิจัย 2539) ได้รายงานสถานการณ์การวิจัยโดยรวมของประเทศไทยว่า ปัจจุบันไทยได้รับการจัดอันดับจาก UNDP ให้เป็นที่ 5 ของประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหมด 114 ประเทศ มีการเพิ่มของดัชนีการพัฒนามนุษย์สูงสุดในช่วงปี 1960-1992 ซึ่งดัชนีพัฒนามนุษย์ (Human development index) เป็นดัชนีที่รวมปัจจัยสามอย่างของการพัฒนามนุษย์ไว้ด้วยกัน คือ ความยืนยาวของชีวิต ความรู้และมาตรฐานชีวิต ในขณะที่เดียวกันก็มีข้อมูลที่บ่งชี้ถึงสถานภาพทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทย อยู่ในอันดับต่ำ เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน จุดอ่อนที่สำคัญคือ กำลังคนทั้งในระดับมัธยมและอุดมศึกษา โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้อยลงทั้งปริมาณและคุณภาพ การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การสร้างทรัพย์สินทางปัญญา และการจัดการทางเทคโนโลยียังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ สาเหตุสำคัญของจุดอ่อนเหล่านี้คือ การรับองค์ความรู้จากต่างประเทศเข้ามาน้อยเกินไป และขาดแรงจูงใจในการวิจัยทั้งภาครัฐและเอกชน ข้อมูลสนับสนุนที่ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุสำคัญของจุดอ่อนเหล่านี้ ดูได้จากการจัดอันดับของ World Economic Forum ในปี พ.ศ. 2538 ให้ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 42 จากทั้งหมด 48 ประเทศ ของประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากค่าใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาของประเทศไทยยังน้อยมาก เมื่อเทียบเป็นสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติแล้ว ยังน้อยกว่าร้อยละ 0.2 ในขณะที่ฐานะทางเศรษฐกิจและความสามารถแข่งขัน โดยรวมแล้วอยู่ในลำดับที่ 26 (กองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2539 : 16) ข้อมูลเหล่านี้จะแสดงภาพเบื้องต้นได้ว่า โครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยของประเทศไทยยังไม่มี ความมั่นคงเท่าที่ควรจะเป็น

ในส่วนบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการวิจัยของประเทศ นับว่าในปัจจุบันคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย มีการตื่นตัวในการทำวิจัยกันมากขึ้นตามลำดับ การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์จึงเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถอธิบายหรือทำนายบทบาทของมหาวิทยาลัยต่อการพัฒนาประเทศ โดยใช้ผลจากการวิจัยได้

แบล็คเบิร์นและลอว์เรนซ์ (Blackburn and Lawrence, 1995) ได้ศึกษาบทบาทการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา โดยนิยามคำว่า การวิจัย หมายถึง กิจกรรม

ซึ่งนำไปสู่ผลงานวิจัยที่เป็นรูปธรรม เช่น บทความ, รายงานการวิจัย, เอกสารวิชาการเฉพาะเรื่อง, ตำรา, โครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุน, และการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Blackburn and Lawrence, 1995 : 321) ซึ่งกิจกรรมตามการนิยามนี้แบล็คเบิร์นและลอว์เรนซ์หมายถึงพฤติกรรมการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ 1) การควบคุมปริมาณงาน และ การให้บริการ/ปรึกษาทั่วไป 2) การมีส่วนร่วมในการบรรยาย/สัมมนาเกี่ยวกับการวิจัย 3) ความเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบในการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย 4) ทำการวิจัยตั้งแต่การเสนอโครงการขอทุนสนับสนุนจนถึงการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย 5) กำหนดเวลาและใช้เวลาเพื่อการวิจัย 6) มีความเพียรพยายาม/มุ่งมั่นเอาใจใส่ต่องานวิจัย และ 7) ให้ความร่วมมือ/สนับสนุนในการทำงานวิจัยแก่ผู้ร่วมงาน พฤติกรรมการทำงานวิจัยเหล่านี้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลผลิตการทำงานวิจัย โดยส่งผลทางอ้อมผ่านความรู้เกี่ยวกับตน (self-knowledge) ในด้านสมรรถวิสัยของนักวิจัย การควบคุมตามแนวอาชีพของตน ค่านิยมในการทำงานหนัก/ซื่อสัตย์/มีคุณธรรม ค่านิยมในการร่วมมือ/ผูกพันต่อสถาบัน และ การอุทิศตนเพื่องานวิจัย ไปสู่ผลผลิตการทำงานวิจัยในขณะเดียวกันผลผลิตจากการวิจัยก็ส่งข้อมูลป้อนกลับไปสู่การตอบสนองจากสภาพแวดล้อมและกลายเป็นความรู้ทางสังคม (social knowledge) ซึ่งส่งผลกลับมาสู่การทำพฤติกรรมการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง แนวคิดของแบล็คเบิร์นและลอว์เรนซ์ แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยและผลงานวิจัย มีอิทธิพลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยทำงานวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยมีทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น การศึกษาของ คุณวุฒิ คนฉลาด และคณะ (2532) ซึ่งพิจารณาภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยเริ่มจากการคิดเวลาทำงานใน 1 ปีเท่ากับ 52 สัปดาห์ ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน ๆ ละ 7 ชั่วโมง 1 ปี ทำงาน 1820 ชั่วโมง เมื่อหักวันหยุดราชการพิเศษ การลาป่วย ลากิจไปแล้ว จะเหลือเวลาทำงานจริง 1600 ชั่วโมงต่อปี ในเวลาทั้งหมดนี้เป็นงานสอน ร้อยละ 65.81 รองลงมาคืองานเขียนร้อยละ 18.69 งานวิจัยร้อยละ 9.11 งานบริหารร้อยละ 6.93 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยทำหน้าที่สอนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นการเขียนตำรา และเอกสารประกอบการสอน บทความ ส่วนงานวิจัยมีข้อค้นพบเพิ่มเติมว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยทำวิจัยบ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งเรื่อง เมื่อพิจารณาในด้านความเห็นเกี่ยวกับ

ภาพลักษณ์อาจารย์มหาวิทยาลัย งานวิจัยของคุณวุฒิ คนฉลาด (2532) พบว่า กลุ่มอาจารย์ข้าราชการสาย ข สาย ค มีความเห็นตรงกันว่าสังคมภายนอกเห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์ดังนี้ มีความรู้ดีและเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา มีวุฒิการศึกษาสูง เป็นบุคคลใฝ่หาความรู้ เขียนตำราและผลงานทางวิชาการออกเผยแพร่ แต่งกายเรียบร้อย มีความประพฤติดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี วางตัวในสังคมน่านับถือ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เป็นคนมีเหตุผล ในขณะที่เดียวกันก็ไม่แน่ใจว่าสังคมภายนอกจะให้ภาพลักษณ์เหล่านี้ต่ออาจารย์มหาวิทยาลัยหรือไม่คือ เป็นนักวิจัย คิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นผู้รอบรู้ เป็นผู้ค้นหาทฤษฎีใหม่ๆ เป็นปูชนียบุคคล มีคุณธรรมสูง รสนิยมสูง ใช้จ่ายประหยัด ความเป็นอยู่เป็นระบบและมีระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม แต่บุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษาซึ่งประกอบอาชีพต่างๆ กลับมีความเห็นทั้งที่สอดคล้องและขัดแย้ง ขณะที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยเองกลับคิดว่าภาพลักษณ์ที่ตนเองไม่แน่ใจ คือ มีความรู้ดีและเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา มีวุฒิการศึกษาสูง เป็นบุคคลใฝ่หาความรู้ เป็นนักวิจัยค้นคิดเทคโนโลยีและนวัตกรรม เขียนตำราหรือผลงานทางวิชาการ เป็นปูชนียบุคคล แต่งกายเรียบร้อย มีความประพฤติดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี วางตัวในสังคมน่านับถือ จะเห็นว่าเมื่อข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาแสดงความเห็นแทนบุคคลภายนอกจะไม่แน่ใจบทบาทการเป็นนักวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ขณะที่บุคคลภายนอกเห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์ของนักวิจัยรองจากความรู้ดีและเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา มีการศึกษาสูง และใฝ่หาความรู้ตามลำดับ ผลสรุปจากงานวิจัยของคุณวุฒิ คนฉลาด (2532) น่าจะกล่าวได้ว่าปัจจุบันการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งในเรื่องเวลา การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และภาพลักษณ์ที่ปรากฏยังไม่ชัดเจน

X งานวิจัยหลายเรื่อง (Rutherford. 1987 ; Wood. 1989 ; Sultan and Al - Khatab. 1990) เห็นว่าแรงผลักดันภายนอก (external pressures) จะเป็นตัวประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัยและเพิ่มผลิตภาพการวิจัย (research productivity) อันจะก่อให้เกิดความผูกพันในการทำงานของนักวิจัย การให้ความสำคัญต่อแรงผลักดันภายนอก ผู้วิจัยมักจะอธิบายความผูกพัน มุ่งมั่นในการทำงานด้วย สิ่งที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้ เช่น งบประมาณการวิจัย จำนวนผลงานวิจัย โดยการประเมินเป็นผลรวม ในขณะเดียวกันก็มีนักวิจัยอีกกลุ่มหนึ่ง เห็นว่า ความผูกพันต่องานวิจัยเกิดจากการ

จูงใจด้วยกลไกภายใน เช่น คลาร์ก และคอร์คอแรน (Clark and Corcoran, 1986) ระบุว่าผลงานวิจัยของผู้เชี่ยวชาญเป็นผลที่ได้มาจากการใช้พลังชีวิต (vitality) สอดคล้องกับแนวคิดของเมียร์และไคลเบอร์ (Maehr and Kleiber, 1981) ที่ว่าแรงจูงใจจากการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์การทำงานทางวิชาการจะเป็นพลังให้ทำงานวิจัย จากความเห็นทั้งสองแนวทางนี้ทำให้ได้ข้อสรุปว่า การค้นหาปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความผูกพัน มุ่งมั่นในการทำงานวิจัย สามารถทดสอบได้จากกรอบทฤษฎีแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน

เบลีย์ (Bailey, 1994) ได้ศึกษาอิทธิพลที่มีต่อความผูกพันของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยออสเตรเลีย โดยประเมินจากความสำคัญของปัจจัยภายนอกและภายใน 6 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงในงาน แหล่งทรัพยากรการวิจัย ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย สิ่งเร้าหรือความท้าทายส่วนบุคคล ความสนุกที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาทางวิชาชีพ ผลการวิจัยให้ข้อสรุปที่สำคัญสองประการคือ ความผูกพันในการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยทุกสาขาวิชาได้รับอิทธิพลมาจากแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก และกลุ่มปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดคือ สิ่งเร้าหรือความท้าทายส่วนบุคคล ซึ่งเบลีย์อธิบายว่า ความท้าทายหรือสิ่งเร้าที่เกิดกับนักวิจัยแต่ละคนนั้น คือ การเห็นคุณค่าของการทำงานวิจัย ทำให้นักวิจัยเหล่านั้นทำงานอย่างหามรุ่งหามค่ำ (Bailey, 1994 : 168-169) ผลจากการศึกษาของเบลีย์และนักวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้นให้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่า แรงจูงใจจะทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ การมุ่งวิจัยในทิศทางใดทิศทางหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จ

ทบวงมหาวิทยาลัย (2539) ได้กำหนดวัตถุประสงค์สำคัญในการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย คือ การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจหรือเจตนาที่จะทำงานวิจัยอย่างมีทิศทางเฉพาะให้บรรลุผล มหาวิทยาลัยต่างๆ ก็จะประยุกต์แผนนี้สู่การปฏิบัติตามความพร้อมของตนเอง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งที่มีความพร้อมค่อนข้างสูงทั้งด้านการสอนและการวิจัย ผู้วิจัยเลือกมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาวิจัย เพราะเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีผลผลิต (product) ทางการวิจัยในปริมาณต่อปีมากพอ มีแผนวิจัยครอบคลุมสาขาวิชาที่เปิดสอน ทำให้เป็นข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์ในการทำงานวิจัยได้

อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อกำหนดของแบล็คเบิร์นและลอว์เรนซ์ (Blackburn and Lawrence. 1995) การกำหนดปัญหาเชิงวิจัยซึ่งให้ความสำคัญต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์มาจกผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับบริบทการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อให้เห็นประเด็นปัญหาและการอธิบายตามแนวทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ก่อนการวางกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีนโยบายในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ ตลอดจนพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยโดยสนับสนุนให้มีการวิจัยในทุกสาขาที่เปิดสอน ทั้งงานวิจัยพื้นฐานและงานวิจัยประยุกต์ โดยดำเนินงานวิจัยใน 3 สาขาหลัก คือ 1) สาขาเกษตร 2) สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ 3) สาขาสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ยังกำหนดแผนวิจัยเพื่อให้ได้ผลการวิจัยในรูปของเทคโนโลยีที่มีคุณค่าอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติไว้ 21 แผน (สถาบันวิจัยและพัฒนาฯ. 2537 : 8-14) ได้แก่ 1) แผนวิจัยพืชเศรษฐกิจ 2) แผนวิจัยดินและปุ๋ย 3) แผนวิจัยการจัดการศัตรูพืช 4) แผนวิจัยทางวนศาสตร์ 5) แผนวิจัยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) แผนวิจัยเทคโนโลยีการประมง 7) แผนวิจัยการผลิตสัตว์และผลิตภัณฑ์จากสัตว์ 8) แผนวิจัยทางด้านสัตวแพทย์ 9) แผนวิจัยพันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพ 10) แผนวิจัยเทคโนโลยีการอาหาร 11) แผนวิจัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 12) แผนวิจัยการพัฒนาทางวิศวกรรมและอุตสาหกรรม 13) แผนวิจัยโลหะและวัสดุ 14) แผนวิจัยวิทยาศาสตร์พื้นฐาน 15) แผนวิจัยทางเศรษฐกิจ 16) แผนวิจัยการจัดการธุรกิจ 17) แผนวิจัยทางสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 18) แผนวิจัยทางศิลปวัฒนธรรม 19) แผนวิจัยการพัฒนาชนบท 20) แผนวิจัยการพัฒนาศึกษา 21) แผนวิจัยการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ในด้านปริมาณการวิจัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลในช่วงปีงบประมาณ 2535-2538 โดยใช้ข้อมูลจากกองแผนงาน กองการเจ้าหน้าที่ กองบริการการศึกษา และสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประกอบกัน สามารถสรุปปริมาณงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) จำนวนโครงการวิจัยที่ทำโดยเฉลี่ยต่อหนึ่งปี 2) จำนวนคณะวิชาที่มีผลงานวิจัยในแต่ละสาขา และ 3) จำนวนโครงการวิจัยและ

เงินทุนสนับสนุนในแต่ละสาขา ดังรายละเอียดต่อไปนี้ จำนวนโครงการวิจัยที่ทำเฉลี่ยต่อหนึ่งปี ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวบรวมจากข้อมูลสถิติของกองแผนงาน (2535, 2536, 2537, 2538) ซึ่งจำแนกไว้ตามแหล่งทุนอุดหนุนการวิจัย ผลการสำรวจพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนอุดหนุนวิจัย ม.ก. โดยเฉลี่ยปีละ 238 เรื่อง ขอทุนภายในประเทศโดยเฉลี่ยปีละ 74 เรื่อง และขอทุนต่างประเทศโดยเฉลี่ยปีละ 20 เรื่อง ซึ่งเมื่อรวมแล้วอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จะทำวิจัยโดยเฉลี่ยปีละ 332 เรื่อง และคิดเฉลี่ยเป็นค่าร้อยละตามแหล่งทุนได้เท่ากับ 72:22:6 ตามลำดับ สำหรับในรายละเอียดตามที่กองแผนงานเสนอไว้ พบแนวโน้มการขอรับทุนอุดหนุนวิจัย ม.ก. สูงขึ้นในแต่ละปี แต่ทุนอุดหนุนวิจัยจากต่างประเทศกลับมีแนวโน้มลดลง สำหรับทุนภายในประเทศยังคงรักษาระดับเดิมไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก

เมื่อพิจารณาโครงการวิจัยของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาทั้ง 14 คณะ (ไม่รวมบัณฑิตวิทยาลัย) จำแนกตามสาขาวิชา พบว่ามีเพียง 5 คณะเท่านั้นที่ทำวิจัยเพียงสาขาเดียว ที่เหลือจะทำงานวิจัยมากกว่าหนึ่งสาขา ตามรายละเอียดต่อไปนี้

คณะที่อาจารย์ทำวิจัยสาขาเดียว ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ ทำงานวิจัยสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ และคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร ทำงานวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คณะที่อาจารย์ทำวิจัยสองสาขา ซึ่งมีทั้งสาขาเกษตรศาสตร์กับสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือกับสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์คู่ใดคู่หนึ่ง ได้แก่ คณะประมง คณะวนศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ และคณะเศรษฐศาสตร์ คณะที่อาจารย์ทำวิจัยทั้งสามสาขา ได้แก่ คณะเกษตร คณะวิทยาศาสตร์ และสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม

สำหรับจำนวนโครงการวิจัยที่จำแนกตามสาขาวิชาเฉพาะโครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทำวิจัยโดยใช้ทุนอุดหนุนวิจัยจากงบประมาณแผ่นดินโดยเฉลี่ยปีละ 230 เรื่อง จากงบประมาณเฉลี่ย 41,204,825 บาท ในจำนวนนี้เป็นโครงการวิจัยสาขาเกษตร 139 เรื่อง งบประมาณ 26,026,250 บาท สาขา

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 64 เรื่อง งบประมาณ 12,561,575 บาท และสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ 27 เรื่อง งบประมาณ 2,617,000 บาท เมื่อคิดสัดส่วนเป็นค่าร้อยละของจำนวนโครงการวิจัยแต่ละสาขาเฉลี่ยต่อปีในสาขาเกษตร : สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี : และสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ จะได้เท่ากับ 60:28:12 และเมื่อเปรียบเทียบงบประมาณในแต่ละสาขาจะได้เท่ากับ 63:31:6 ตามลำดับ

แม้ว่าข้อมูลเหล่านี้จะรวบรวมเฉพาะช่วงเวลา 4 ปี จาก พ.ศ.2535 ถึง พ.ศ.2538 แต่ผู้วิจัยก็เห็นว่า ข้อมูลนี้ได้สะท้อนภาพการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ระดับหนึ่งอย่างน้อยที่สุดก็เป็นการยืนยันว่ามหาวิทยาลัยแห่งนี้มีการทำงานวิจัยอย่างเป็นระบบและมีปริมาณมากพอที่จะเป็นข้อมูลป้อนกลับส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

สำหรับบรรยากาศและการจูงใจในการทำงานวิจัย จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศและการจูงใจให้อาจารย์ทำงานวิจัย คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีนโยบายชัดเจนที่จะส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย (คณะกรรมการประชาสัมพันธ มก. 2540 : 5) โดยสนับสนุนให้มีการจัดสร้างระบบผู้ช่วยนักวิจัย การตั้งหน่วยปฏิบัติการวิจัยเชี่ยวชาญเฉพาะ การจัดตั้งสำนักงานประสานงานวิจัย และพัฒนาร่วมกับภาคเอกชน และการสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารต่างประเทศเป็นต้น

สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดเก็บข้อมูลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยในระบบ on-line พร้อมทั้งนำระบบดังกล่าวเชื่อมต่อกับ “อินเทอร์เน็ต” เพื่อให้บริการข้อมูลแก่หน่วยงานหรือบุคคลที่อยู่ในเครือข่ายสามารถเรียกข้อมูลงานวิจัยดูได้ นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการเผยแพร่งานวิจัยออกสู่สาธารณชนในหลายรูปแบบ ได้แก่ 1) สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น วิทยาสารเกษตรศาสตร์ ข่าวงานวิจัยและเทคโนโลยี ข่าวประชาสัมพันธ สวพ.มก. ข่าวสารข่าวศูนย์/สถานีวิจัย เป็นต้น 2) วิทยุกระจายเสียง ในรายการจากแฟ้มงานวิจัย มก. ทางสถานีวิทยุ มก. 4 ความถี่ ที่สถานีวิทยุ มก. บางเขน เชียงใหม่ สงขลา และขอนแก่น 3) โทรทัศน์ รายการข่าวเกษตรกรรมทางสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 รายการรู้ไว้ให้ประโยชน์ทางช่อง 9 อ.ส.ม.ท. ส่วนการจัดกิจกรรมที่สัมพันธ์กับนักวิจัยโดยตรง ได้แก่ สถาบันวิจัยและพัฒนาพบอาจารย์และนักวิจัย

งานขอบคุณและพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อความร่วมมือในงานวิจัย ซึ่งจะจัดเป็นประจำทุกปี (ฝ่ายประยุกต์และถ่ายทอดงานวิจัย : 2540 : 10-12)

ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2540 สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยจ่ายค่าตอบแทนและค่าเสริมสร้างงานวิจัยแก่นักวิจัยและหน่วยงานที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งค่าตอบแทนนักวิจัยในโครงการวิจัยประเภท ก. จะได้รับโครงการละ 10% ของงบดำเนินการโดยไม่เกิน 20,000 บาทต่อปี ส่วนโครงการวิจัยประเภท ข. นักวิจัยจะได้รับค่าตอบแทนโครงการละไม่เกิน 10% ของงบดำเนินการ โดยไม่เกินโครงการละ 100,000 บาทต่อปี กรณีที่โครงการวิจัยที่มีผลงานดีเยี่ยมเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หรือได้รับลิขสิทธิ์/สิทธิบัตร จะได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษไม่เกิน 2 เท่าของอัตราที่กำหนด สำหรับหน่วยงานจะได้รับค่าเสริมสร้างงานวิจัยเช่นกัน โดยคณะ/สำนัก/สถาบัน จะได้รับโครงการละ 2% ของงบดำเนินการ ส่วนภาควิชา/ฝ่าย/ศูนย์/สถานีวิจัย จะได้รับโครงการละ 4% ของงบดำเนินการ (ฝ่ายประยุกต์และถ่ายทอดงานวิจัย. 2540 : 13)

ข้อสรุปจากการศึกษาการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คือ อาจารย์ที่ทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัย จะต้องดำเนินไปตามสาขาวิจัยที่กำหนดไว้สามสาขา ได้แก่ สาขาเกษตร สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ภายใต้แผนการวิจัย 21 แผน โดยมีผู้บริหารมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สนับสนุนและบริหารตามแผนงาน/นโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย จากการสำรวจข้อมูลด้านการวิจัยในระยะ 4 ปีที่ผ่านมา (2535-2538) อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทำงานวิจัยโดยเฉลี่ยปีละ 332 เรื่อง งานวิจัยในสาขาเกษตรมีมากที่สุด รองลงมาเป็นสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ตามลำดับ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบรรยากาศในการวิจัยและจูงใจให้อาจารย์ทำงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยเชื่อว่าอาจารย์ซึ่งเป็นนักวิจัยจะมีข้อมูลเพียงพอที่จะให้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

แม้ว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการวิจัย นักวิชาการ และผู้บริหารงานวิจัย จะให้ความสำคัญต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นอย่างสูง (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2539 ; จรต

สุวรรณเวลา และคณะ 2534 ; และวิจารณ์ พานิช. 2539) แต่ก็ยังไม่มีการศึกษาเพื่ออธิบายในเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยโดยตรง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาในประเด็นนี้ โดยกำหนดว่าการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นลักษณะของความตั้งใจ ซึ่งอยู่ในรูปของแผนการกระทำที่มุ่งให้พฤติกรรมการทำงานวิจัยดำเนินไปตามเป้าหมาย และการมุ่งวิจัยอย่างมีทิศทางเช่นนี้เกิดจากบุคคลเลือกแนวทางปฏิบัติตามความสนใจของตน แล้วจึงทุ่มเทเอาใจใส่อย่างจริงจัง การนิยามการมุ่งวิจัยครั้งนี้ประยุกต์จากคำอธิบายของสตีเวนส์ และฟิสก์ (Stevens and Fiske. 1994) ร่วมกับแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ของทับส์ และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg. 1991) ส่วนประเด็นปัญหาวิจัยวิเคราะห์จากการมุ่งวิจัยเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตทางการวิจัย ซึ่งผลผลิตทางการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลป้อนกลับถึงตัวแปรอื่นๆ ภายในระบบการทำงานหรือในองค์กร และย้อนกลับมาามีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการอีกครั้ง เป็นวงจรเช่นนี้ไปเรื่อยๆ ทำให้บุคคลเกิดการเปรียบเทียบข้อมูลป้อนกลับซึ่งหมายถึงผลผลิตทางการวิจัย กับเป้าหมายหรือมาตรฐานการวิจัยอยู่ตลอดเวลา ผลของการเปรียบเทียบเป็นสภาวะทางจิต ที่แสดงผลในเชิงพฤติกรรมความตั้งใจหรือการมุ่งวิจัยนั่นเอง ในทางพฤติกรรมศาสตร์ใช้ทฤษฎีควบคุม (control theory) เป็นทฤษฎีในการอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ อันเป็นผลมาจากกระบวนการที่ทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเมื่อไคลน์ (Klein) 1989) ได้นำแนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงานเข้ามาบูรณาการแล้วเสนอเป็นแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน (control theory model of work motivation) ทำให้เห็นความชัดเจนในวิธีการที่จะอธิบายและทำนายการตอบสนองด้านแรงจูงใจของมนุษย์ ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีข้อมูลป้อนกลับ สอดคล้องกับความต้องการที่จะศึกษาการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงใช้แบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานของไคลน์ เป็นกรอบความคิดสำหรับการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยต่างประเทศกับมหาวิทยาลัยไทย ซึ่งอาจจะไม่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันตามแบบจำลองทางทฤษฎี ดังนั้นผู้วิจัยจึงเน้นการศึกษาตามบริบทการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในลักษณะการค้นหาข้อสรุปจากข้อมูลเพื่อนำไปประยุกต์ใช้มากกว่าการทดสอบทฤษฎี

ปัญหาเชิงวิจัย

1. การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยในสาขาเกษตร สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งประยุกต์มาจากแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานของไคลน์ (Klein, 1989) มีความเหมาะสม พอดีกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพียงใด

3. แบบจำลองเชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ควรมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยในสาขาที่แตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งประยุกต์รูปแบบความสัมพันธ์มาจาก แบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานของไคลน์ (Klein, 1989)

3. เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สำหรับการอธิบายพฤติกรรมการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และวิทยาเขตกำแพงแสน ที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนประวัตินักวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี 2537

2. ข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารและการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จะเป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงและมีหลักฐานยืนยันในระหว่างปี พ.ศ.2538-2540 ส่วนเป้าหมายอรรถประโยชน์ของการวิจัย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ กำหนดเวลาให้อยู่ในระหว่างปี พ.ศ.2541-2543

นิยามศัพท์เฉพาะ

การทำงานวิจัย หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือทำกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ผลการวิจัยที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนอุดหนุน การเป็นผู้ร่วมวิจัย การเขียนบทความเชิงวิจัย การควบคุมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา การเสนอผลการวิจัยในที่ประชุมทางวิชาการ การเขียนตำราโดยอ้างอิงผลการวิจัยที่ได้ทำด้วยตนเองบางส่วน และการเขียนตำราโดยประยุกต์งานวิจัยของตนเองโดยตรง

ผลงานวิจัย หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานวิจัย ได้แก่ บทความเชิงวิจัย รายงานการวิจัย เอกสารเฉพาะเรื่อง ตำราที่อ้างอิงผลการวิจัย โครงการวิจัยที่ได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินการ การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือผลิตภัณฑ์ต่างๆ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หมายถึง ข้าราชการสาย ก. สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และมีผลงานวิจัย โดยมีรายชื่อปรากฏอยู่ในทะเบียนประวัตินักวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี 2537

ความสำคัญของการศึกษาวิจัย

1. ได้แนวทางการประยุกต์ ทฤษฎีควบคุมและแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ทางพฤติกรรมศาสตร์ มาใช้ในการวิจัยอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการทำงาน ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย

2. ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงนโยบายและแผนงานวิจัย สำหรับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่เน้นการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

3. ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ในการอธิบาย การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้วยวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในบทนี้เป็นการประมวลความรู้เกี่ยวกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ทฤษฎีควบคุม การบูรณาการแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน ตลอดจน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ พร้อมกับการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย การนิยามเชิงปฏิบัติการ และสมมติฐานการวิจัยตามลำดับ

การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ตัวแปรในทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขึ้นเพื่อศึกษาการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ ความตั้งใจ (intention)

ความตั้งใจเป็นสภาวะทางจิตที่นักจิตวิทยาให้ความสนใจค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้แนวทางการอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ได้มากขึ้น (Ajzen, 1985 ; Fishbein and Ajzen, 1975 ; Lewin, 1951 ; Locke 1968 ; Locke and Latham, 1990 ; Ryan, 1970) มนุษย์ใช้ความตั้งใจเป็นตัวกำกับพฤติกรรม บุคคลที่มีการกระทำสอดคล้องกับความตั้งใจจะสามารถรับมือกับอุปสรรคต่อพฤติกรรมและผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้นได้ (Stevens and Fiske, 1994 : 675)

การนิยามการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ในลักษณะของความตั้งใจที่ผูกพันอยู่กับเป้าหมายนั้น ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดจากนักจิตวิทยาหลายท่าน ตามที่สตีเฟนส์และฟิสก์ (Stevens and Fiske, 1994 : 675) ได้รวบรวมไว้ เช่น ฟรานซ์ เบรนต์านโน (Franz Brentano) เห็นว่าความตั้งใจเป็นองค์ประกอบหลักของการมีสติหรือสำนึก (consciousness) ที่ยืนยันการทำกิจกรรมตามความต้องการของจิต ความตั้งใจเป็นปรากฏการณ์ทางจิตอย่างหนึ่งที่ชักจูงการกระทำให้มนุษย์ส่วนวิลเลียม แมคดูกัลล์ (William McDougall) อ้างถึงพฤติกรรมมนุษย์ที่มีความหมายเป็นนัยประสงค์ (purposive) ซึ่งได้รับการชี้แนะโดยความพยายาม (effort) แรงผลักดัน (impulse) ความปรารถนา (desires) และเจตนา (volitions) บัจจัยที่แนะเหล่านี้รวมกันคือความตั้งใจ และวิลเลียม เจมส์ (William James) กล่าวถึงความตั้งใจในลักษณะที่เป็นปณิธาน (will) ว่าการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากปณิธาน แต่ปณิธานหรือความตั้งใจก็มิได้แสดงผลเป็นพฤติกรรมเสมอไป

ในทางพุทธศาสนา พระธรรมปิฎก (2538 : 431) แปลคำว่า intention หมายถึง สังกัปปะ อธิปายะ และเจตนา เมื่อขยายความเจตนาได้ความว่าเป็นความตั้งใจ ความมุ่งใจ หมายถึงเจตนา เจตน์จำนง ความจำนง ความจงใจ เป็นเจตสิกที่เกิดกับจิตทุกดวง เป็นตัวนำในการคิดปรุงแต่ง หรือเป็นประธานในสังขารชั้นหยาบ และเป็นตัวการในการทำกรรม หรือกล่าวได้ว่าเป็นตัวกรรมที่เดียว ตัวพุทธพจน์ที่ว่า “เจตนาหิ ภิกขเว กम्मํ วทามิ” แปลว่า เรากล่าวเจตนาว่าเป็นกรรม (พระราช วรมณี. 2527 : 48) จะเห็นได้ว่าแนวคิดทางพุทธศาสนา สรุปความตั้งใจเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดการกระทำหรือมีพฤติกรรม ซึ่งนับว่าแนวคิดทางจิตวิทยาตะวันตกอธิบายความตั้งใจ ในทำนองเดียวกับหลักการทางพุทธศาสนา

ฟิสก์ (Fiske. 1993) อธิบายลักษณะความตั้งใจว่าประกอบด้วยเงื่อนไขสามประการ คือ ประการแรก บุคคลต้องมีสิทธิในการเลือก (options) และมองเห็นตัวเลือกท่ามกลางวิถีทางต่างๆ ที่มีอยู่ ประการที่สอง บุคคลต้องเลือกตามวิถีทางที่มีอยู่ทางใดทางหนึ่ง ความตั้งใจจะชัดเจนเมื่อบุคคลเลือกแนวทางที่ไม่ถูกบังคับหรือยากลำบาก ประการสุดท้ายทำให้ทางเลือกนั้นง่ายขึ้น โดยการทุ่มเทเอาใจใส่ (attention) อย่างจริงจัง จากการอธิบายความตั้งใจของฟิสก์จะเห็นว่าการมุ่ง ทางการเมืองอย่างมีทิศทาง สามารถอธิบายได้เช่นเดียวกับความตั้งใจ กล่าวคือ นักวิจัยมีสิทธิในการเลือกแนวทางวิจัย และมองเห็นแนวทางที่เหมาะสมกับตนท่ามกลางวิถีทางอื่นๆ อีกมาก เมื่อนักวิจัยได้ทางเลือกแล้วก็จะทำให้แนวทางนั้นเป็นจริงขึ้นมาได้ โดยการทุ่มเทเอาใจใส่ ซึ่งแนวทางหรือทิศทางการวิจัยได้แก่เป้าหมายที่ผู้วิจัยกำหนดไว้แล้ว เช่น การวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ การวิจัยเพื่อสร้างรายได้ เป็นต้น

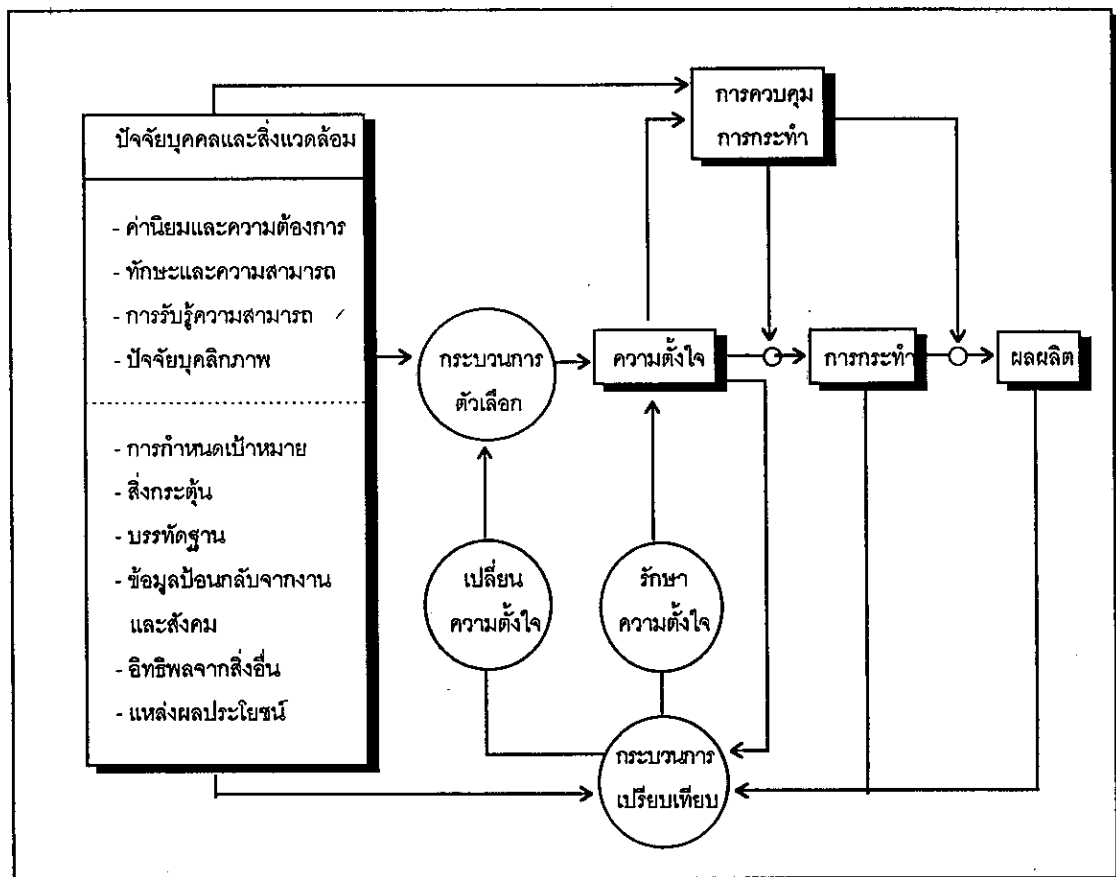
การอธิบายการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ในฐานะตัวแปรตามให้มีความชัดเจนและเชื่อมโยงตัวแปรอิสระอื่นๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลจำเป็นต้องอาศัยแบบจำลองและทฤษฎีทางจิตวิทยาเข้ามาช่วย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเริ่มต้นจากแบบจำลองความตั้งใจเชิงพฤติกรรม เพื่อนำเข้าสู่การอธิบายความตั้งใจตามแนวทฤษฎีควบคุม และสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยการประยุกต์ตัวแปรจากแบบจำลองทฤษฎีควบคุมของแรงจูงใจในการทำงาน

แบบจำลองพฤติกรรมการทำงานด้วยความมุ่งมั่น

แบบจำลองนี้เน้นศึกษาความตั้งใจในแง่ที่เป็นตัวแปรซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ กล่าวคือนักวิจัยจะถือว่าความตั้งใจเป็นจุดหมายในการจูงใจ เช่นเดียวกับการกำหนดเป้าหมาย

(Campbell and Pritchard. 1976 : 110) จากการตรวจเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า งานวิจัยบางเรื่องใช้เป้าหมายและความตั้งใจแทนกัน (Locke. 1967 ; Locke, Shaw, Saari and Latham. 1981) ในขณะที่ลอคและลาแทม (Locke and Latham. 1990) เห็นว่าความตั้งใจและเป้าหมายต่างก็เป็นตัวแปรทางด้านความรู้คิดที่มีลักษณะแตกต่างกันชัดเจน โดยความตั้งใจเป็นลักษณะของแผนการกระทำ (action plan) ในขณะที่เป้าหมายสะท้อนถึงวัตถุประสงค์หรือจุดหมายของการกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทับบส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg. 1991 : 181) ที่กล่าวว่า เป้าหมายและความตั้งใจไม่ใช่สิ่งที่แทนกันได้ แต่ก็ไม่แยกจากกันโดยสิ้นเชิงและความตั้งใจมีขอบเขตกว้างกว่าเป้าหมาย นั่นคือ เมื่อนิยามเป้าหมายว่าหมายถึงผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาจากการกระทำ ความตั้งใจจะรวมตั้งแต่ความปรารถนาไปจนถึงภาวะการณ์สุดท้าย แนวคิดดังกล่าวนี้เห็นได้จากการศึกษาของไรอัน (Ryan. 1970) ที่วางเค้าโครงความตั้งใจไว้เป็นห้ามิติ มิติหนึ่งเป็นผลลัพธ์จากการกระทำ ส่วนมิติอื่นครอบคลุมแบบของพฤติกรรมที่มีความสลับซับซ้อน และลักษณะที่เกี่ยวกับมนุษย์ในแต่ละช่วงชีวิต คูล์ (Kuhl. 1985) กล่าวถึงความตั้งใจว่าเป็นการแสดงออกทางพุทธิปัญญาในสี่มิติ คือ เนื้อหา ความสัมพันธ์ บริบท และจุดหมาย ในขณะที่เออร์วิน (Irwin. 1971) กล่าวถึงความตั้งใจทั้งที่เป็นผลลัพธ์และการกระทำ จากข้อสังเกตของทับบส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg. 1991 : 181) เห็นว่า นักวิจัยมักจะใช้คำว่า ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (behavioral intentions) มากกว่าความตั้งใจทั่วไป

ทับบส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg. 1991) ได้เสนอแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานด้วยความมุ่งมั่น (model of intentional work behavior) ตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 บทบาทของความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในกระบวนการจูงใจ (Tubbs and Ekeberg, 1991 : 183)

จากภาพประกอบ 1 จะพบว่า การกำหนดเป้าหมายและปัจจัยบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ถูก ประเมินในกระบวนการตัดสินใจ แล้วส่งผลถึงความตั้งใจในการทำงาน ความตั้งใจจะนำไปสู่การ กระทำ และได้ผลผลิตในขั้นสุดท้าย ในขณะที่เดียวกันระดับของความตั้งใจก็จะถูกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ ความปรารถนาที่จะกระทำ กลายเป็นสิ่งควบคุม ไปควบคุมก่อนการเกิดผลผลิต นอกจากความ ตั้งใจที่เปลี่ยนแปลงมาแล้วปัจจัยบุคคลและสิ่งแวดล้อมก็มีผลกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ผลกระทบนี้ได้แก่ ปัจจัยยับยั้ง (inhibiting) และปัจจัยการทำให้ง่ายขึ้น ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วเป็น หน่วยหนึ่งในแบบจำลองเรียกว่า การควบคุมการกระทำ (action control) หรือที่ไอเซน (Ajzen, 1985) เรียกว่า การควบคุมพฤติกรรม (behavioral control) องค์ประกอบสุดท้ายของแบบจำลอง เป็นวงข้อมูลป้อนกลับเชิงลบ ซึ่งเสนอในรูปของกระบวนการเปรียบเทียบ กระบวนการนี้ระบุว่า

บุคคลจะพยายามอย่างที่สุดที่จะลดความขัดแย้ง (discrepancies) ระหว่างความตั้งใจกับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงาน ถ้าความขัดแย้งเกิดขึ้นไม่ชัดเจน ความตั้งใจจะคงอยู่เช่นเดิม แต่ถ้าความขัดแย้งเกิดขึ้นความตั้งใจก็จะเปลี่ยนระดับไป

จุดเด่นของแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานด้วยความมุ่งมั่น คือ เน้นความตั้งใจในลักษณะของการมุ่งกระทำที่เป็นโครงสร้างทางความคิด ซึ่งมีทั้งวิถีและเป้าหมายอยู่ด้วยกัน ทับส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg. 1991 : 184-191) ได้ขยายความการมุ่งกระทำไว้ในสามประเด็นสำคัญดังนี้

1. การมุ่งกระทำเมื่อเป็นทั้งวิถีและเป้าหมาย โครงสร้างของการมุ่งกระทำตามแนวคิดนี้มี 2 แบบ คือ โครงสร้างแนวตั้ง (vertical) และโครงสร้างแนวราบ (horizontal) การมุ่งกระทำที่มีโครงสร้างแนวตั้งจะนิยามการมุ่งกระทำที่อยู่ในระดับต่ำกับระดับสูงต่างกัน เช่น “การมุ่งทำงานเพื่อสร้างความสำเร็จในชีวิต” ที่แสดงถึงความตั้งใจที่จะทำงานไปเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุผลแห่งความสำเร็จที่เป็นนามธรรม จะต่างกับ “การมุ่งทำโครงการใหม่ให้เสร็จภายในวันศุกร์” ที่เป็นการแสดงความตั้งใจที่จะทำพฤติกรรมเฉพาะเจาะจงและมีที่สิ้นสุด การมุ่งกระทำตัวอย่างแรกจึงถือว่าเป็นการมุ่งกระทำระดับสูง ส่วนตัวอย่างหลังเป็นการมุ่งกระทำระดับต่ำ สำหรับการมุ่งกระทำที่มีโครงสร้างแนวราบจะแตกต่างกันไปตามสภาพความจริงที่บุคคลต้องการจะกระทำเป็นเรื่องๆ ไป เช่น การมุ่งทำโครงการให้เสร็จเรียบร้อย การจัดแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การมุ่งกระทำที่มีโครงสร้างแนวราบอาจกำหนดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกันได้ การอธิบายการมุ่งกระทำที่มีโครงสร้างแนวตั้งและแนวราบ แสดงให้เห็นว่าการมุ่งกระทำเป็นทั้งวิถีและเป้าหมาย (means and end)

พฤติกรรมการทำงานจะมีประสิทธิผลมากที่สุดเมื่อบุคคลมีความชำนาญในการรักษาระดับความตั้งใจที่เหมาะสม การมีสมาธิ (attention) เพียงชั่วขณะจะเป็นตัวชี้้นำการมุ่งกระทำเพียงระดับเดียวของลำดับชั้น (hierarchy) ทั้งหมด ซึ่งทับส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg. 1991 : 184) เรียกว่า การมุ่งกระทำให้มีผลในปัจจุบัน (currently operative intention) การมุ่งกระทำลักษณะนี้บุคคลอาจคิดว่าเป็นความตั้งใจที่ตีเลิศได้ เมื่อ 1) บุคคลถูกโน้มน้าวให้เปรียบเทียบการกระทำที่ผ่านมากับมาตรฐานเชิงนามธรรมที่สูงกว่า และ 2) บุคคลแปลความหมายของมาตรฐานหรือเป้าหมายในระดับที่สูงกว่าคล้ายหรือใกล้เคียงกับการกระทำของตนเอง นั่นคือบุคคลจะมีการเปรียบเทียบจุดมุ่งหมาย (objectives) กับผลผลิตของการกระทำอยู่ตลอดเวลา พร้อมกับ

เปลี่ยนระดับความตั้งใจและจุดมุ่งหมายให้สูงขึ้นด้วย การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้คิด (cognitive changes) ในที่นี้คือเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายและการมุ่งกระทำตามการอภิปรายข้างต้น เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีควบคุม (control theory) ที่เชื่อว่าเป้าหมายและการมุ่งกระทำเป็นตัวแปรที่แยกจากกันในการส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจึงเกิดขึ้นโดยอิสระไม่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย แต่ในทัศนะของทັบส์และอีเคเบอร์กเฉพาะเรื่องการมุ่งกระทำ เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการมุ่งกระทำ (Tubbs and Ekeberg. 1991 : 185)

2. การมุ่งกระทำเป็นทั้งจุดมุ่งหมายและแผนปฏิบัติการ การมุ่งกระทำให้เกิดผลในงานต้องประกอบด้วยจุดมุ่งหมายและแผนปฏิบัติการอยู่ในการมุ่งกระทำนั้นๆ ทັบส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg. 1991 : 187) เห็นว่า การกระทำบางอย่างของบุคคลอาจไม่มีจุดหมายที่แน่ชัด แต่การมุ่งกระทำจะมีลักษณะคล้ายและใกล้เคียงกับจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของบุคคล ส่วนแผนปฏิบัติการถือว่าเป็นตัวแปรขั้นสูงที่ทำให้บุคคลทำพฤติกรรมเพราะบางครั้งบุคคลมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแต่ก็ปราศจากแผนปฏิบัติการ การมุ่งกระทำเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในงาน จึงต้องได้รับการชี้แนะจากความรู้คิดที่เป็นจุดมุ่งหมายและแผนปฏิบัติการที่อยู่ในรูปของความประสงค์ (wish) หรือความปรารถนา (desire)

3. การมุ่งกระทำในฐานะเป็นหน่วยของตัวเลือก นักจิตวิทยาหลายท่าน (Ajzen. 1985 ; Kuhl. 1985 ; Naylor and Ilgen. 1984 ; and Naylor et al. 1980) เห็นว่าจุดเน้นและผลของกระบวนการตัวเลือก (choice process) คือ ภาพรวมของการมุ่งกระทำ ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า (expectancy and valence) และทฤษฎีภาพพจน์ (image theory)

ทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าอธิบายตัวเลือก (choices) ว่าเป็นฟังก์ชันของความคาดหวังและคุณค่า ซึ่งเป็นฐานทำให้เกิดพลังจูงใจ (motivational force : MF) มากที่สุด และพลังการจูงใจนี้เป็นสิ่งที่อยู่ภายในบุคคลที่เป็นตัวผลักดันไปสู่เป้าหมาย (goals) ในขณะที่เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลรู้ว่าจะพยายามทำเพื่ออะไร ทำให้บุคคลตั้งใจหรือมุ่งกระทำให้เกิดผลตามเป้าหมายนั้น การเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่องข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นถึงการมุ่งกระทำเป็นหน่วยของตัวเลือก (Tubbs and Ekeberg. 1991 : 187-188)

ทฤษฎีภาพพจน์อธิบายถึงภาพรวมของการมุ่งกระทำ จากความผูกพันกับเป้าหมาย ทฤษฎีนี้เชื่อว่า จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายจะไม่ถูกนำมาใช้เว้นแต่ว่าได้มีการตัดสินใจครั้งแรกว่าเป้าหมายนั้นเข้ากันได้ (compatible) กับองค์ประกอบในเชิงชั้นของการมุ่งกระทำ ตัวอย่างเช่น ชายคนหนึ่งต้องการทำงานโครงการสำคัญให้เสร็จก่อนกลับบ้าน โดยที่วันนี้เขาจะจัดเลี้ยงอาหารค่ำให้แก่เพื่อนๆ ที่บ้าน อย่างไรก็ตามถ้าจะให้ทำงานเสร็จเรียบร้อย เขาต้องใช้เวลาพิเศษหลังเลิกงานอีกสองชั่วโมง ดังนั้นภาพรวมของการมุ่งกระทำหรือความตั้งใจ คือ การทำงานให้เสร็จโดยใช้เวลาหลังเลิกงานอีกสองชั่วโมง แม้ว่าการมุ่งกระทำนี้จะเข้ากันไม่ได้กับการจัดเลี้ยงอาหารค่ำที่บ้าน แต่ก็จะถูกตัดสินใจก่อนว่าต้องทำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชั้นของความตั้งใจไปสู่การจัดเลี้ยงในอีกชั้นหนึ่ง

ทับส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg. 1991 : 195-196) ให้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับการมุ่งกระทำว่า จุดเน้นประการแรกของการมุ่งกระทำคือทำหน้าที่เป็นวิถีและเป้าหมาย พร้อมทั้งนำเข้ามาอยู่ภายใต้ความคิดรวบยอดของเป้าหมาย บุคคลทั่วไปจะเลือกภาพรวมของการมุ่งกระทำมากกว่าการเลือกส่วนย่อยของแผนปฏิบัติการ จุดเน้นประการที่สองคือการกล่าวถึงผลกระทบสามลักษณะของความรู้คิดเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ได้แก่ 1) ผลต่อการตัดสินใจก่อนการเลือกที่จะคาดหวัง ที่จะให้คุณค่า และพลังจูงใจ 2) ผลต่อตัวทางเลือกหรือการมุ่งกระทำ และ 3) ผลต่อความอดทนพยายาม สำหรับประเด็นการวิจัยนั้นควรมีการทดสอบกระบวนการตัวเลือกละเอียดลึกซึ้งทั้งระดับบุคคลและระหว่างบุคคล ซึ่งในระดับบุคคลนั้น มีนักวิจัยบางคนได้ทำการทดสอบอย่างเที่ยงตรงบ้างแล้วด้วยทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า (EV theory) ของวรูม (Vroom. 1964) และวิเคราะห์เส้นทางระหว่างบุคคลจากทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่าไปสู่การวิจัยกำหนดเป้าหมาย (Garland. 1985 ; Locke et al. 1984 ; Meyer and Gellatly. 1988)

การวัดความตั้งใจเชิงพฤติกรรม

นักวิจัยด้านเจตคติให้ความสำคัญต่อการวัดความตั้งใจเชิงพฤติกรรมหรือการมุ่งกระทำ เพราะเชื่อว่า พฤติกรรมถูกกำหนดโดยตรงจากความตั้งใจของบุคคล เห็นได้จากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของไอเซน (Ajzen's theory of planned behavior) ซึ่งอธิบายความตั้งใจเชิงพฤติกรรมว่าเกิดขึ้นตามตัวกำหนดสามตัว คือ 1) เจตคติต่อการทำพฤติกรรม 2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และ 3) การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เมื่อรวมตัวกำหนดทั้งสามเข้าด้วยกันจะได้สมการทำนายความตั้งใจเชิงพฤติกรรมดังนี้

$$B \sim I \propto [w_1A + w_2SN + w_3PBC]$$

เมื่อ $B \sim I$ แทนความตั้งใจที่คาดว่าเป็นตัวทำนายพฤติกรรมโดยความตั้งใจนั้นจะไม่เปลี่ยนไปก่อนการเกิดพฤติกรรม w_1 ; w_2 และ w_3 แทนตัวกำหนดน้ำหนักค่าพารามิเตอร์ที่สัมพันธ์กับเจตคติต่อการทำพฤติกรรม (attitude toward the behavior : A) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (subjective norm : SN) และการรับรู้การควบคุม (percieved behavioral control : PBC) (Ajzen. 1991 : 198)

ในการวัดความตั้งใจเชิงพฤติกรรมมีกฎเกณฑ์ทั่วไปว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความตั้งใจเชิงพฤติกรรมได้ แต่ถ้าความตั้งใจที่จะทำหรือไม่ทำมีความหนักแน่นต่ำ ความสำคัญเชิงสัมพัทธ์ของเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึงอาจจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจและเปลี่ยนการมุ่งกระทำได้ (Ajzen. 1985 : 21) ไอเซนและฟิชไบน์ (Ajzen and Fishbein. 1980 : 42-51) กล่าวถึงสิ่งสำคัญในการวัดความตั้งใจเชิงพฤติกรรมไว้สองประเด็นสำคัญคือ 1) ความสอดคล้องระหว่างความตั้งใจและพฤติกรรม และ 2) เสถียรภาพของความตั้งใจ ซึ่งมีสาระโดยสรุปดังนี้

1. ความสอดคล้องระหว่างความตั้งใจและพฤติกรรม การวัดความตั้งใจจะต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมทั้งในแง่การกระทำ เป้าหมาย บริบท และเวลา โดยต้องสอดคล้องกับการกระทำเดียว สอดคล้องกับพฤติกรรมที่มีหลายทางเลือก และมีความสอดคล้องตามประเภทของพฤติกรรม

2. เสถียรภาพของความตั้งใจ ตัวแปรที่มีผลต่อเสถียรภาพของความตั้งใจเชิงพฤติกรรม ได้แก่ ความตั้งใจภายใต้เงื่อนไข ซึ่งการวัดจะต้องให้เงื่อนไขควบคู่กับข้อความถามที่ให้ผู้ตอบแสดงระดับความตั้งใจ และตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจและพฤติกรรม เช่น ประสบการณ์ ทักษะส่วนบุคคล และเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึง เป็นต้น

สตีเวนส์และฟิสค์ (Stevens and Fiske. 1994 : 680) กล่าวถึงนักวิจัยที่ศึกษาด้านเจตคติว่าประสบความสำเร็จในการทำนายพฤติกรรมของบุคคลจากค่าความตั้งใจหรือการมุ่งกระทำซึ่งเมื่อพิจารณาถึงตัวกำหนด 3 ตัว ตามทฤษฎีการกระทำตามแผนกับการอธิบายความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของฟิสค์ (Fiske. 1993) จะพบว่ามีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมนำไปสู่การมีสิทธิในการเลือกแนวทาง (options) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อบุคคลในการสร้างตัวเลือก (choice making) และเจตคติต่อการทำพฤติกรรมเป็นตัวเพิ่มความทุ่มเทเอาใจใส่ (attention) ความสอดคล้องดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการอธิบายความตั้งใจเชิงพฤติกรรม หรือการมุ่งกระทำในแนวทางอื่นๆ นอกเหนือจากการวิจัยทางด้านเจตคติ

✓ การวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

การวิจัยเป็นกิจกรรมวิทยาศาสตร์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทั้งมวลขึ้นใหม่ (Bennett. 1983 : 23) เป็นการศึกษาหาความรู้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และประโยชน์ในทางปฏิบัติด้วยวิธีการอันเป็นที่ยอมรับในแต่ละสาขาวิชา จรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2534) กล่าวว่า สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยการทำวิจัยเพียงแคเห็นผลวิจัยเท่านั้นยังไม่เพียงพอ อาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องมุ่งวิจัยอย่างมีทิศทาง และต้องทุ่มเทเอาใจใส่ในแนวการวิจัยนั้นอย่างจริงจัง ซึ่งทิศทางการวิจัยที่ควรกำหนดสำหรับมหาวิทยาลัยมีสามทิศทางคือ 1) การวิจัยเพื่อผลิตความรู้ที่มุ่งสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการ 2) การวิจัยที่มุ่งผลิตความรู้เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ และ 3) การวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ทิศทางการวิจัยทั้งสามทิศทางนี้ จรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2534 : 76) เห็นว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เพราะเป็นการมุ่งวิจัยในระดับที่หวังการก้าวกระโดดทางวิชาการ เป็นการค้นหาคำตอบใหม่ที่ซึ่งไม่มีใครทำ ถ้าอาจารย์มหาวิทยาลัยไม่มุ่งวิจัยทิศทางนี้เลย เป็นไปได้ว่าในอนาคตวิทยาการของมหาวิทยาลัยไทยจะไม่ทันวิทยาการสากล แนวคิดนี้สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2539 : 81) ที่กล่าวว่า นักวิจัยที่ทำงานได้รับผลสำเร็จสูง ได้รับการยอมรับให้เป็นนักวิจัยดีเด่น หรือนักวิทยาศาสตร์ดีเด่น มักจะเป็นคนที่ทำวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างต่อเนื่อง ทำงานวิจัยแบบกัดติด ได้ความรู้ใหม่ให้ผู้อื่นอ้างอิงอยู่เสมอ นักวิจัยประเภทนี้ควรได้รับการส่งเสริมให้ทำงานวิจัย

จรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2540) กล่าวถึงยุคสมัยของกิจการวิจัยไว้ในหนังสือ “บนเส้นทางอุดมศึกษา” ว่า วัตถุประสงค์การวิจัยของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 8 (2540-2544) ควรเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ หรือการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการ ซึ่งหมายถึงการสร้างชื่อเสียงเฉพาะทางในลักษณะศูนย์ของความเป็เลิศ (center of excellence) วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ดังกล่าวนี้กำหนดขึ้นก็เพื่อเตรียมความพร้อมออกสู่สนามแข่งขันระดับนานาชาติได้ (จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. 2540 : 163-164)

ในการประชุมเพื่อฉลองโอกาสครบรอบ 125 ปี ของวารสารเนเจอร์ (Nature) ณ กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น เมื่อเดือนธันวาคม 2537 ได้มีการสรุปเงื่อนไขสำคัญเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัยไว้ 7 ข้อ ดังนี้ (Maddox. 1994 : 723)

1. ความเป็นเลิศทางวิชาการต้องเป็นเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งและการให้เงินตอบแทน
2. ความเป็นเลิศทางวิชาการในการวิจัย จะต้องไม่เป็นข้ออ้างที่ทำให้การสอนด้อยคุณภาพ
3. งานวิจัยที่เป็นเลิศทางวิชาการต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมายและได้รับการประเมินคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ
4. ประเด็นการวิจัยมีความยืดหยุ่นได้ทั้งระดับคณะ และสาขาวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสนองตอบต่อโอกาสการทำวิจัยในเชิงสหวิทยาการ
5. ศูนย์ของความเป็นเลิศ (center of excellence) ที่ไม่สามารถหานักวิจัยผู้เชี่ยวชาญในประเทศมาประจำได้ ถ้าเป็นไปได้ควรเปิดโอกาสให้นักวิจัยต่างประเทศเข้ามาทำงาน
6. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการเชื่อมโยงเครือข่ายกับต่างประเทศ
7. มหาวิทยาลัยมีอิสระที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้งบประมาณการวิจัย โดยมีหน่วยงานภายนอกที่ทำหน้าที่นี้เข้ามาดูแลในระดับภาพรวม

ทบวงมหาวิทยาลัย (2539) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และมาตรการด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและความเป็นเลิศทางวิชาการ ไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย มีดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 สร้างเครือข่ายทางวิชาการระดับสูงของการอุดมศึกษาไทยให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติทั่วโลก

กลยุทธ์ 1 สร้างเครือข่ายนักวิจัยไทยและต่างประเทศให้ปฏิบัติงานวิจัยร่วมกันอันจะนำไปสู่การพัฒนาความสามารถ

มาตรการ 1) สนับสนุนให้อาจารย์/นักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาได้มีโอกาสไปทำงานกับนักวิจัยที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ โดยเฉพาะการวิจัยระหว่างกัน **2)** ประสานงานกับภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการสร้าง/พัฒนานักวิจัยที่มีความสามารถสูง **3)** ส่งเสริมนักวิจัยที่มีความสามารถสูงให้สามารถพัฒนาศักยภาพทางวิชาการได้อย่างเต็มความสามารถ

กลยุทธ์ 2 สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนกับสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำในต่างประเทศ

มาตรการ 1) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนนักวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนกับสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำในต่างประเทศ 2) ส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการทั้งระหว่างมหาวิทยาลัยไทยและกับต่างประเทศ เพื่อยกระดับมาตรฐานการวิจัยโดยเฉพาะในระดับบัณฑิตศึกษา

วัตถุประสงค์ข้อ 2 ส่งเสริมการวิจัยและสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นผู้นำในภูมิภาค

กลยุทธ์ 1 ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาวิชาที่มีศักยภาพเพื่อความเป็นผู้นำในภูมิภาค

มาตรการ 1) พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีขีดความสามารถในการให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน 2) พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมทั้งวิชาการและบริหาร เพื่อให้สามารถออกไปปฏิบัติงานในต่างประเทศได้

วัตถุประสงค์ข้อ 3 ส่งเสริมให้ทีมงานวิจัยที่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ

กลยุทธ์ 1 ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเป็นฐานของการสร้างองค์ความรู้ใหม่และความเป็นเลิศทางวิชาการสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศในระยะยาว

มาตรการ 1) สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยทำวิจัยเชิงแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่มีผลในเชิงปฏิบัติ 2) สร้างกลไกเพื่อการขยายผลการวิจัยไปสู่กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ 3) สร้างกลไกในการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ โดยการส่งเสริมให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้มีโอกาสทำวิจัยร่วมกับอาจารย์และนักวิจัยที่มีชื่อเสียงของประเทศ

วัตถุประสงค์ข้อ 4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาไทย

กลยุทธ์ 1 สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยทำการวิจัยภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาให้เป็นภูมิปัญญาไทย

มาตรการ 1) ส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวบรวมแล้วนำมาเรียบเรียงเพื่อนำเสนอให้เป็นระบบตามหลักวิชา 2) ส่งเสริมให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในเรื่องของท้องถิ่นและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การสร้างภูมิปัญญาไทยในเรื่องนั้นๆ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) โดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้สองข้อ และนโยบายการวิจัยไว้หกข้อ ดังนี้ (กองแผนงาน. มปป. : 12-16)

วัตถุประสงค์

1. มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และมีขีดความสามารถในระดับสากลมากยิ่งขึ้น โดยมีเจตนาหลักเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และคุณภาพของประชากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
2. มุ่งพัฒนางานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสังคมศาสตร์ เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ เทคโนโลยีขั้นสูง และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นงานวิจัยพื้นฐาน งานวิจัยประยุกต์ งานวิจัยปรับใช้ รวมทั้งงานวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทในการซึ่งนำการพัฒนาประเทศ รวมถึงการถ่ายทอดผลงานวิจัยไปสู่กลุ่มเป้าหมาย ทั้งในภาครัฐและเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบาย

1. สนับสนุนให้มีการวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้มีบทบาทในการซึ่งนำในการพัฒนาประเทศ
2. สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยพื้นฐาน งานวิจัยประยุกต์ และงานวิจัยปรับใช้ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และการพัฒนาระบบเครือข่ายงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยให้เกิดงานวิจัยครบวงจร
3. เสริมสร้างสมรรถนะการวิจัย โดยแสวงหาทุนสนับสนุนการวิจัย ปรับปรุงและจัดโครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์วิจัย ตลอดจนจนการพัฒนาบุคลากรวิจัย และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรอย่างมีระบบ
4. เสริมสร้างระบบข้อมูลข่าวสารและเครือข่ายงานวิจัย ตลอดจนจนจัดให้มีระบบผู้ช่วยนักวิจัยในทุกระดับ
5. สนับสนุนให้มีระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดผลงานวิจัย ระบบการตรวจสอบและการรับรองคุณภาพขั้นในมหาวิทยาลัย
6. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งปรับปรุงองค์กรวิจัยและเครือข่าย ตลอดจนจนเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนสถานภาพของหน่วยงานวิจัยที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การอธิบายการทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ในปัจจุบันและอนาคต สำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์นั้น สามารถศึกษาได้จากความตั้งใจหรือการมุ่งกระทำ (intentional act) ในลักษณะกระบวนการทางจิตที่เป็นเจตนาเชิงพฤติกรรม เมื่อนักวิจัยระบุถึงระดับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับใดแล้ว ก็แสดงว่านักวิจัยจะปฏิบัติงานวิจัยตามที่มุ่งไว้ เท่าที่ผ่านมายังไม่มีการวิจัยเกี่ยวกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย การศึกษาในแนวพฤติกรรมศาสตร์ครั้งนี้จึงน่าจะได้อิทธิพลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานวิจัยและนักวิจัยมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีควบคุม

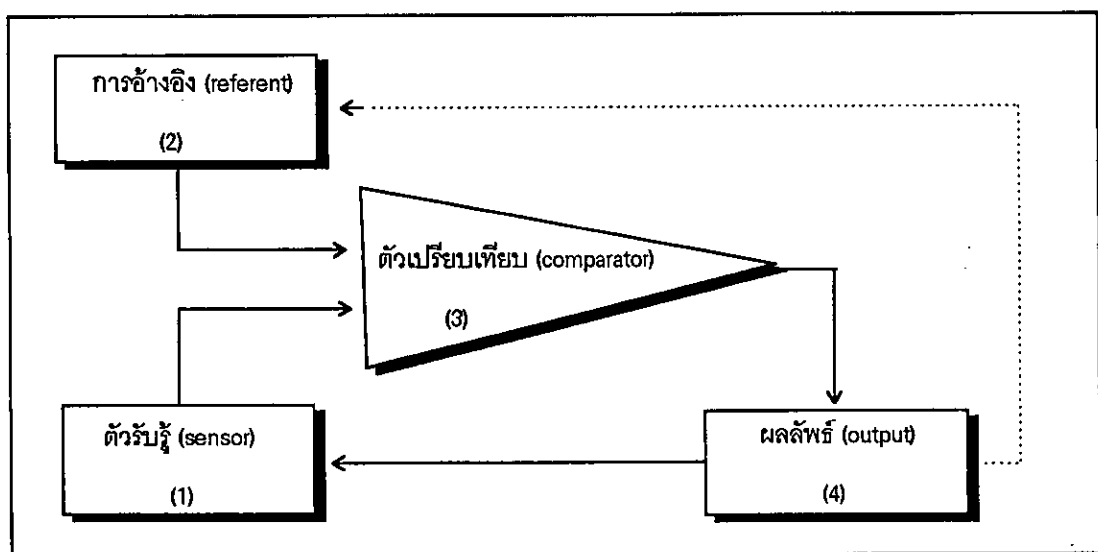
ทฤษฎีควบคุม เป็นทฤษฎีที่ใช้ในการอธิบายกระบวนการตามลำดับขั้นในการทำงานของสิ่งประดิษฐ์ทางวิศวกรรมไฟฟ้า แล้วประยุกต์ไปสู่การอธิบายระบบสังคม (social systems) ว่าพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การมีลำดับขั้นตามระบบควบคุมเช่นกัน (Lawler. 1976 : 1248)

อย่างไรก็ตามคนทั่วไปมักจะคุ้นเคยกับการใช้คำว่า “การควบคุม” ในทำนองที่เกี่ยวข้องกับการกระทำของเผด็จการ (dictator) หรือบางครั้งก็ใช้เพื่อเป็นเงื่อนไขของการทดลอง แต่คำว่าควบคุม (control) ตามทฤษฎีควบคุมไม่ได้มีความหมายเช่นนั้น กล่าวคือในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งกำเนิดของทฤษฎีควบคุม นิยามการควบคุมว่าเป็นปรากฏการณ์พิเศษที่ทำให้ระบบมีเสถียรภาพ (stability) ในสาขาชีววิทยาเชื่อว่าการควบคุมหมายถึงลักษณะความมีดุลยภาพ (homeostasis) ของระบบ และในสาขาจิตวิทยาการควบคุมได้รับการอธิบายว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลบรรลุสู่เป้าหมาย (Marken. 1988 : 197) การควบคุมเป็นจริง เป็นปรากฏการณ์เชิงวัตถุวิสัย (objective phenomenon) เกี่ยวข้องกับผลผลิตของความสอดคล้อง ภายใต้เงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน นักวิจัยจึงต้องพยายามพัฒนาแนวคิดเพื่ออธิบายว่า การควบคุมเกิดขึ้นได้อย่างไร ในระยะแรกนักพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral scientists) ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ความรู้ในทฤษฎีควบคุมเป็นระเบียบวิธีและสมการทางคณิตศาสตร์ เพื่ออธิบายพฤติกรรมเล็กๆ หรือระบบย่อยทางชีวเคมีเท่านั้น (Mc Farland. 1971 ; Robinson. 1981 ; Stark. 1968) การเริ่มต้นที่สำคัญมาจากงานของพาวเวอร์ส (Powers. 1973) ที่ได้แสดงถึงหลักการควบคุมที่สามารถประยุกต์สำหรับอินทรีย์ได้อย่างสมบูรณ์ แนวคิดนี้เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ให้กับวิชาการทางพฤติกรรมศาสตร์ (Marken. 1988 : 196)

ทฤษฎีควบคุมเน้นความสำคัญที่วงข้อมูลป้อนกลับเชิงลบ (negative feedback loop) ซึ่งเป็นแนวคิดที่นำมาจากระบบควบคุมของเครื่องจักรกล แล้วอธิบายตามหลักการไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) แนวคิดตามหลักไซเบอร์เนติกส์จะพยายามแสดงให้เห็นว่า เครื่องจักรทำงานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร ระบบในมนุษย์ก็มีกลไกในทำนองเดียวกัน นักจิตวิทยา กลุ่มหนึ่ง (Miller, Galanter and Pribram. 1960 ; Powers. 1973a, 1973b.) ได้นำหลักการไซเบอร์เนติกส์มาใช้ในการอธิบายว่า เป้าหมายและแผนควบคุมพฤติกรรมการทำงานของคนได้อย่างไร การเริ่มต้นนี้ทำให้นักวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์สนใจและศึกษาต่อมาเป็นลำดับ ซึ่งลอร์ดและเลวี (Lord and Levy. 1994 : 337) สรุปถึงแนวการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีควบคุมในกลุ่มอังกฤษ-อเมริกัน ว่าได้พัฒนาไป 3 แนวทาง คือ 1) การควบคุมพฤติกรรมทางสังคมให้เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งเป็นผลมาจากระบบตนเอง (Carver and Scheier. 1981) 2) อธิบายปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น เรื่องของความเครียด ความคับข้องใจ ภายใต้เงื่อนไขของกระบวนการควบคุมตนเองที่ใช้งานไม่ได้ (Carver and Scheier. 1982 ; Edwards. 1992 ; Hyland. 1987 ; Pyszczynski and Greenberg. 1987 ; Semmer and Frese. 1985) และ 3) การใช้ทฤษฎีควบคุมบูรณาการกับทฤษฎีทางจิตวิทยาด้านการทำงาน (Compion and Lord. 1982 ; Klien. 1989 ; Lord and Kernan. 1987 ; Taylor, Fisher, and Ilgan. 1984) ข้อสรุปของลอร์ดและเลวีสอดคล้องกับการวิเคราะห์ของเทย์เลอร์และคณะ (Taylor, et al. 1984 : 84) ที่เห็นว่าการประยุกต์ใช้และพัฒนาทฤษฎีควบคุมอยู่ใน 3 กรอบแนวคิด คือ 1) เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (goal setting) 2) ข้อมูลป้อนกลับจากผลการปฏิบัติ (performance feedback) และ 3) การจัดการเกี่ยวกับตนเอง (self-management)

นักวิจัยสามารถนำทฤษฎีควบคุมมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาแบบจำลองทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการกระทำของมนุษย์ (human action) เพราะทฤษฎีควบคุมจะช่วยบูรณาการองค์ความรู้เรื่องแรงจูงใจ (motivation) ความรู้คิด (Cognitive) พฤติกรรม (behavioral) และบางด้านของความรู้สึกลึก (affective) ให้เกิดความชัดเจนในการศึกษามากขึ้น (Lord and Levy. 1994 : 336) นอกจากนี้ทฤษฎีควบคุมยังเน้นการใช้เป้าหมายและข้อมูลป้อนกลับเพื่อกำหนดกิจกรรมทางความคิด (Cognitive activities) ไปควบคุมการกระทำของบุคคล ซึ่งลอร์ดและเลวีอธิบายว่า แนวคิดนี้เป็นทฤษฎีการกระทำแบบเยอรมัน (German action theories) เช่นเดียวกับ วิลเพิร์ต (Wilpert. 1995 : 67) อ้างคำกล่าวของเฟรสและซาฟฟ์ (Frese and Zapf. 1994) ว่าทฤษฎีการกระทำที่นักวิจัยศึกษาจากเอกสารภาษาอังกฤษ แท้จริงประยุกต์มาจากทฤษฎีควบคุมตามแนวคิดของนักวิจัยชาวเยอรมัน ซึ่งใช้ทฤษฎีนี้อธิบายพฤติกรรมการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย

หน่วยพื้นฐานของทฤษฎีควบคุมคือวงข้อมูลป้อนกลับเชิงลบ ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญคือ 1) ตัวรับรู้ (sensor) เป็นหน่วยที่รวบรวมข้อมูลข่าวสารจากภายนอกระบบ 2) มาตรฐาน (standard) หรือค่าอ้างอิง (reference value) เป็นข้อมูลข่าวสารภายในหรือสัญญาณที่ถูกนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่มาจกตัวรับรู้ 3) ตัวเปรียบเทียบ (comparator) เป็นกระบวนการที่เปรียบเทียบสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) กับมาตรฐานภายใน (internal standard) และ 4) ผลลัพธ์ (output) เป็นการทำตามผลของความขัดแย้ง (discrepancies) ซึ่งหามาโดยตัวเปรียบเทียบ กระบวนการของทฤษฎีควบคุมแสดงตามภาพประกอบ 2 (Eyring. 1994 : 5)



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองพื้นฐานของทฤษฎีควบคุม

แบบจำลองพื้นฐานของทฤษฎีควบคุมสามารถนำไปใช้ในการอธิบายพฤติกรรมของเอกัตบุคคล (individual behavior) ได้อย่างละเอียด (Carver and Scheier. 1981) กล่าวคือ ในกล่องที่ 1 เป็นความรู้สึกครั้งแรกหรือความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลของเขาในสภาพปัจจุบันหรือกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อม ข้อมูลข่าวสารจากภายนอกนี้จะถูกทดสอบควบคู่กับมาตรฐานของบุคคลหรือค่าอ้างอิง (ในกล่องที่ 2 และ 3) ถ้าค่าอ้างอิงและข้อมูลจากตัวรับรู้เข้ากันได้ (match) ระบบจะไม่ดำเนินการใดๆ ในขั้นต่อไป และบุคคลจะกลับเข้าสู่การรับข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก อย่างไรก็ตามถ้าเกิดความขัดแย้ง (discrepancy) ระหว่างการอ้างอิงและตัวรับรู้ ระบบจะกำหนดการตอบสนองเพื่อลดความขัดแย้ง (กล่องที่ 4)

การประยุกต์สู่พฤติกรรมของบุคคล อธิบายได้ใน 2 แนวทาง (Eyring. 1994 : 6) แนวทางแรกแบบจำลองพื้นฐานทฤษฎีควบคุมทำนายว่าระบบจะทำการลดความขัดแย้งระหว่าง

สภาวะปัจจุบัน และสภาวะที่ปรารถนาหรือค่าอ้างอิง โดยการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตัวอย่างเช่น บุคคลพยายามที่จะเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่สูงขึ้น การอธิบายตามแบบจำลอง ทฤษฎีควบคุมจะเน้นที่พฤติกรรมของบุคคลที่จะตอบสนองต่อความขัดแย้งเชิงลบ (negative discrepancy) บุคคลอาจจะใช้การเพิ่มความพยายามในการทำงานให้มากขึ้น (เส้นทางจากกล่องที่ 4 สู่กล่องที่ 1) หรือลดเป้าหมายให้ต่ำลง (เส้นทางจากกล่องที่ 4 สู่กล่องที่ 2) ส่วนแนวทางที่สองเป็นการใช้แบบจำลองพื้นฐานทฤษฎีควบคุมทำนายความขัดแย้งทางบวก (positive discrepancies) โดยใช้การลดความพยายามหรือการเพิ่มระดับเป้าหมายให้สูงขึ้น

ทฤษฎีควบคุมและการจูงใจ

ทฤษฎีควบคุมได้รับการปรับใช้เพื่ออธิบาย การกำหนดเป้าหมาย (goal setting) กระบวนการข้อมูลป้อนกลับ (feedback process) พฤติกรรมองค์การ (organizational behavior) (Campion and Lord. 1982 ; Taylor, Fisher and Ilgen. 1984 : Hollenbeck and Brief. 1988 ; Lord and Hanges. 1987) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ใช้แบบจำลองทฤษฎีควบคุมเป็นกรอบแนวคิดควบคู่กับทฤษฎีเป้าหมาย (goal theory) ทฤษฎีคาดหวัง (expectancy theory) และทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ (attribution theory) (Klien. 1989 : Kernan and Lord. 1990 : Eyring. 1994) ซึ่งแสดงถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันระหว่างทฤษฎีควบคุมและการจูงใจ ในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะได้อภิปรายถึงรายละเอียดว่าทฤษฎีควบคุมได้ถูกประยุกต์เข้าสู่ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร และนักวิจัยได้พยายามบูรณาการแนวคิดเหล่านั้น เพื่อการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างไร

ทฤษฎีควบคุมและการกำหนดเป้าหมาย

จากการศึกษาของพาวเวอร์ส (Powers. 1973) แคมป์เนียนและลอร์ด (Campion and Lord. 1982) ซึ่งถือว่าเป็นการเริ่มต้นในการใช้ทฤษฎีควบคุมอธิบายพฤติกรรมมนุษย์เชื่อมโยงกับการกำหนดเป้าหมายและข้อมูลป้อนกลับ จากการวิจัยเหล่านี้ให้ข้อชี้แนะว่า ตัวรับรู้จะเป็นตัวรับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) และนำไปเปรียบเทียบกับสัญญาณอ้างอิงที่มาจากเป้าหมาย ถ้าผลการปฏิบัติงานต่ำ ความขัดแย้งเชิงลบอาจเกิดขึ้นระหว่างเป้าหมายและข้อมูลป้อนกลับ ก่อให้เกิดผลในการตอบสนองของพฤติกรรม (เช่น เพิ่มความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย) หรือการตอบสนองทางความคิด (เช่น ลดระดับเป้าหมายให้ต่ำลง) การกระทำดังกล่าวนี้ก็เพื่อลดความขัดแย้งนั่นเอง

แคมเปียนและลอร์ด (Campion and Lord. 1982) เสนอแนะว่า ทฤษฎีควบคุมที่เข้าประยุกต์ใช้ในการวิจัยสามารถอธิบายลักษณะการจูงใจได้มากกว่าแบบจำลองการกำหนดเป้าหมาย (goal setting) แบบดั้งเดิม ซึ่งแคมเปียนและลอร์ดได้ทดสอบสมมติฐานความเชื่อนี้โดยศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เรียนวิชาจิตวิทยาจำนวน 188 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากเกรดเฉลี่ยในภาคเรียนที่ผ่านมา (prior performance), ความสามารถ (ability) โดยใช้แบบวัด American College Test scores, และความพยายาม (effort) ที่วัดระหว่างเรียน กลุ่มตัวอย่างจะตั้งเป้าหมายของตัวเอง (รายงานว่าจะคาดหวังจะได้เกรดอะไรในการเรียนวิชานี้) และจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเป็นเกรดหลังจากการทดสอบ กระบวนการกำหนดเป้าหมายและเข้ารับการทดสอบจะทำซ้ำห้าครั้งในหนึ่งภาคเรียน ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานหกข้อในทั้งหมดเจ็ดข้อ คือ 1) เป้าหมายแรกเริ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถและการผ่านการทดสอบผลการปฏิบัติ 2) หลังการได้รับข้อมูลป้อนกลับครั้งแรก กลุ่มตัวอย่างตั้งเป้าหมายสูงขึ้น 3) การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จมีผลต่อการยกระดับเป้าหมาย (เกรด) ให้สูงขึ้น ขณะที่นักศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จจะลดเป้าหมายให้ต่ำลง 4) ขนาดและความถี่ของความล้มเหลวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายาม 5) ความถี่และความต่อเนื่องของความล้มเหลวส่งผลกระทบต่อความพยายามที่ย่อยที่อยู่ในระดับต่ำ (เมื่อบุคคลล้มเหลวเขาจะตั้งเป้าหมายต่ำ แต่ขณะเดียวกันก็จะพยายามที่จะให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น) และ 6) เป้าหมายระยะยาวเมื่อสิ้นสุดการเรียนจะถูกลดให้ต่ำลงภายหลังจากที่บุคคลล้มเหลว แต่เป้าหมายระยะสั้นในการทดสอบแต่ละครั้งจะเพิ่มสูงขึ้นเพื่อเป็นกลยุทธ์ (strategically) ในการปรับแก้ผลการเรียนต่ำในช่วงที่ผ่านมา สมมติฐานที่ไม่ได้รับการสนับสนุนคือความเข้ม (threshold) ของความขัดแย้งในผลการปฏิบัติระหว่างการทดสอบย่อยจะมีต่ำ

ข้อสรุปตามแนวคิดทฤษฎีควบคุมมีส่วนเกี่ยวข้องกับกำหนดยุทธศาสตร์หลายประการ จากผลการวิจัยของแคมเปียนและลอร์ด (Campion and Lord. 1982) ซึ่งให้เห็นว่าขณะที่ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ฟังก์ชันของตัวเปรียบเทียบ (comparator function) ซึ่งในการวิจัยนี้คือความขัดแย้งของผลการเรียน ซึ่งได้มาจากการเปรียบระหว่างข้อมูลป้อนกลับกับการตั้งเป้าหมายว่าจะได้เกรดอะไรไว้ในตอนแรก เป็นศูนย์กลางการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในความคิด (cognitive) และพฤติกรรม (behavior) ในเวลาต่อมา โรฮ์แบคและลอร์ด (Rohrbach and Lord. 1991) ได้ศึกษาบทบาทของความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการตอบสนองทางพฤติกรรม แล้วส่งผลถึงความขัดแย้งในผลการปฏิบัติ (performance discrepancy) งานวิจัยนี้ดำเนินการคล้ายกับการศึกษาของแคมเปียนและลอร์ด ส่วนที่เพิ่มเติมคือการทดสอบปฏิสัมพันธ์ (interaction) ของความแตกต่างระหว่างบุคคลและความขัดแย้งของผลการปฏิบัติในการพยากรณ์

เป้าหมายการทดสอบและผลการเรียน ปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคลถูกกำหนดเป็นเครื่องกรอง (filter) ข้อมูลจากความขัดแย้งของผลการปฏิบัติ ก่อนนำไปสู่การแปลความ อย่างไรก็ตามงานวิจัยของโรธแบคและลอร์ดได้รวมผลกระทบ (joint effects) ของปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคลและความขัดแย้งที่มีต่อเป้าหมายและผลการปฏิบัติเข้าด้วยกัน ข้อค้นพบของงานวิจัยนี้จึงได้เพียงเพิ่มความชัดเจนในการใช้ทฤษฎีควบคุมอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ข้อมูลป้อนกลับ และพฤติกรรม ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตว่า ควรทดสอบตัวแปรความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ความเชื่ออำนาจในตน (locus of control) ความต้องการความสำเร็จ (achievement need) และความภาคภูมิใจในตน (self-esteem) ในฐานะตัวควบคุม (moderators) ผลความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลการปฏิบัติ

ทฤษฎีควบคุมและข้อมูลป้อนกลับ

เทย์เลอร์, ฟิชเชอร์ และอิลเจน (Taylor, Fisher and Ilgen, 1984) ใช้แบบจำลองทฤษฎีควบคุมตั้งข้อสันนิษฐาน (postulate) สำหรับแบบจำลองกระบวนการของข้อมูลป้อนกลับที่เป็นข้อมูลป้อนกลับจากภายนอก (external feedback) มาเปรียบเทียบกับมาตรฐานภายใน (internal standards) ของผลการปฏิบัติ นอกจากนั้นแบบจำลองของเทย์เลอร์และคณะได้ทดสอบถึงผลกระทบของความขัดแย้ง (discrepancy) ที่มีต่อความรู้คิด (cognitive) พฤติกรรมและการตอบสนองทางความรู้สึก (affective responses) การตอบสนองทางความรู้คิด ที่สำคัญซึ่งอยู่ในแบบจำลองนี้คือความเชื่อว่าจะน่าจะเป็นไปได้ (expectancy beliefs) เทย์เลอร์และคณะให้เหตุผลถึงการรวมความเชื่อว่าจะน่าจะเป็นไปได้ อยู่ในแบบจำลองทฤษฎีควบคุมของกระบวนการข้อมูลป้อนกลับว่ามีความสำคัญเพราะ 1) ความเชื่อว่าจะน่าจะเป็นไปได้ ถูกใช้เป็นสมมติฐานที่มีอิทธิพลต่อความรู้คิดอื่นๆ ต่อพฤติกรรม และการตอบสนองทางความรู้สึกเช่นเดียวกับเป้าหมาย ตลอดจนการมีอิทธิพลต่อความพยายาม และความพึงพอใจ (satisfaction) และ 2) ความเชื่อว่าจะน่าจะเป็นไปได้ ถูกใช้เป็นสมมติฐานที่มีอิทธิพลโดยเน้นปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำนองเดียวกับความภาคภูมิใจในตนและความเชื่ออำนาจในตน

เทย์เลอร์ และคณะ (Taylor et al. 1984) กล่าวถึงการตอบสนองทางความคิดต่อข้อมูลป้อนกลับของบุคคลมีความหลากหลาย ครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้ 1) ประเมินค่าความเที่ยงตรงของข้อมูลป้อนกลับ 2) ประเมินความเชื่อถือได้ของแหล่งข้อมูล 3) ประเมินความยุติธรรมของระบบข้อมูลป้อนกลับ 4) เปลี่ยนแปลงในความเชื่อว่าจะน่าจะเป็นไปได้ และ 5) เปลี่ยนแปลงในมาตรฐานของพฤติกรรม การตอบสนองทางความคิดเหล่านี้จะเข้าไปสู่ความขัดแย้งของผลการปฏิบัติและอาจเป็นตัวกำหนดการตอบสนองพฤติกรรมที่ตามมา เช่น การเปลี่ยนแปลงความพยายาม หรือความรู้สึกต่อผลลัพธ์ เช่น ความพึงพอใจ เป็นต้น

การตอบสนองทางความคิดต่อข้อมูลป้อนกลับข้อดี และห้า สัมพันธ์กับความเชื่อว่า น่าจะเป็นไปได้ (expectancy beliefs) และเป้าหมาย (goals) ตามลำดับ นั่นคือ ข้อมูลป้อนกลับจะเป็นสาเหตุให้บุคคลมั่นใจในความเชื่อของเขาในสิ่งที่เขาจะทำต่อไปให้บรรลุผลตามเป้าหมาย (Carver and Scheier, 1981) ถ้าความคาดหวังสูงบุคคลจะทำงานต่อไปให้ถึงเป้าหมาย เทย์เลอร์ และคณะ (Taylor et al. 1984 : 100-101) กล่าวว่าจะยังมีปัจจัยสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อว่าน่าจะเป็นไปได้คือปัจจัยสถานการณ์ (situational factors) อันได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และการอธิบายถึงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน (performance attributions) ปัจจัยกลุ่มนี้จะร่วมกับปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ความภาคภูมิใจในตน (self-esteem) และความเชื่ออำนาจในตน (locus of control) ส่งผลต่อความเชื่อว่าน่าจะเป็นไปได้

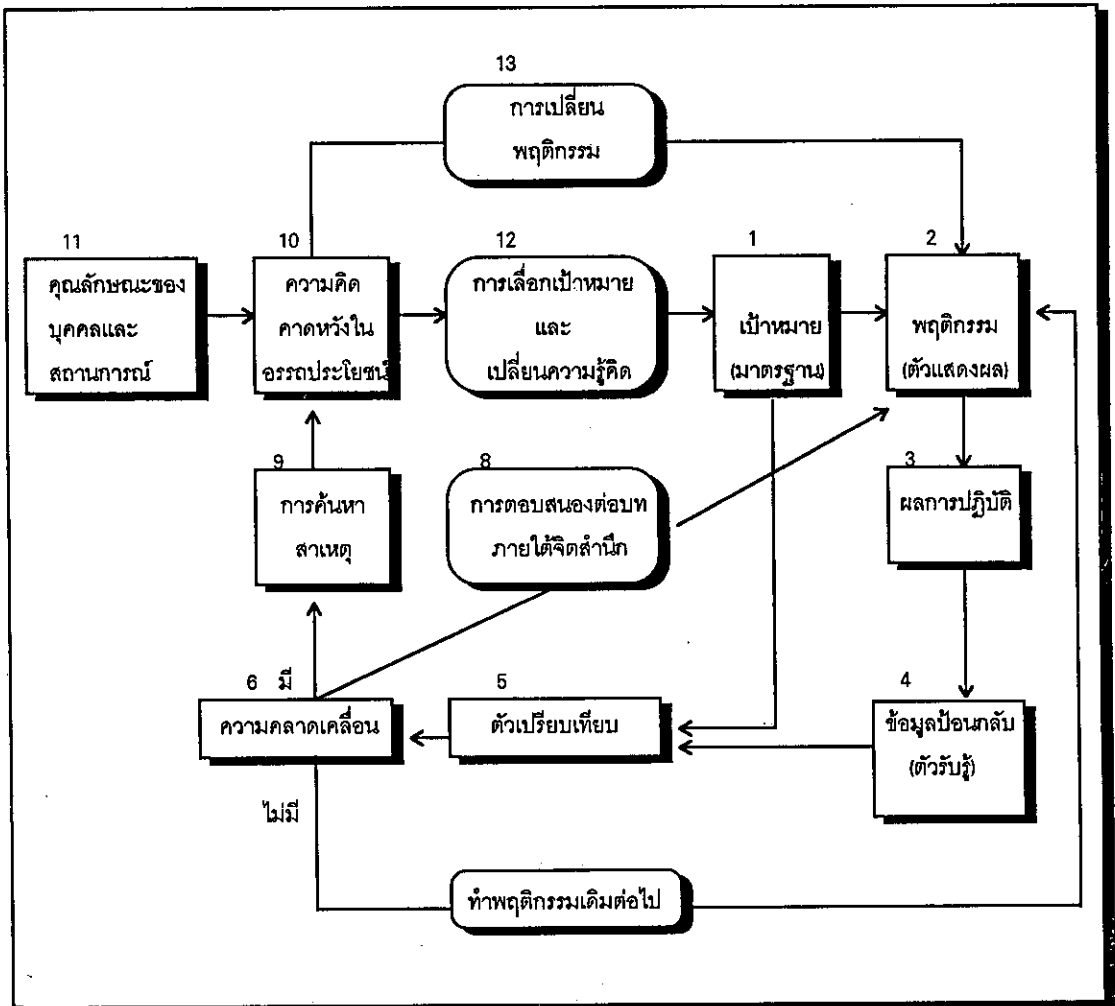
ข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาของเทย์เลอร์และคณะ (Taylor et al. 1984) ที่สร้างแบบจำลองกระบวนการของข้อมูลป้อนกลับ โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีควบคุม แสดงความชัดเจนว่าความขัดแย้งของผลการปฏิบัติ (performance discrepancies) ส่งผลต่อความรู้คิด (cognitive) พฤติกรรม (behavioral) และการตอบสนองทางความรู้สึก (affective responses) ปัจจัยสำคัญสองกลุ่มคือการอ้างสาเหตุ (causal attributions) และความคาดหวังผลงานในอนาคต (expectancies of future performance) อาจเป็นตัวควบคุมหรือคั่นกลาง (moderate or mediate) ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง (discrepancy) กับความรู้คิด พฤติกรรมและการตอบสนองทางความรู้สึก อย่างไรก็ตามนักวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่ายังมีความสัมพันธ์บางอย่างระหว่างตัวแปรเหล่านี้ที่ยังไม่ได้รับการทดสอบ (Eyring, 1994 : 16) นอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญจากข้อสันนิษฐานของเทย์เลอร์และคณะเกี่ยวกับปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ความภาคภูมิใจในตนหรือความเชื่ออำนาจในตน มีอิทธิพลต่อการตอบสนองของบุคคลโดยผ่านความคาดหวังและการอนุมานสาเหตุ ข้อสันนิษฐานนี้สอดคล้องกับความเห็นของฮอลเลนเบคค์และบริฟ (Hollenbeck and Brief, 1987) ซึ่งสรุปว่าปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อการอนุมานสาเหตุเช่นเดียวกับความคาดหวัง

การบูรณาการแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน

ไคลน์ (Klein, 1989) ได้สร้างแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานขึ้น โดยบูรณาการแนวคิดของคาร์เวอร์และไซเคอร์ ลอร์ด เทย์เลอร์ ฮอลเลนเบคค์ และนักพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีควบคุมอีกหลายท่าน (Campion and Lord, 1982 ; Carver, 1979 ; Carver, Blaney and Scheier, 1979 ; Carver and Scheier, 1981, 1982 ; Hollenbeck and Brief, 1988 ; Hollenbeck and Williams, 1987 ; Lord and Hanges, 1987 ;

Taylor et al. 1984) เมื่อเปรียบเทียบแบบจำลองทฤษฎีควบคุมของแรงจูงใจ (รูป 3) กับแบบจำลองทฤษฎีควบคุม (รูป 2) จะพบว่าเป้าหมาย (goals) เทียบเท่ากับการอ้างอิงมาตรฐาน (referent standard) ตัวเปรียบเทียบ (comparator) ยังคงเหมือนเดิม พฤติกรรมแทนผลลัพธ์ (out put) หรือตัวแสดงผล (effector) และเพิ่มเติมข้อมูลป้อนกลับซึ่งเทียบเท่ากับตัวรับรู้ (sensor)

แบบจำลองของไคลน์ (Klein. 1989) ได้เพิ่มเติมกระบวนการรู้คิด (cognitive process) เข้าไประหว่างตัวเปรียบเทียบเทียบกับตัวแสดงผลในทฤษฎีควบคุม เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าระบบมนุษย์ (human system) มิได้มีเพียงการรับรู้ มาตรฐาน และการแสดงผลเท่านั้น ส่วนประกอบทั้งหมดของแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน แสดงไว้ตามภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน (Klein. 1989 : 153)

แบบจำลองตามภาพประกอบ 3 แสดงถึงหน่วยทางทฤษฎี (ในกล่องสี่เหลี่ยม) และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยเหล่านั้น ซึ่งแสดงโดยใช้ศรชี้และข้อความในวงรี แบบจำลองนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอความคิดรวบยอดให้ผู้อ่านเข้าใจ ถึงแรงจูงใจของมนุษย์ที่เกิดขึ้นภายในสิ่งแวดล้อมที่มีข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน หน่วยทางทฤษฎีประกอบด้วยตัวแปรและความหมายดังต่อไปนี้

เป้าหมาย หรือการอ้างอิงมาตรฐานเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือตัวแสดงผลที่ใกล้ชิดมากกว่าหน่วยอื่นๆ ในแบบจำลอง ตามทฤษฎีควบคุมเป้าหมายเฉพาะด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน ความยากของเป้าหมายเป็นตัวการทำให้บุคคลเกิดความพยายามและมีแรงจูงใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น จากการศึกษาของโฮลเลนเบคและไคลน์ (Hollenbeck and Klein, 1987) พบว่า ความผูกพันกับเป้าหมายเป็นตัวแปรหนึ่งในมิติความยากของเป้าหมาย ดังนั้นความผูกพันกับเป้าหมายจึงมีอิทธิพลต่อการมุ่งกระทำ (intentions) แม้ว่าจะเป็นที่ยอมรับแล้วว่าพฤติกรรมมิใช่การแสดงผลของการมุ่งกระทำทั้งหมด แต่การมุ่งกระทำก็สะท้อนถึงขนาด (magnitude) และรายละเอียดของความพยายามที่จะให้เกิดพฤติกรรม

สำหรับพฤติกรรมหรือตัวแสดงผลเป็นสภาวะหรือการกระทำที่เกิดจากการรับรู้ความขัดแย้งและระบบทางความคิดตอบสนองต่อความขัดแย้งนั้น ในลักษณะของความตั้งใจและความเพียรพยายามพฤติกรรมตามแบบจำลองนี้จึงมีลักษณะกว้างๆ และยืดหยุ่นตามบริบทของเป้าหมายและการรับรู้ จากผลการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง เมื่อกำหนดพฤติกรรมเฉพาะเรื่องที่ศึกษาแล้วก็จะได้ผลการปฏิบัติงานและข้อมูลป้อนกลับตามมา (กล่อง 3 และ 4 ตามลำดับ)

ตัวเปรียบเทียบเป็นกลไกการตรวจสอบการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับกับเป้าหมาย ด้วยกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งผลการเปรียบเทียบจะมี 3 ประการ คือ ก) ใกล้เคียงกับเป้าหมาย ข) ด้อยกว่าเป้าหมายหรือสิ่งที่จะทำ และ ค) ได้ผลสูงกว่าที่คาดว่าจะทำ ผลการเปรียบเทียบดังกล่าวจะแสดงเป็นค่าความคลาดเคลื่อนหรือความขัดแย้ง (discrepancy) (กล่อง 6) กรณีของบุคคลที่รับรู้ว่าการปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายจะไม่เกิดค่าความขัดแย้ง บุคคลจะย้อนกลับไปทำพฤติกรรมเช่นเดิมอีก (กล่อง 7) ถ้ากระบวนการเปรียบเทียบแสดงความคลาดเคลื่อนจะเกิดการตอบสนองเพื่อแก้ไขความคลาดเคลื่อนนั้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของเทย์เลอร์และคณะ (Taylor et al. 1984) ว่าการตอบสนองเป็นไปตามความอยากได้ของบุคคลและกระบวนการของข้อมูลข่าวสารที่ผันแปรจากการควบคุมอย่างสูงไปสู่การทำให้กิจกรรมอย่างอัตโนมัติ คล้ายกับแนวคิดของลอร์ดและเฮนเจส (Lord and Hanges, 1987) ที่เห็นว่าการตอบสนองนั้นเป็นกลไกการตัดสินใจ (decision mechanism) ในแบบต่างๆ ตามสถานการณ์ที่ไม่เหมือนกัน ไคลน์ (Klein, 1989 : 157) เรียกกระบวนการนี้ว่าการตอบสนองต่อเป้าหมายใต้จิตสำนึก (กล่อง 8)

การค้นหาสาเหตุ เป็นหน่วยหนึ่งของแบบจำลอง (กล่อง 9) ซึ่งโคลน์ (Klein, 1989) อ้างแนวคิดของคาร์เวอร์และไซเออร์ (Carver and Scheier, 1981) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในผลลัพธ์ประกอบด้วย ผลปฏิบัติงานที่ผ่านมา ความเชื่ออำนาจในตน อิทธิพลทางสังคม และการระบุเหตุ (attributions) เมื่อบุคคลมีการตอบสนองต่อการแก้ปัญหาที่มาจากความคลาดเคลื่อนหรือความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับข้อมูลป้อนกลับ บุคคลจะค้นหาสาเหตุ (attribution search) เพื่อนำมาอธิบายว่าเพราะเหตุใดเขาจึงไม่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การอธิบายถึงการค้นหาสาเหตุ ใช้แนวเดียวกับการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ซึ่งนักวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์มักยึดแนวคิดของไวเนอร์และคณะ (Weiner et al. 1971) ที่อธิบายสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลว มี 4 สาเหตุ คือ ความสามารถ ความพยายาม โชคชะตา และความยากของงาน โดยสาเหตุทั้งสิ้นนี้แสดงอิทธิพลตามมิติที่เป็นอิสระต่อกันสองมิติ คือ มิติความคงที่ของสาเหตุ (stability) และมิติที่มาของสาเหตุ (locus)

ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ถูกกำหนดให้เป็นหน่วยหนึ่งในแบบจำลอง เนื่องจากแนวคิดของเทย์เลอร์และคณะ (Taylor et al. 1984) ที่เห็นว่าการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงดึงดูดใจจากการบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของแคมเปียนและลอร์ด (Campion and Lord, 1982) ที่เสนอว่า ความคาดหวังและการระบุเหตุจะมีผลกระทบต่อความผูกพันกับเป้าหมายหรือการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย ในขณะที่คนอื่นๆ (Hollenbeck and Klein, 1987 ; Mento, Cartledge and Locke, 1980) มีความเห็นตรงกันว่า ความคาดหวังและแรงดึงดูดใจเป็นตัวทำนายความผูกพันกับเป้าหมาย แบบจำลองของโคลน์ (Klein, 1989) จึงใช้ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ (subjective expected utility : SEU) (กล่อง 10) ทำนายการตัดสินใจรักษาความผูกพันกับเป้าหมายไว้ เมื่อบุคคลต้องเผชิญหน้ากับความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์จึงเป็นฟังก์ชันที่วัดของแรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมายและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายนั้น

ในอีกด้านหนึ่งการปรับตัวเพื่อกำหนดค่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ (กล่อง 11) นอกเหนือจากการอนุมานสาเหตุ (causal attributions) ที่กล่าวถึงแล้ว ทั้งนี้เพราะปัจจัยบุคคล เช่น ความสามารถและประสบการณ์ที่ผ่านมามีอิทธิพลต่อความคาดหวังในผลลัพธ์พอๆ กับปัจจัยสถานการณ์ เช่น การเปรียบเทียบ

ทางสังคมและข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ในขณะที่แรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมายจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยบุคคลหลายอย่าง เช่น ความต้องการ ค่านิยม และปัจจัยสถานการณ์เช่น โครงสร้างรางวัล แบบจำลองนี้ถือว่าคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน และยังมีอิทธิพลต่อหน่วยอื่นๆ ในแบบจำลอง โดยเฉพาะการค้นหาสาเหตุ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและปรากฏการณ์ทั้งหมดในแบบจำลองนี้ สามารถสรุปเป็นข้อสันนิษฐาน (propositions) ได้ 33 ข้อ (Klein, 1989 : 163-164) ดังต่อไปนี้

ข้อสันนิษฐาน 1 เป้าหมายที่ยากจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่า (G)

ข้อสันนิษฐาน 2 เป้าหมายเฉพาะจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับสูงกว่า และความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลจะน้อย (G)

ข้อสันนิษฐาน 3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและข้อมูลป้อนกลับ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (C)

ข้อสันนิษฐาน 4 การตั้งเป้าหมายโดยขาดข้อมูลป้อนกลับ ระบบจะทำการค้นหาข้อมูลป้อนกลับ และเมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยขาดเป้าหมาย ระบบก็จะตั้งเป้าหมายขึ้นพร้อมกัน (C)

ข้อสันนิษฐาน 5 ข้อมูลป้อนกลับเฉพาะด้านจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่า (F) และความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลจะมีน้อย (C)

ข้อสันนิษฐาน 6 ข้อมูลป้อนกลับที่เกิดขึ้นในอัตราที่เหมาะสมสม่ำเสมอ และเป้าหมายระยะสั้นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม จะก่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานมากที่สุด (F, C)

ข้อสันนิษฐาน 7 ข้อมูลป้อนกลับและเป้าหมายที่เจาะจงมากเกินไปจะ dysfunctional ในการกำหนดสิ่งที่ไม่เคยกระทำ (F, C)

ข้อสันนิษฐาน 8 พฤติกรรมการค้นหาข้อมูลป้อนกลับและการตั้งเป้าหมายตามธรรมชาติ มีปัจจัยนำเข้าที่เหมือนกัน (C)

ข้อสันนิษฐาน 9 การยอมรับข้อมูลป้อนกลับ และการยอมรับเป้าหมายสัมพันธ์กับปัจจัยที่เหมือนกัน (C)

ข้อสันนิษฐาน 10 ข้อมูลป้อนกลับจะถูกนำไปเป็นข่าวสารสำคัญสำหรับเป้าหมาย และจุดเน้นส่วนบุคคล ไม่ว่าข้อมูลป้อนกลับนั้นจะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายหรือไม่ (C)

ข้อสันนิษฐาน 11 ข้อมูลป้อนกลับที่เด่นชัดจะมีอิทธิพลเสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในกระบวนการของจิตสำนึกหรือไม่ (I)

ข้อสันนิษฐาน 12 ความเด่นชัดของความคลาดเคลื่อน และข้อมูลป้อนกลับที่อยู่ในกระบวนการจะมีอิทธิพล ไม่ว่าจะรับรู้จากความขัดแย้งหรือไม่ก็ตาม (I)

ข้อสันนิษฐาน 13 ถ้าค้นพบว่าไม่มีความคลาดเคลื่อน จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งเป้าหมายและพฤติกรรม ถ้ารับรู้ว่ามีคลาดเคลื่อน การตอบสนองจะพยายามเข้ามา และทำการแก้ไข (C)

ข้อสันนิษฐาน 14 เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บท (script) จะเข้ามาปรับความขัดแย้งนั้น ถ้าบทหยุดชะงักหรือขาดหายไป กระบวนการตัดสินใจจะย้ายไปสู่สำนึกของการแก้ปัญหาในรูปแบบอื่นๆ (I)

ข้อสันนิษฐาน 15 การตั้งเป้าหมายในทุกลำดับขั้น จะมีประสิทธิผลมากเมื่อมีการตอบสนองต่อบท (C)

ข้อสันนิษฐาน 16 เมื่อการเปรียบเทียบระหว่างเป้าหมายและข้อมูลป้อนกลับ เกิดความคลาดเคลื่อน บุคคลจะเริ่มค้นหาสาเหตุ (attributional searches) (A)

ข้อสันนิษฐาน 17 การอนุมานสาเหตุที่มีเสถียรภาพ จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความคาดหวังในผลลัพธ์ มากกว่าการอนุมานสาเหตุที่ไม่มีเสถียรภาพ (A)

ข้อสันนิษฐาน 18 การตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมต่อไปกับการตัดสินใจอดถอนพฤติกรรมเป็นฟังก์ชันของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ของการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งถือว่าเป็นทางเลือกแรกเริ่มของเป้าหมาย (choice of goal) (E)

ข้อสันนิษฐาน 19 ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ เป็นฟังก์ชันที่คูณของความคาดหวังที่มีต่อผลลัพธ์ (outcome expectancies) และแรงดึงดูดใจ (attractiveness) ให้บรรลุสู่เป้าหมาย (E)

ข้อสันนิษฐาน 20 ปัจจัยส่วนบุคคลและสถานการณ์มีอิทธิพลต่อการวินิจฉัย ตัดสินความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ของการบรรลุเป้าหมาย (E)

ข้อสันนิษฐาน 21 ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ของการบรรลุเป้าหมายสัมพันธ์กับความผูกพันกับเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังในอรรถประโยชน์สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงความผูกพัน (E)

ข้อสันนิษฐาน 22 เมื่อความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ของการบรรลุเป้าหมายเริ่มน้อยลง จนถึงกับต้องหาทางเลือกในการบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะเปลี่ยนเป้าหมาย (E)

ข้อสันนิษฐาน 23 การเปลี่ยนแปลงความรู้คิด (cognitive) ในระยะแรกจะเกิดขึ้นน้อยกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการเปลี่ยนเป้าหมายในระยะแรกจะน้อยกว่าการเปลี่ยนความผูกพันต่อเป้าหมาย (C)

ข้อสันนิษฐาน 24 การอ้างสาเหตุถึงปริมาณของความพยายาม (effort) ที่ใช้ไปหรือการกระจายของความพยายามจะมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงภายหลังการใช้ความพยายามนั้นไปแล้ว (A)

ข้อสันนิษฐาน 25 บุคคลใช้กระบวนการเหมือนกันในการปฏิบัติต่อความขัดแย้งทางบวกและความขัดแย้งทางลบ (C)

ข้อสันนิษฐาน 26 ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ของการบรรลุเป้าหมายสุดท้าย (end goal) จะมีอิทธิพลต่อเป้าหมายย่อย (subgoal) เนื่องจากเป้าหมายสุดท้ายเป็นตัวดึงดูดให้เป้าหมายย่อยบรรลุผล

ข้อสันนิษฐาน 27 ภายในลำดับชั้นของเป้าหมาย (goal hierarchy) เป้าหมายระดับสูง จะได้รับการคาดหวังในการบรรลุถึงสูงกว่าเป้าหมายระดับต่ำ และต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่า

ข้อสันนิษฐาน 28 การเปลี่ยนแปลงบางอย่างในเป้าหมายหนึ่ง จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ไม่ไปด้วยกัน (accompanying changes) ในเป้าหมายที่ต่ำกว่าหรือระดับเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อรักษาความสมดุลในลำดับชั้นของเป้าหมายไว้ (C)

ข้อสันนิษฐาน 29 มนุษย์มีลำดับชั้นของเป้าหมายที่หลากหลาย (multiple goal hierarchies) สะท้อนถึงความต้องการหลายบทบาท (C)

ข้อสันนิษฐาน 30 มนสิการ (attention) จะถูกนำมาใช้ในเวลาที่ต้องการความชัดเจนมากที่สุดของลำดับชั้น (C)

ข้อสันนิษฐาน 31 การเปรียบเทียบความสำคัญของเป้าหมายสุดท้าย (end-goal) กับขนาดการรับรู้ความขัดแย้ง (discrepancy) มีอิทธิพลต่อลำดับของเป้าหมาย (C)

ข้อสันนิษฐาน 32 เมื่ออยู่ในภายในลำดับชั้น มนสิการจะอยู่ในระดับเหนือการดำเนินการของบท (script) (C)

ข้อสันนิษฐาน 33 ถ้ามีสิ่งรบกวนสมาธิ (distraction) จากบท มนสิการจะย้ายไปที่เชิง
 ชั้น ซึ่งเป็นสาเหตุของสิ่งรบกวนนั้น (C)

ตัวอักษรในวงเล็บ เป็นอักษรย่อของทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างข้อสันนิษฐาน
 A คือ attribution theory (ทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ), C คือ control theory (ทฤษฎีควบคุม), E คือ
 expectancy theory (ทฤษฎีคาดหวัง), F คือ feedback (ข้อมูลป้อนกลับ), G คือ goal setting (การ
 กำหนดเป้าหมาย) และ I คือ information processing (กระบวนการข้อมูลข่าวสาร) เมื่อวิเคราะห์
 แบบจำลองและข้อสันนิษฐานทั้งหมดแล้ว ไคลน์ (Klein, 1989 : 169) สรุปว่า แบบจำลองทฤษฎี
 ควบคุมสำหรับการจูงใจนี้แตกต่างจากแบบจำลองทฤษฎีควบคุมของนักพฤติกรรมศาสตร์อื่นๆ ใน
 รายละเอียดหลายประการคือ 1) ความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและข้อมูลป้อนกลับในฐานะ
 กระบวนการควบคู่กัน (dual processes) 2) ธรรมชาติ การกำหนดค่า และผลต่อเนื่องของการมี
 สำนึกและการไร้สำนึกตามกระบวนการข้อมูลข่าวสาร 3) บทบาทของทฤษฎีคาดหวังและการ
 อนุมานสาเหตุ 4) สิ่งที่เกิดขึ้นก่อนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลสะท้อนทางความคิด
 (cognitive reactions) และความสัมพันธ์เหล่านั้น 5) ปฏิบัติการตามลำดับชั้นของเป้าหมาย คำ
 อธิบายของมนสิการภายในลำดับชั้นและเปลี่ยนแปลงลำดับชั้น รายละเอียดทั้งห้าประการนี้ทำให้
 แบบจำลองมีความเหนียวแน่น (parsimonious), เป็นพลวัต (dynamic) และผสมผสาน
 (integrated) โดยเน้นไปที่เรื่องการควบคุมตนเอง (self-regulation) และกลไกทางความคิดของ
 การจูงใจ (cognitive mechanisms of motivation)

แบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานของไคลน์ (Klein, 1989) ได้
 จากการใช้ตัวแปรและประเด็นมาจากความคิดรวบยอดทางทฤษฎีหลายๆ ทฤษฎี และผลการ
 วิจัยหลายเรื่อง ถือว่าไคลน์อธิบายแรงจูงใจในฐานะที่เป็นหัวข้อกว้างๆ มากกว่าการนิยามตัว
 แปรอย่างชัดเจนเพื่อการวิจัยที่เรียกว่า umbrella concept (Rainey, 1993 : 22) การเสนอแนวคิด
 เรื่องการจูงใจในแบบความคิดรวบยอดกว้างๆ (umbrella concept) นี้ จึงถูกโต้แย้งจากนักวิชาการ
 หรือนักวิจัยบางกลุ่ม เช่น ลอคค์ (Locke, 1991) ไม่ยอมรับการบูรณาการทฤษฎีควบคุมเพื่อ
 อธิบายการจูงใจในการทำงาน โดยลอคค์มีความเห็นว่า การอ้างว่าผสมผสานทฤษฎีอื่นเข้ากับ
 ทฤษฎีควบคุม แท้จริงเป็นเพียงแค่เขียนเรียงข้อสันนิษฐานที่ยืมแนวคิดมาจากทฤษฎีอื่นเท่านั้น
 ไม่มีการผสมผสานผลที่ได้จากข้อสันนิษฐานแต่อย่างใด (Locke, 1991 : 295) แต่ในกรณีเดียวกันนี้

ซาล และ ไนท์ (Saal and Knight. 1995) กลับมีความเห็นตรงกันข้ามกับลอคค์กล่าวคือ ซาล และไนท์ เห็นว่า แบบจำลองของโคลนเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างงานวิจัยและทฤษฎีการรู้งใจในการทำงานที่จะทำต่อไปในอนาคต การรวมเอาหลายทฤษฎีมาเป็นแนวคิดพื้นฐานถือว่าเป็นการยอมให้การรู้งใจของผู้ทำงานมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา (dynamic changes) การใช้ทฤษฎีหลายแง่มุม (multifaceted theories) ความเป็นพลวัตของแบบจำลอง ช่วยให้นักวิจัยทำความเข้าใจกับการเกิดขึ้น (activation) ทิศทาง (direction) และการดำเนินต่อไป (persistence) ของพฤติกรรมการทำงานได้เป็นอย่างดี (Saal and Knight. 1995 : 273)

ในขณะที่มีแนวคิดทั้งโต้แย้งและสนับสนุนแบบจำลองของโคลน นักพฤติกรรมศาสตร์กลุ่มหนึ่ง (Lord and Lavy. 1994 ; Ering. 1994, Marken. 1990) มีความเห็นว่า การประยุกต์ทฤษฎีควบคุมเพื่ออธิบายการรู้งใจในการทำงานเป็นสิ่งท้าทายสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ นักวิจัยที่สนใจพฤติกรรมมนุษย์ ต้องการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน ควรทดลองทำการวิจัยดู เชื่อว่าจะจะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสร้างกระบวนการคนใหม่ให้แก่วงวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์

เอียร์ริง (Ering. 1994) เป็นนักวิจัยผู้หนึ่งที่ได้ใช้แบบจำลองทฤษฎีควบคุมของแรงจูงใจศึกษา กลไกของความขัดแย้งในผลการปฏิบัติงาน (performance discrepancy) ที่มีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงาน โดยบูรณาการปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (achievement need), ความภาคภูมิใจในตนเอง (self-esteem), และความเชื่ออำนาจในตน (locus of control) เข้าไปในแบบจำลองของโคลน (Klein. 1989) แล้วทดสอบความสัมพันธ์อันซับซ้อนระหว่างตัวแปรเหล่านั้นด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) เอียร์ริงใช้ anagram task ในการทดสอบความขัดแย้งของผลการปฏิบัติและปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีต่อการอนุมานสาเหตุ, ความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมาย, เป้าหมายและผลการปฏิบัติงานย่อยๆ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นนักศึกษาที่เรียนวิชาจิตวิทยา และใช้เวลาเรียนต่อเนื่องกันครั้งละ 2 ชั่วโมง ความร่วมมือในการวิจัยจะเป็นเครดิตพิเศษที่รวบรวมไปเป็นส่วนหนึ่งของเกรดวิชาจิตวิทยา ข้อมูลที่ครบถ้วนได้จากกลุ่มตัวอย่าง 143 คน เครื่องที่ใช้ในการทดลองคือ anagram task ที่กำหนดตัวอักษรมาให้ 7 ตัว กลุ่มตัวอย่างต้องสร้างคำจากตัวอักษรให้ได้มากที่สุด ตามกติกาที่กำหนดให้ภายในเวลา 3 นาที ผลการปฏิบัติงานคือคำทั้งหมดที่สร้างได้ ความขัดแย้งของผลการปฏิบัติงานได้จาก 2 แหล่งคือ 1) คำนวนค่าความแตกต่างระหว่างระดับผลการปฏิบัติจริงกับระดับของการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และ 2) การรับรู้ความแตกต่างระหว่างข้อมูล

ป้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมาย การอนุมานสาเหตุประเมินด้วย 2 กลุ่มคำถาม จากการทดลองที่ 1 และคำถามเฉพาะ ส่วนค่าความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายหรือพลังแห่งการจูงใจ เป็นฟังก์ชันทวีคูณของความคาดหวังในผลลัพธ์ และแรงดึงดูดจากเป้าหมายสำหรับตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความภาคภูมิใจในตน บุคลิกภาพแบบ A และความสามารถทางการรู้คิด (cognitive ability) ผู้วิจัยวัดก่อนการทดลอง ผลการวิจัยที่สำคัญคือ ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รวบรวมได้ มีความสอดคล้องและพอดิบพอดี (fit) กับแบบจำลองของโคลน์ โดยเฉพาะข้อค้นพบที่ยืนยันว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในผลการปฏิบัติ (performance discrepancy) กับการอนุมานสาเหตุ มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะมีอิทธิพลผ่านไปถึงระดับเป้าหมายส่วนบุคคล (personal goal) แล้วส่งอิทธิพลไปถึงผลการปฏิบัติงาน (performance) ในที่สุด อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้ไม่พบผลกระทบที่เป็นสาเหตุต่อผลการปฏิบัติงานอันสืบเนื่องมาจากปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล

จากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีควบคุม และแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่า หน่วยย่อยที่เป็นองค์ประกอบของทฤษฎีควบคุม ได้แก่ ตัวรับรู้มาตรฐาน ตัวเปรียบเทียบ และผลลัพธ์ สามารถประยุกต์เป็นตัวแปรในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ได้ โดยบูรณาการเข้ากับแนวคิดทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย การให้ข้อมูลป้อนกลับ ทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ และทฤษฎีคาดหวัง ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถอธิบายพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างชัดเจน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีควบคุม แบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานของโคลน์ (Klein, 1989) และการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดให้ตัวแสดงผลหรือพฤติกรรมเป็นตัวแปรตามโดยใช้ชื่อตัวแปรนี้ว่า การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งตรงกับความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (behavioral intention) ตามแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานด้วยความมุ่งมั่นของทับส์และเอเคเบิร์ก (Tubbs and Ekeberg, 1991)

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งประยุกต์มาจากแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน และแบบจำลองความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานมีหลายตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ประสบการณ์ในการวิจัย ค่านิยมในการทำงาน ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความภาคภูมิใจในตน บรรทัดฐานการทำงาน โครงสร้างรางวัล บรรยากาศการวิจัย ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตรายการวิจัย การค้นหาสาเหตุความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์และความผูกพันกับเป้าหมาย รายละเอียดของตัวแปรมีดังต่อไปนี้

การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย

การรับรู้ความสามารถของตน เป็นลักษณะที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถที่จะทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ได้ประสบผลสำเร็จ คุณลักษณะการรับรู้ความสามารถของตัวนี้ก่อตัวขึ้นมาจากประสบการณ์ทางสังคม (Bandura, 1977, 1986) ในการวิจัย เกี่ยวกับการทำงานมักจะทำให้ความสำคัญต่อตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) ในฐานะตัวแปรอธิบายในแบบจำลองการเลือกอาชีพและพัฒนาการทางอาชีพ แต่ต่อมานักวิจัยได้นำมาใช้ในการอธิบายการทำงานเฉพาะอย่างมากขึ้น เช่น การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยศึกษาตามความแตกต่างทางเพศ (Vasil, 1996 : 104)

ทับส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg, 1991) จัดการรับรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยบุคคลที่ส่งผลถึงความตั้งใจ (intention) โดยผ่านกระบวนการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของไคลน์ (Klein, 1989) ที่เห็นว่าความสามารถเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในผลลัพธ์จากการทำงาน การอธิบายถึงความสามารถในการทำงานของบุคคล จะช่วยให้การอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรต่างๆ ในแบบจำลองการวิจัยได้ชัดเจนขึ้น

ความสามารถเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความถนัด และการเรียนรู้ เมื่อความถนัดคือความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีการใช้ทักษะของตนในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน ความสามารถจึงแสดงถึงศักยภาพในการทำงานของบุคคล โดยทั่วไปบุคคลจะมีความสามารถแฝงอยู่ เมื่อได้รับการฝึกฝนและมีแรงจูงใจ ความสามารถแฝงจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมเสนอแนะการสร้างเครื่องมือวัดความถนัดที่สัมพันธ์กับงาน (job-related aptitudes) เพื่อใช้ทดสอบผู้ปฏิบัติงานว่าเมื่อเขามีความถนัดอย่างใดอย่างหนึ่งชัดเจน ความถนัดนั้นจะสัมพันธ์กับงานที่ประสงค์จะทำหรือไม่ การวัดความถนัดมิได้เพียงแต่ช่วยในการ

ตัดสินใจรับคนเข้าทำงานอย่างเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังเป็นการส่งเสริมความสามารถเฉพาะทางสำหรับคนทำงานในองค์การอยู่แล้วอีกด้วย (Furnham. 1992 : 223-226)

ความสามารถของบุคคลมีหลายด้าน เช่น ความสามารถทางปัญญา (cognitive ability) ความสามารถทางกาย (physical ability) ความสามารถทางทักษะกลไก (psychomotor ability) เป็นต้น เมื่อรวมความสามารถเหล่านี้เข้าด้วยกันจะส่งผลถึงสมรรถภาพการทำงานของบุคคล (Wagner III and Hollenbeck. 1992 : 92) อย่างไรก็ตามนักจิตวิทยายังกล่าวถึงอิทธิพลของความสามารถต่อการทำงานอีกหลายแนวทาง เช่น เกิร์ดแฮม (Guirdham. 1990 : 21) กล่าวถึงสภาวะภายในที่จะส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานมีหลายปัจจัยคืออารมณ์ (emotions) แรงจูงใจ (motives) ฐานคติ/ความเชื่อ (assumptions/beliefs) เจตคติ (attitudes) ความมุ่งมั่น (intentions) และความสามารถ (abilities) โดยระบุว่าความสามารถของบุคคลจะส่งผลต่อเจตคติ ความมุ่งมั่น และพฤติกรรมพร้อมกัน ในขณะนี้ ดูบริน (Dubrin. 1994 : 39) เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลมาจากแรงจูงใจและความสามารถของบุคคลจากแนวคิดเหล่านี้สรุปได้ว่า ความสามารถซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งในกลุ่มปัจจัยบุคคลน่าจะมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาถึงความสามารถทางจิต (mental ability) นักจิตวิทยาจะเรียกความสามารถด้านนี้ว่า ทักษะ (skills) ทักษะเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพ ทักษะหลายๆ อย่างมีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Dubrin. 1994 : 54) โดยทั่วไปมักจะกล่าวถึงทักษะควบคู่กับความสามารถนั้นก็หมายถึงว่า ต้องการกล่าวให้ครอบคลุมความสามารถทั้งทางจิตและด้านอื่นๆ พร้อมกัน เลวิตต์ (Levitt. 1990 : 19-21) ได้เสนอประเภทของทักษะโดยจำแนกเป็นหมวดของทักษะ (skill area) ต่างๆ และในแต่ละหมวดจะระบุถึงทักษะเฉพาะ (specific skills) เพื่อใช้ในการตรวจสอบสมรรถภาพในการทำงาน และแยกแยะทักษะที่ต้องการมาใช้ในการฝึกอบรม กลุ่มทักษะที่เลวิตต์ (Levitt. 1990) กล่าวถึงมีดังนี้

หมวดของทักษะ	ทักษะเฉพาะ
การสื่อสาร	- การเขียน, การพูด, ความรู้ภาษาต่างประเทศ, ทักษะการใช้โทรศัพท์, การโน้มน้าวให้คนอื่นเชื่อถือ, การฟัง
การคิดสร้างสรรค์	- การคิดค้นแหล่งที่มา, การคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีแปลกใหม่
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	- ความสามารถที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างดี, การทำงานเป็นกลุ่ม, ความสามารถทางการพูด, การแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง, ความเข้าใจผู้อื่น
การจัดการ	- การเป็นผู้นำ, การเตรียมการ, การวางแผน, การจูงใจผู้อื่น, การตัดสินใจ, การบริหารเวลา
การทำงานด้วยมือและเครื่องจักร	- การสร้างเครื่องจักร, การปฏิบัติการด้วยเครื่องจักร, การปรับแก้เครื่องจักร, การติดตั้ง, การซัพซันพาหนะ
คณิตศาสตร์	- ทักษะคณิตศาสตร์, คอมพิวเตอร์, การวิเคราะห์ข้อมูล, การทำงานประมาณ, เทคนิคการใช้สถิติ
ทักษะสำนักงาน	- ใส่ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์, การจัดเก็บเอกสาร, คณิตศาสตร์ธุรกิจ, การจัดการฐานข้อมูล, การบันทึกการจัดเก็บหนังสือและเอกสาร
การขาย	- การชักจูงใจผู้อื่น, การเจรจา, การส่งเสริมสนับสนุน, การแต่งกายตามแฟชั่น
วิธีการวิทยาศาสตร์	- การสืบเสาะหาความรู้, การวิจัย, การเรียบเรียง, การจัดระบบ, การวินิจฉัย, การประเมินผล
การบริการลูกค้า	- การบริการลูกค้า, การปฏิบัติต่อบุคคลที่มีปัญหา, การรับเรื่องร้องทุกข์
การบริการคนไข้	- การปฐมพยาบาล, การวินิจฉัย, การรักษา, การให้คำปรึกษา, การแนะนำ, การปฏิบัติในภาวะฉุกเฉิน

การวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ส่วนใหญ่จะศึกษากันในต่างประเทศ ซึ่งมีข้อค้นพบที่สำคัญสอดคล้องกันว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยสตรีมีความเชื่อมั่นในการทำงานวิจัย น้อยกว่าอาจารย์ชาย (Landino and Owen, 1988 ; Schoen and Winocur, 1988 ;

Vasil. 1992) และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย (Vasil. 1992) นอกจากนี้ เวซิด (Vasil. 1996) ยังศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศในด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยใช้แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเกี่ยวกับทักษะกระบวนการทางสังคม (social process skills self-efficacy scale) พบว่า อาจารย์ชายมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานวิชาการเกี่ยวกับทักษะการทำงานเพื่อให้ตนเองเลื่อนตำแหน่ง (self-promotion skills) สูงกว่าอาจารย์สตรี ในขณะที่ทักษะการสื่อสาร การพูดที่เกิดประสิทธิผลในกลุ่มไม่แตกต่างกัน

สำหรับการวิจัยในประเทศไทยศึกษาความสามารถและทักษะในการวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถภาพทางการวิจัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพทางการวิจัยกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย การอธิบายความสามารถและทักษะในการวิจัยจากผลการศึกษที่ผ่านมา (นพรัตน์ ชูชาติวรรณกุล. 2529 ; จารึก อัจจวารินทร์. 2529 ; สุชาดา ปภากจน์. 2539) จะเป็นความสามารถทางจิต ในหมวดทักษะ คณิตศาสตร์ และวิธีการวิทยาศาสตร์ เช่น การศึกษาของจารึก อัจจวารินทร์ (2529) ที่ได้วิเคราะห์ตัวประกอบที่เกี่ยวกับสมรรถภาพของนักวิจัยทางการศึกษา โดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของนักวิจัยทางการศึกษา พบว่า สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถมี 7 ด้าน คือ 1) ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย 2) ความสามารถในการเลือกและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ความสามารถในการดำเนินการวิจัย 4) ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ 5) ความสามารถในการรายงานผลการวิจัย 6) ความสามารถในการเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติ 7) ความสามารถในการเลือกแบบวิจัย

จากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะไม่พบการศึกษานิเทศศาสตร์ของการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานวิจัยที่มีต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการโดยตรงมีเพียงข้อสันนิษฐานเชิงทฤษฎีที่สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานวิจัยจะส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์และความผูกพันกับเป้าหมาย

ประสบการณ์ในการวิจัย

แบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานของไคลน์ (Klein. 1989) กำหนดตัวแปรประสบการณ์ที่ผ่านมา (past experiences) เป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งในกลุ่มปัจจัย

บุคคล ซึ่งตัวแปรนี้จะมีอิทธิพลต่อความคาดหวังในผลลัพธ์ของการทำงาน ส่วนทับส์และอิคเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg, 1991) เรียกปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผ่านมาว่า ทักษะและความสามารถ เมื่อพิจารณาตามบริบทการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย แบลคเบิร์นและเบนต์ลีย์ (Blackburn and Bentley, 1994) มีความเห็นว่า ประสบการณ์ในการวิจัยเป็นการกล่าวรวมถึงปริมาณการใช้เวลากับผลงานที่เกิดขึ้นจากอดีตถึงปัจจุบัน แต่การมีประสบการณ์สูงในการวิจัยนั้นไม่จำเป็นต้องใช้เวลามากจึงจะเกิดผลงานมาก หรือผลงานวิจัยที่มีมากอาจใช้เวลาไม่มากนักก็ได้ (Blackburn and Bentley, 1994 : 725) ในขณะที่วอล์คเกอร์และคาร์บอน (Volkwein and Carbone, 1994 : 147-148) อธิบายว่า การทำงานวิจัยให้ประสบการณ์ทางปัญญาที่ลึกซึ้งและเฉพาะเจาะจง การบอกถึงปริมาณประสบการณ์ในการวิจัยจึงดูได้จากผลิตภาพการวิจัย (research productivity) เช่นเดียวกับประสบการณ์ในการสอนก็ดูได้จากประสิทธิผลการสอน (instructional effectiveness) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้ผลิตภาพการวิจัยเป็นตัวบ่งชี้ประสบการณ์ในการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยควบคุมเวลาทำงานวิจัยของนักวิจัยทุกคนให้เท่ากันเป็นเวลา 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ.2535-2539

ผลิตภาพตามแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์หมายถึง ปริมาณทางกายภาพที่ได้จากความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ (output) และตัวป้อน (input) ความหมายนี้สรุปมาจากฟังก์ชันพื้นฐานของผลิตภาพ (Kendrick, 1977) ดังนี้

$$Q = F(L, K, X, T)$$

เมื่อ Q = ปริมาณผลลัพธ์, L = คนงาน, K = ทุน, X = ผู้ซื้อคนกลาง, และ T = เวลา

ในทัศนะของวิศวกร ผลิตภาพคือประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งคำนิยามนี้มาจาก 1) ประสิทธิภาพในการเปลี่ยนตัวป้อนเป็นผลลัพธ์ 2) ประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์ตัวป้อน และ 3) ศักยภาพของผลลัพธ์ตามที่เป็นจริง (Norman and Bahiri, 1972 : 27) ตามสมการต่อไปนี้

$$\text{ประสิทธิภาพ} = \frac{\text{ผลการทำงาน}}{\text{พลังงาน}} = 1$$

ทัศนะในทางวิทยาการจัดการผลิตภาพมีความหมายกว้าง ทัดเติล (Tuttle, 1983 : 481) อ้างถึงรายงานของแคทเชลล์ และคณะ (Katzell et al. 1975) ที่สอบถามถึงนิยามผลิตภาพจากผู้บริหารสำนักงานและผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผู้บริหารร้อยละ 80 ให้นิยามผลิตภาพของงานครอบคลุมคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

สำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหรือนักจิตวิทยาองค์กร นิยามผลผลิตไปที่ผลลัพธ์หารด้วยตัวป้อน (output/input) ได้ตัวแปรผล (results-oriented variable) ซึ่งเป็นส่วนย่อยในฟังก์ชันของพฤติกรรม แต่มักจะได้รับผลกระทบจากสิ่งที่มาจากภายนอก (extraneous) เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นผลผลิตจึงไม่ใช่สิ่งที่กำหนดขึ้นมาจากพฤติกรรมของคนงาน การวัดปริมาณผลผลิตจึงต้องมีเกณฑ์เฉพาะที่ใช้วัดได้โดยตรง การใช้คำว่าผลผลิตในทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมหรือองค์การจึงยังไม่ค่อยแน่นอน บ่อยครั้งที่พบในการวิจัยยังใช้เหมือนกับปริมาณการผลิต (production) หรือผลการปฏิบัติงาน (performance) (Tuttle. 1983 : 481)

นักพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งประยุกต์แนวคิดทางจิตวิทยามาศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานในองค์การ จะให้ความสนใจประสิทธิผลขององค์การ (organizational effectiveness) มากกว่าผลผลิต เพราะมีความคิดรวบยอดที่สัมพันธ์กัน การอธิบายผลผลิตการทำงานของนักวิจัยจึงมักเชื่อมโยงกับประสิทธิผล ซึ่งมีสามประเด็นหลักคือ 1) ผลผลิตเป็นมิติหนึ่งของประสิทธิผล 2) ผลผลิตเป็นความคิดรวบยอดกว้างที่ต้องประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และ 3) ผลผลิตและประสิทธิผลแยกออกจากกันแต่มีความสัมพันธ์กัน (Tuttle. 1983 : 482) สำหรับประเด็นที่หนึ่งและสามได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์และการจัดการ ส่วนประเด็นที่สองซึ่งเป็นประเด็นกว้าง ผสมผสานมาจากหลายแนวคิด เช่น บอลด์ (Balk. 1975 : 130) ได้อธิบายถึงผลผลิตในฐานะเป็นความคิดรวบยอดเชิงระบบ โดยชี้ให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพ (สัดส่วนของผลลัพธ์ต่อตัวป้อนเข้า) และประสิทธิผล (สัดส่วนของผลลัพธ์ต่อมาตรฐาน) อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น คุณภาพ, เวลา) นิยามผลผลิตตามแนวคิดของบอลด์ (Balk. 1975) จึงเป็นไปตามสมการต่อไปนี้

$$\text{ผลผลิตภาพ} = \text{ประสิทธิภาพร่วมกับประสิทธิผล}$$

$$\text{หรือ productivity} = O/I + O/S$$

เมื่อ O คือ ผลลัพธ์, I คือ ตัวป้อนเข้า, S คือ มาตรฐาน (คุณภาพ, เวลา)

แนวคิดในการอธิบายผลผลิตของบอลด์คล้ายกับการเสนอแนะแนวคิดไว้ใน handbook on total performance management (TPM) : National center for productivity and quality of working life, 1978. (Tuttle. 1983 : 482)

จากการรวบรวมเอกสารและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การพิจารณาความสามารถในการผลิตผลงานจากนิยามตามความคิดรวบยอดของผลิตภาพ (productivity) น่าจะหมายถึงความสามารถที่จะผลิตผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับการหาผลิตภาพการวิจัย (research productivity) สามารถหาได้โดยให้นักวิจัยรายงานด้วยตนเอง ตามแบบสอบถามสองลักษณะคือ แบบข้อคำถามเดี่ยว (single item) หรือชนิดรวมคะแนนโดยไม่ถ่วงน้ำหนัก กับอีกชนิดหนึ่งเป็นแบบมาตรวัดถ่วงน้ำหนัก (Weighting scales) สำหรับการหาผลิตภาพการวิจัยโดยใช้มาตรวัดแบบคำถามเดี่ยว เสนอโดยแบลคเบิร์นและคณะ (Blackburn et al. 1991) แบ่งเป็นสามชุดคำถาม คำถามชุดแรกมี 7 ข้อคำถาม ให้ผู้ตอบตอบว่าในเวลา 2 ปีที่ผ่านมาท่านทำกิจกรรมต่อไปนี้บ่อยเพียงใด ตัวอย่างคำถามเช่น เสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ ยื่นโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุน เขียนรายงานการวิจัยสำหรับมหาวิทยาลัย คำถามชุดสองมีสองข้อคำถามเกี่ยวกับการเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมว่าทำบ่อยเพียงใด และคำถามชุดที่สามมีสองข้อคำถามเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัย ส่วนมาตรวัดถ่วงน้ำหนักเสนอโดยธอร์สัน และคณะ (Thoreson et al. 1990) เป็นมาตรวัดที่ใช้ค่าดัชนีการวิจัย (research index) บอกขนาดของผลิตภาพการวิจัย (ตัวอย่างแบบวัดและการหาค่าดัชนีการวิจัยอยู่ในบทที่ 3) ซึ่งแบลคเบิร์น และเบนทีลีย์ (Blackburn and Bentley. 1993 : 743) เห็นว่าเป็นมาตรวัดขั้นสูงที่แสดงความชัดเจนและให้ความสำคัญกับกิจกรรมการทำงานวิจัยแต่ละอย่างไม่เท่ากัน แต่อย่างไรก็ตามยังไม่มีการศึกษาเปรียบเทียบว่ามาตรวัดชนิดใดจะมีความเชื่อถือได้สูงกว่ากัน

การวิจัยเกี่ยวกับผลิตภาพการทำงานวิจัยและความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระยะแรกศึกษาโดยไม่ได้ใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดใดมารองรับ (Tien and Blackburn. 1996 : 5) แต่ในระยะหลังได้มีการนำทฤษฎีทางจิตวิทยามาใช้ในการวางกรอบแนวคิดของการวิจัยมากขึ้น โดยงานส่วนใหญ่ศึกษาผลิตภาพการวิจัยในฐานะตัวแปรตาม แล้ววิเคราะห์หาตัวแปรที่สัมพันธ์กัน หรือตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยโดยอาศัยข้อเสนอแนะจากทฤษฎีทางจิตวิทยา เช่น ใช้ทฤษฎีการเสริมแรงทางพฤติกรรม (behavioral reinforcement theory) อธิบายให้ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในฐานะของตัวรางวัลที่ส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัย ทฤษฎีการประเมินผลทางการรู้คิด (Cognitive evaluation theory) ซึ่งกล่าวถึงรางวัลภายในที่อาจส่งผล

ทางลบต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย (Deci and Ryan, 1985) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ที่หาเหตุผลมาให้ว่า ความต้องการ ค่านิยม และการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของบุคคล กำหนดพฤติกรรมของเขาอย่างไร และตัวแปรเหล่านั้นจะลงใจให้อาจารย์ทำวิจัยเมื่อเขามีความเชื่อว่า ผลที่ได้จะเป็นไปตามค่านิยม และถ้าเขามีความพยายามเขาจะบรรลุถึงผลผลิตที่พึงปรารถนา งานวิจัยในต่างประเทศหลายเรื่อง (Allison and Long, 1990 ; Allison and Stewart, 1974 ; Blackburn, Behymer and Hall, 1978 ; Blackburn, et al. 1991 ; Fox, 1985.) ให้ข้อค้นพบที่ตรงกันว่าปัจจัยหลักสองอย่างที่มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยคือ ตำแหน่งทางวิชาการ และความสนใจในการวิจัย ส่วนงานวิจัยในประเทศไทยก็ศึกษาผลิตภาพการวิจัยในฐานะตัวแปรตามเช่นกัน และมีข้อสังเกตว่างานวิจัยแต่ละเรื่องเน้นวิธีการวัดผลิตภาพการวิจัย โดยดูเฉพาะที่ประสิทธิผล (คือ ผลผลิตการวิจัย/เวลารับราชการ) เท่านั้น (สมใจ จิตพิทักษ์. 2532 ; สัมมา รัตนชัย. 2536 ; สุชาดา ปภาพจน์. 2539)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ผลิตภาพการวิจัยเป็นตัวบ่งชี้ประสพการณ์การวิจัยเมื่อค่าดัชนีการวิจัยสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีประสพการณ์การวิจัยสูง ถ้าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยก็ถือว่ามีประสพการณ์การวิจัยต่ำ แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรประสพการณ์การวิจัยในฐานะตัวแปรต้น ที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมาย มากกว่าการพรรณนาประสพการณ์การวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่ามีมากน้อยอย่างไร

ค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมคือความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะถาวร เชื่อว่าวิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายของชีวิตบางอย่างนั้น เป็นสิ่งที่ตัวเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบสมควรที่จะยึดถือหรือปฏิบัติมากกว่าวิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายชีวิตอย่างอื่น (สุนทรี่ โคมิน และ สนิท สมัครการ. 2522 : 13) บุคคลเรียนรู้จากประสพการณ์ทางวัฒนธรรม ก่อให้เกิดค่านิยมจนเป็นส่วนหนึ่งของความคิดอ่าน ค่านิยมจึงส่งผลต่อเนื่องอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งสุนทรี่ โคมิน และ สนิท สมัครการ (2522 : 36) สรุปว่าค่านิยมเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของพฤติกรรมทุกชนิด ที่เรียกว่าเป็นพฤติกรรมสังคม เช่น การกระทำทางสังคม ทัศนคติและอุดมการณ์ พฤติกรรมในการประเมิน การตัดสินใจจริยธรรม การให้เหตุผลสำหรับตัวเองและผู้อื่น และการเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับผู้อื่น

ไคลน์ (Klein, 1989) จัดค่านิยมเป็นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมาย (attractiveness of goal attainment) สอดคล้องกับแนวคิดของทับบส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg, 1991) ที่เสนอว่า ค่านิยมส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมโดยผ่านกระบวนการตัดสินใจ (choice process) จากแนวคิดเชิงทฤษฎีนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรค่านิยมที่จะศึกษาครั้งนี้เฉพาะค่านิยมในการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามบริบทของการวิจัยซึ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

คาลเลเบอร์ก (Kalleberg, 1977 : 127) กล่าวถึงค่านิยมในการทำงานว่าค่อนข้างไม่มีความหมายเฉพาะ แต่ในความหมายกว้างๆ จะเป็นสิ่งที่บุคคลนำมาอ้างเป็นเครื่องนำทางในการประกอบกิจการงาน งานที่แตกต่างกันย่อมมีระดับและมิติของค่านิยมแตกต่างกัน สอดคล้องกับความเห็นของเซจี้ อีไลเซอร์ และคอสโลสกี (Sagie, Elizur and Koslowsky, 1996 : 503) ซึ่งเห็นว่าค่านิยมในการทำงานเป็นคุณลักษณะของบุคคลอย่างหนึ่ง ที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลทำกิจกรรมในงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ตามที่ตั้งใจไว้

การศึกษาโครงสร้างค่านิยมในการทำงาน นักวิจัยแบ่งการวัดออกเป็นรายด้าน (facets) โครงสร้างที่กว้างที่สุดคือค่านิยมภายใน และค่านิยมภายนอก ตัวอย่างแบบวัดค่านิยมในการทำงาน เช่น Survey of Work Values (SWV) scale ของวอลแลค และคณะ (Wollack et al. 1971) ซึ่งวัดค่านิยมในการทำงานที่เกี่ยวกับสถานภาพทางสังคม ความชอบทำกิจกรรม ความภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับงาน เจตคติเกี่ยวกับรายได้ และการเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบจะประเมินค่าในข้อกระทงแต่ละข้อว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเพียงใด ตัวอย่างการวัดค่านิยมความชอบทำกิจกรรมคือชอบทำงานอย่างกระตือรือร้นและไม่ว่างในเวลางาน แบบวัดอีกชุดหนึ่งชื่อว่า “survey assessed work values” ของ บอร์ก และบราวน์ (Borg and Braun, 1996) กำหนดคำถามหลักว่า “ท่านให้ความสำคัญต่องานในลักษณะนี้ระดับใด” จากนั้นจะมีข้อกระทงย่อยให้พิจารณาอีก 13 ข้อ เช่น งานที่ให้เงินตอบแทนสูง มีโอกาสก้าวหน้า น่าสนใจ เป็นอิสระ ได้ติดต่อกับผู้คน รับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น สำหรับการประเมินค่านิยมจะให้ระดับจากไม่สำคัญ (1) ไปถึงสำคัญมาก (7)

เซจี้ และอีไลเซอร์ (Sagie and Elizur, 1996) ได้วิเคราะห์โครงสร้างค่านิยมของบุคคลพบว่าประกอบด้วยสองกลุ่มพื้นฐานคือ ประเด็นการดำเนินชีวิต (life area) ได้แก่ค่านิยมในการทำงาน ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ค่านิยมทางการเมือง ค่านิยมทางกีฬา และ

ค่านิยมพื้นฐานทางครอบครัว ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งคือวิถีปฏิบัติ (modalities) แบ่งเป็นสามขั้นคือค่านิยมวิถีปฏิบัติ เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผลประโยชน์จากการทำงาน ขั้นที่สองเป็นค่านิยมในเชิงอารมณ์และความรู้สึก เรียกว่า ค่านิยมด้านจิตใจ (affective) เช่น ค่านิยมในความรัก ความเป็นมิตร ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และสุดท้ายเป็นค่านิยมทางความคิด (cognitive) เช่น การมีส่วนร่วมในสังคม การทำงานที่มีความหมาย จะเห็นได้ว่าเชกและอิลเชอร์ให้ความสำคัญกับค่านิยมที่เป็นวิถีปฏิบัติมากกว่าค่านิยมเฉพาะเรื่อง ถึงแม้ว่าจะอธิบายสรุปร่วมกันก็ตาม ซึ่งเมื่อนำแนวคิดนี้ไปสร้างเครื่องมือวัด แบบวัดค่านิยมของเชก และอิลเชอร์จึงคล้ายกับ survey assessed work values ของบอร์กและบราวน์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงานที่ศึกษาในบริบทการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยยังมีน้อยมาก เท่าที่ตรวจพบเป็นงานวิจัยของ แบล็คเบิร์นและลอว์เรน (Blackburn and Lawrence, 1995) ที่ทำการศึกษากการทำงานตามภารกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งการสอนและการวิจัย โดยคณะผู้วิจัยกำหนดให้ค่านิยมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของความรู้เกี่ยวกับตัวเอง (self-knowledge) ที่จะเป็นตัวทำนายความรู้ทางสังคมและผลผลิตจากการวิจัย เช่น บทความ ตำรา ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานที่มีอำนาจการทำนายสูงได้แก่ ค่านิยมการทำงานหนัก การทำงานด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม (integrity) ค่านิยมเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจ และค่านิยมในความผูกพันกับงานวิจัย

จากแนวคิดตามทฤษฎีของโคลน์และท็อบส์และอิคเคเบอร์ก ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเชื่อว่าการศึกษาค่านิยมในการทำงาน โดยวัดในด้านวิถีปฏิบัติ น่าจะอธิบายถึงอิทธิพลที่มีต่อความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ความผูกพันกับเป้าหมาย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการได้อย่างชัดเจน

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

ความคิดรวบยอดเรื่องความต้องการสัมฤทธิ์ผล เริ่มศึกษาครั้งแรกโดยเมอร์เรย์ (Murray, 1938) ในลักษณะที่เป็นความปรารถนาของบุคคลที่พยายามทำงานที่ยากให้สำเร็จ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นให้นักจิตวิทยาศึกษาเรื่องความต้องการ และได้ข้อสรุปว่า แรงจูงใจคือองค์ประกอบหนึ่งของความต้องการ ความต้องการของมนุษย์มีหลายแง่มุม ซึ่งครอบคลุมผลสัมฤทธิ์ (achievement), ความเป็นเอกเทศ (autonomy), ความมีบทบาทสำคัญ (dominance) และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (affiliation) และความต้องการมีความสำคัญในการกำหนดเจตคติและ

พฤติกรรมของบุคคล (Steers and Braunstein. 1976) ในบรรดาความต้องการทั้งหลายความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีการศึกษากันมากที่สุดในแง่ที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพ และผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Mc Clelland. 1961)

แอตคินสัน (Atkinson. 1964) ได้สร้างแบบจำลองการจูงใจ (motivation model) ครอบคลุมความต้องการสัมฤทธิ์ผล คุณค่าและความคาดหวังของบุคคล ซึ่งคล้ายกับการนิยามของเมอร์เรย์ (Murray. 1938) แอตคินสัน (Atkinson. 1964) นิยามความต้องการสัมฤทธิ์ผลในฐานะเป็นแรงขับให้บุคคลได้รับผลสำเร็จ ภายในกรอบแนวคิดนี้บุคคลจะทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความมุ่งหวังที่จะประเมินได้โดยมาตรฐานการปฏิบัติ (standard of performance) และมาตรฐานการปฏิบัตินี้สอดคล้องกับมาตรฐานในทฤษฎีควบคุม (control Theory) ยิ่งกว่านั้นแรงจูงใจของบุคคลยังถูกกำหนดโดยแรงกระตุ้นให้ไปสู่ความสำเร็จ (เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล) แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว การรับรู้ถึงความน่าจะเป็นของความสำเร็จในงาน (คือความคาดหวัง) และการรับรู้คุณค่าของสิ่งกระตุ้นสำหรับความสำเร็จในงาน (คือคุณค่าของงาน)

โครงสร้างความต้องการสัมฤทธิ์ผลเสนอในรูปของแรงจูงใจที่นำสู่ความสำเร็จ ซึ่งแอตคินสัน (Atkinson. 1964) เสนอว่าสามารถประยุกต์สู่การทำงานได้สองประการ คือ 1) นำสู่การเกิดพฤติกรรมได้เมื่อรวมการรับรู้คุณค่าและความคาดหวังของบุคคลในลักษณะที่ถูกต้อง เพื่อทำนายผลการปฏิบัติงาน การประยุกต์โครงสร้างนี้เป็นการจำแนกถึงความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ (subjective expected utility) ตามแบบจำลองของโคลน์ (Klien. 1989) และ 2) ยึดถือความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่เหนือลักษณะเฉพาะทั้งคุณค่าและความคาดหวัง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะให้ความต้องการสัมฤทธิ์ผลทำนายการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล (personal goal setting) และผลการปฏิบัติงาน (Kernan and Lord. 1988 ; Matsui, Okada, and Kakuyama. 1982) โดยมีการอนุมานสาเหตุ (attributions) หรือความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์เป็นตัวแปรควบคุม ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสัมฤทธิ์ผลกับความผูกพันกับเป้าหมาย ผลการวิจัยตามแนวคิดเหล่านี้ ไวเนอร์และคณะ (Weiner, et al. 1971) เสนอแนะว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลส่งผลต่อการอ้างสาเหตุความสำเร็จและความล้มเหลวของผลลัพธ์ในงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของแอตคินสัน (Atkinson. 1964) ซึ่งระบุว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงมีแนวโน้มการอ้างถึงสาเหตุความล้มเหลวว่าเนื่องจากใช้ความพยายาม (effort) ไม่พอ ขณะที่บุคคล

ที่มีแรงจูงใจต่ำมีแนวโน้มการอ้างสาเหตุความล้มเหลวว่าเนื่องจากความสามารถ (ability) ไม่พอ และฮอลเลนเบคและบรีฟ (Hollenbeck and Brief. 1987) ยังพบว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีความสัมพันธ์กับคุณค่าและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายในขณะที่ไม่มีการรวมความคาดหวังและคุณค่าเข้าเป็นพลังของแรงจูงใจ และเสนอแนะว่าการศึกษความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และการอนุมานสาเหตุ เป็นสิ่งที่นักวิจัยควรนำมาศึกษา

ความภาคภูมิใจในตน

บุคคลจะมีการประเมินตนเองเพื่อชี้ถึงระดับความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ การประเมินนี้เป็นโครงสร้างคุณลักษณะของความภาคภูมิใจในตน (self-esteem) คูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1967) สรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดการประเมินตนเองและพัฒนาความภาคภูมิใจในตนมี 4 ปัจจัยคือ 1) ระดับที่ผู้อื่นกระทำต่อตนเองด้วยการยอมรับและให้เกียรติ 2) ความสำเร็จและความล้มเหลวที่ผ่านมา 3) การดำเนินชีวิตที่ขึ้นอยู่กับความทะเยอทะยานตามมาตรฐานและค่านิยม และ 4) การสนองตอบและการแปลความการประเมินพฤติกรรมตนเองโดยผู้อื่น เช่น ความไวต่อความรู้สึกที่ผู้อื่นมีต่อตน แบบการประเมินตนเองที่เป็นความภาคภูมิใจในตนจะกระทำอยู่ตลอดเวลา (Eyring. 1994 : 41)

งานวิจัยเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนที่ผ่านมา พบว่า ความภาคภูมิใจในตนมีผลต่อความคาดหวัง และผลการปฏิบัติงาน (Deliva, Wacker an Teas. 1985 ; Hollenbeck and Brief. 1987) อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนและผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะนั้นยังไม่ชัดเจน เนื่องจากยังมีสองแนวคิดใหญ่ๆ ที่ทำนายการตอบสนองของบุคคลต่อความขัดแย้งในผลการปฏิบัติงาน (performance discrepancy) แตกต่างกัน นักวิจัยบางกลุ่มอ้างว่าความภาคภูมิใจในตนอาจมีผลต่อการยกระดับให้ตนเอง (self-enhancing) เมื่อแสดงต่อข้อมูลป้อนกลับ (Sweeney and Wells. 1990) กล่าวคือ บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนต่ำจะต้องการยกระดับความรู้สึกของเขาให้ดีขึ้น ทำให้เขาอ้างสาเหตุความสำเร็จมาจากภายในตัวเขา และสาเหตุภายนอกทำให้ผลงานของเขาต่ำ ดังนั้นบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนต่ำจะเพิ่มสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งของผลการปฏิบัติงาน ส่วนอีกแนวคิดหนึ่งเห็นว่า ความภาคภูมิใจในตนอาจจะมีผลต่อความสอดคล้องในตนเอง (self-consistency) เมื่อแสดงปฏิกิริยาต่อข้อมูลป้อนกลับ

(Korman. 1976) กล่าวคือ บุคคลจะยอมรับความสอดคล้องของการมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวัน ตามสองแนวคิดนี้ โดยมีข้อสมมติฐานว่า ทั้งสองแบบจำลองจะสนับสนุนความต้องการตาม ลักษณะของข้อมูลป้อนกลับ กล่าวคือแบบจำลองแนวคิดซึ่งยกระดับตนเอง (self-enhancing model) จะใช้ทำนายปฏิกิริยาสะท้อนเชิงความรู้สึกต่อข้อมูลป้อนกลับ เช่น ความพึงพอใจ ส่วน แบบจำลองความสอดคล้องในตนเอง (self-consistency) จะทำนายปฏิกิริยาสะท้อนเชิงความคิด เช่น การอนุมานสาเหตุ ความคาดหวัง และการประเมินความเชื่อถือได้ของแหล่งข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้พบว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้รับการสนับสนุน ข้อสรุปจากงานวิจัยของสวีนีย์และ เวลส์ ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าความภาคภูมิใจในตนเองน่าจะมีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานเพราะเป็น คุณลักษณะทางความคิดเหมือนกัน โดยผลกระทบนี้ส่งผ่านกระบวนการตัดสินใจหรือความคิด คาดหวังในอรรถประโยชน์ ซึ่งจากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยในต่างประเทศ (Gavin. 1973 ; Lied and Pritchard. 1976) ค่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์จะสูงเมื่อบุคคลมีความภาคภูมิใจใน ตนสูง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงถึงความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองและการอนุมานสาเหตุ

บรรทัดฐานการทำงาน

บรรทัดฐานการทำงาน (work norms) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของ บุคคลและประเภทของพฤติกรรม ซึ่งบุคคลคาดหวังว่าจะได้รับโอกาส (opportunities) หรือสิทธิที่ ควรได้รับ (entitlements) จากการทำงาน และสิ่งที่บุคคลคาดหวังว่าจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเส้น ทางการทำงานหรือพันธะสัญญา (obligations) (Harpaz. 1986 : 598)

บรรทัดฐานการทำงานมีบทบาทเชื่อมโยงกับค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงาน (Sagie. 1993 : 529) โดยค่านิยมในการทำงานเป็นนามธรรมและกว้างขวางเป็นธรรมชาติ ส่วน บรรทัดฐานเป็นรูปธรรมและพรรณนามาตรฐานเฉพาะอย่างเพื่อการปฏิบัติงาน (Higgins and Gordon. 1985 ; Rokeach. 1973) อย่างไรก็ตามงานวิจัยเกี่ยวกับบรรทัดฐานในการทำงานส่วนใหญ่ มักจะได้รับ อิทธิพลมาจากแนวคิดของระบบค่านิยม ดังเช่นงานวิจัยของฮาร์ปาซ (Harpaz. 1985, 1986) และ MOW International Research Team (1987) ได้แบ่งพื้นฐานของบรรทัดฐานการทำงาน เป็นสองอย่างคือ พันธะสัญญา (obligations) และสิทธิที่ควรได้รับ (entitlement) ซึ่ง เซกิ (Sagie. 1993) พบว่าค่านิยมเกี่ยวกับจริยธรรมทางศาสนาส่งผลโดยตรงต่อพันธะสัญญา และมี ผลกระทบต่อสิทธิที่ควรจะได้รับ ส่วนค่านิยมเกี่ยวกับมนุษยนิยมตะวันตก (Western

Humanism) ส่งผลโดยตรงต่อสิทธิที่ควรจะได้รับ และมีผลกระทบต่อพันธะสัญญา และสุดท้ายพันธะสัญญาและสิทธิที่ควรได้รับ รวมกันเป็นบรรทัดฐานการทำงาน หรือปัจจัยสถานการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ตามทฤษฎีการกระทำตามแผน (theory of planned behavior) มีการคล้ายตามกลุ่มอ้างอิง (subjective norm) ซึ่งหมายถึง การรับรู้แรงผลักดันทางสังคมที่ให้ทำหรือไม่ให้ทำพฤติกรรม ในความหมายเดียวกับบรรทัดฐานการทำงาน เมื่อการคล้ายตามกลุ่มอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับเจตคติในการทำพฤติกรรม ตัวแปรทั้งสองนี้จะมีความสำคัญในการกำหนดความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Ajzen and Madden, 1986 : 454) จากการวิจัยของ บอลเดโร (Boldero, 1995) ซึ่งใช้บทบาทของเจตคติ ความมุ่งมั่น และปัจจัยสถานการณ์ ทำนายการนำหนังสือพิมพ์กลับมาใช้ใหม่ ในครัวเรือน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค univariate data analysis จะให้ข้อค้นพบที่ต่างกันกับการใช้ Multivariate statistic กล่าวคือ การคล้ายตามกลุ่มอ้างอิงไม่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรสถานการณ์อื่นๆ จึงพบแนวโน้มว่าการคล้ายตามกลุ่มอ้างอิงเป็นตัวกำหนดความตั้งใจ (Boldero, 1995 : 457-458)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานการทำงาน สรุปได้ว่า การกำหนดตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้ศึกษาบรรทัดฐาน (norm) ตามแบบจำลองพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานของท็อบส์และอิคเคเบอร์ก์ ก็คือบรรทัดฐานการทำงาน (work norms) ที่มีความคิดรวบยอดใกล้เคียงกับการคล้ายตามกลุ่มอ้างอิง (subjective norms) ซึ่งการวัดบรรทัดฐานการทำงานจากการวิจัยที่ผ่านมามีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของการทำงาน เช่น แบบวัดบรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับการทำงาน (societal norms about working) ของฮาร์ปาซ (Harpaz, 1986) ซึ่งวัดบรรทัดฐานการทำงานด้านโอกาส (opportunity norms) และบรรทัดฐานพันธะสัญญา (obligation norms) รวม 10 ข้อ และแบบสอบถามสถานการณ์การทำงาน (work situations questionnaire : WSQ) ซึ่งเซจี้ (Sagie, 1993) สร้างขึ้นตามแนวคิดของทิตเติลและวอลช์ (Tittle and Walch, 1983) แบบสอบถามชุดนี้มี 15 ข้อ แต่ละข้อคำถามมุ่งให้ผู้ตอบกล่าวถึงพันธะสัญญา (obligation) ของเขาที่เกิดจากแรงผลักดันทางสังคม โดยกลุ่มอ้างอิงกลุ่มต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรืออำนาจภายนอกอื่นๆ

โครงสร้างรางวัล

มหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นองค์กร ย่อมต้องการสิ่งกระตุ้น (incentives) และรางวัล (rewards) เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา (Katz and Kahn. 1978 : 53-54) ผลจากการวิจัยหลายเรื่อง (Fulton and Trow. 1974 ; Hoyt. 1974 ; Katz. 1973 ; Rossman. 1976) สรุปเนื้อหาของเดียวกันว่า รางวัลที่อาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับมักจะทำให้เกิดความผูกพันกับการทำงานวิจัย (work in research) โดยสถาบันแต่ละแห่งจะให้รางวัลในรูปแบบของเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การจัดพิมพ์งานเผยแพร่ การให้เงินพิเศษ การเปลี่ยนสายงานที่สูงกว่าเดิม และการประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น ดังนั้นเหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการตัดสินใจหรือเลือกทำงานวิจัยอย่างทุ่มเทจึงเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของรางวัลที่ได้รับ (Kasten. 1984 : 511)

คาสเทน (Kasten. 1984) ได้ศึกษาถึงการให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เป็นรางวัลในการทำงานวิจัย การสอน และการบริการสังคม ของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา พบว่า บทบาทในการทำงานทั้งสามด้านของอาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและค่าตอบแทนเป็นรางวัลที่ผูกติดกับภาระกิจการทำงานวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิกซัน (Nixon. 1975) ที่พบว่าระบบรางวัลในมหาวิทยาลัยเน้นสำหรับอาจารย์ผู้มีผลงานวิจัย และรางวัลเหล่านั้นอยู่ในอำนาจของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่จะให้การสนับสนุน และนอกจากนี้แคทซ์และคาน์ (Katz and Kahn. 1978 : 177) ยังแสดงเหตุผลถึงความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยที่จะก้าวสู่ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ นักวิชาการจะพิจารณาจากผลงานวิจัยเป็นสำคัญ รางวัลสำหรับการวิจัยจึงเป็นสิ่งสำคัญตามไปด้วย

แทงและแชมเบอร์เลน (Tang and Chamberlain. 1997) ได้ศึกษาเจตคติต่อการทำงานวิจัยและการสอน โดยเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าเจตคติต่อการทำงานวิจัยและรางวัลของการวิจัยสำหรับผู้บริหารและอาจารย์ไม่แตกต่างกัน แต่เจตคติต่อการสอนและรางวัลสำหรับการสอนแตกต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้แทงและแชมเบอร์เลน ยังพบอีกว่ารางวัลมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย การใช้เวลาและความพยายามในการวิจัย การเป็นนักวิจัยที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และรางวัลที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยมีผลต่อผลิตภาพการวิจัย (research productivity) มากกว่าความคิดเห็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน (Tang and Chamberlain. 1997 : 221)

ไคลน์ (Klein, 1989 : 159) กำหนดตัวแปรโครงสร้างรางวัล (reward structure) อยู่ในหน่วยของปัจจัยสถานการณ์ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงดึงดูดใจสู่เป้าหมาย (attractiveness of goal attainment) และส่งผลผ่านไปถึงพฤติกรรมหรือตัวแสดงผลในแบบจำลองทฤษฎีควบคุมของแรงจูงใจด้วย

บรรยากาศการวิจัย

นักวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาในระยะหลังจะใช้ตัวแปรบรรยากาศในองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งของการศึกษาวัฒนธรรมในการทำงาน โดยให้ความหมายของบรรยากาศในองค์การว่า เป็นการรับรู้ทางจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับคุณลักษณะของกระบวนการและวิธีปฏิบัติขององค์การ (Muchinsky, 1993 : 271) ดังนั้น บรรยากาศขององค์การคือความรู้สึกหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์การ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การ บรรยากาศขององค์การจะมีลักษณะที่เชื่อมโยงระหว่างด้านที่มองเห็น เช่น กฎเกณฑ์ โครงสร้าง และด้านที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ หรือพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งไม่ได้อยู่กับด้านที่มองเห็นอย่างแท้จริง แต่ขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความต้องการ และบุคลิกภาพของบุคคล (สินีนานา รัตนมณี 2538 : 37)

บรรยากาศการวิจัย (research climate) เป็นสถานการณ์โดยรวมของการทำงานวิจัยที่มีอุดมการณ์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัยกับผู้ใช้ผลงานวิจัย ระหว่างสถาบันที่ทำการวิจัยกับรัฐบาล บทบาทของนักวิจัยต่างประเทศกับผู้ทำงานวิจัยระบบรางวัล การเผยแพร่ผลงานวิจัย และการให้ทุน เป็นต้น (Shaeffer and Nkinyagi, 1983 : 13-14) นักวิจัยต่างก็เห็นว่าบรรยากาศการวิจัยมีส่วนกำหนดให้นักวิจัยมุ่งมั่นที่จะทำงานวิจัย ดังเช่นในประเทศญี่ปุ่น สถาบันซึ่งได้สร้างผลงานวิจัยเชิงสร้างสรรค์ได้มากกว่าองค์การอื่นๆ คือ สถาบันพิตทิสและเคมิ ("ริเคน") สาเหตุที่ทำให้สถาบันดังกล่าวสามารถผลิตผลงานชิ้นสำคัญได้มากมายคือ บรรยากาศที่เป็นอิสระ สมาชิกทุกคนใช้อุปกรณ์เครื่องมือร่วมกัน เงินงบประมาณได้รับการจัดสรรอย่างยืดหยุ่น ตามลำดับความสำคัญ นักวิจัยมีใจกว้างและมีทัศนคติที่ดีต่อแนวคิดใหม่ ไม่มีการยึดมั่นเฉพาะกลุ่ม รักษาความสัมพันธ์อย่างกว้างขวางกับโลกอุตสาหกรรม (สมใจ จิตพิทักษ์, 2532 : 51) อ้างอิงมาจาก มิชิโอะ, 2529) สำหรับประเทศไทย พจน์ สะเพียรชัย (2537 : 6-7) เห็นว่าบรรยากาศการวิจัยเป็นปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การวิจัยที่เป็นสากล โดยกล่าวว่าองค์การต้องจัดและพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัย เช่น การจัดประชุมสัมมนาให้มีการแลกเปลี่ยนความเห็นกัน เพื่อพัฒนาความคิด และขัดเกลาผลงานวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จัดห้องทำงานให้อิสระสะดวกสบายและเข้าถึงห้องสมุดวิจัยได้ง่าย มีการเชิดชูเกียรติ

นักวิจัยดีเด่น มีกิจกรรมที่ให้โอกาสนักวิจัยได้เสนอผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่วงวิชาการ และสาธารณชนทั่วไป

การวิจัยที่ผ่านมายังไม่พบการศึกษาระบบการวิจัยโดยตรง มีเพียงการประยุกต์แนวคิดบรรยากาศองค์การ เพื่อการอธิบายพฤติกรรมการทำงานหรือผลลัพธ์ของงานเท่านั้น เช่น มาณี ไชยธีรานูวัฒน์ศิริ (2536) ได้นำแนวคิดและแบบวัดบรรยากาศองค์การของลิเคิร์ต (Likert, 1967) มาใช้ในการศึกษาระบบการวิจัยของภาควิชาในมหาวิทยาลัยมหิดล บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิเคิร์ต มีสี่แบบ คือ 1) แบบเผด็จการ 2) แบบเผด็จการมีศิลปะ 3) แบบ ปรัชญาหรือ และ 4) แบบมีส่วนร่วมหรือแบบทีมงาน (มาณี ไชยธีรานูวัฒน์ศิริ, 2536 : 42) ผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศของภาควิชา และยังพบว่า บรรยากาศของภาควิชาในมหาวิทยาลัยมหิดลโดยเฉลี่ยเป็นลักษณะเผด็จการแบบมีศิลปะ ส่วนระดับคณะมีบรรยากาศแบบปรัชญาหรือ และงานวิจัยอีกเรื่องหนึ่งเป็นของสมใจ จิตพิทักษ์ (2532) ที่ได้กำหนดตัวแปรทางสภาพแวดล้อมในองค์การเป็นลักษณะของบรรยากาศการวิจัย เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตัวแปรดังกล่าวมีแปดตัวแปร คือ 1) ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ 2) การเห็นความสำคัญในการวิจัยของผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย 3) การนำผลวิจัยไปใช้ในการวางนโยบายหรือการตัดสินใจระดับมหาวิทยาลัย 4) งบประมาณที่จัดเพื่อการวิจัย 5) ความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการวิจัย 6) การยอมรับและให้ความเชื่อถือต่อผลงานวิจัยในสังคม 7) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย และ 8) การประสานความเข้าใจในหมู่นักวิจัยเอง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย และ การประสานความเข้าใจในหมู่นักวิจัยเอง

บรรยากาศการวิจัยเป็นตัวแปรสถานการณ์ ซึ่งผู้วิจัยนำเข้าสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยเชื่อว่าบรรยากาศการวิจัยจะมีส่วนช่วยให้นักวิจัยมีความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์สอดคล้องกับความผูกพันเป้าหมายและส่งผลกระทบนี้ไปถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

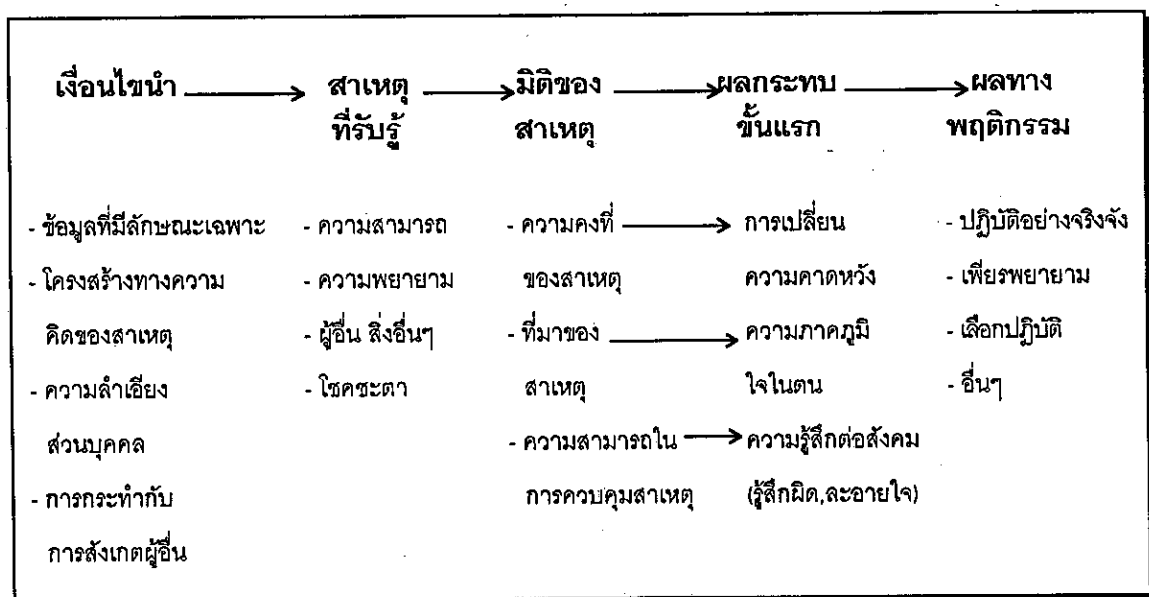
การค้นหาสาเหตุ

การค้นหาสาเหตุ (attributional search) เป็นความพยายามค้นหาเพื่อให้เข้าใจในสิ่งที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม แล้วจึงนำมาอธิบายว่าเพราะเหตุใดเขาจึงไม่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการตามแบบจำลองทฤษฎีควบคุมของแรงจูงใจของโคลน์ (Klien, 1989) กำหนดให้การค้นหาสาเหตุ

เป็นกลุ่มตัวแปรควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งของผลการปฏิบัติงานกับความคาดหมายในอรรถประโยชน์

แนวคิดเกี่ยวกับการค้นหาสาเหตุที่มีการอ้างอิงถึงมากที่สุด เสนอโดย ไวนเนอร์ และคณะ (Weiner et al. 1971 ; Weiner. 1985) ซึ่งใช้ชื่อว่าทฤษฎีการอนุมานสาเหตุของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (attributional theory of achievement motivation) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดการค้นหาสาเหตุว่า เริ่มต้นจากการมีเหตุการณ์หนึ่งเสร็จสิ้นลงไป และเกิดผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งที่ไม่บรรลุเป้าหมายหรือเป็นไปตามที่คาดหมายเอาไว้ สิ่งที่เกิดตามมาก็คือ การค้นหาสาเหตุของผลที่เกิดขึ้น (Weiner. 1986 : 79)

ไวนเนอร์ (Weiner. 1992 : 277-279) ได้สรุปทฤษฎีการอนุมานสาเหตุของแรงจูงใจ ในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของทฤษฎี ตามภาพประกอบ 4 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ (Weiner. 1992 : 278)

ทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) เงื่อนไข 2) สาเหตุที่รับรู้ 3) มิติของสาเหตุ 4) ผลกระทบขั้นแรก และ 5) ผลทางพฤติกรรม ในแต่ละองค์ประกอบมีปัจจัยต่างๆ รวมอยู่ด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เงื่อนไข (antecedent conditions) การที่บุคคลจะทำกรอนุমানสาเหตุของผล การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ว่าเนื่องมาจากเหตุใด บุคคลจะต้องอาศัยแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้วในอดีต และปัจจุบัน ซึ่งเรียกว่าเงื่อนไขของสาเหตุ เงื่อนไขนี้มีหลายอย่าง (ตามรูป 4) แต่ที่สำคัญซึ่ง นักวิจัยมักกล่าวถึงเสมอมี 3 ประการ ดังนี้

1. ข้อมูลที่มีลักษณะเฉพาะ (specific information) เป็นสิ่งชี้แนะซึ่งนำไปสู่การค้นหา สาเหตุของแต่ละบุคคล มีหลายอย่างเช่น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา บรรทัดฐานทางสังคม ลักษณะงาน แผนการทำงาน การจัดเวลาให้กับงานแต่ละอย่าง และจำนวนคนที่ประสบความสำเร็จในงานชนิดเดียวกัน เป็นต้น

2. โครงสร้างทางความคิดของสาเหตุ (causal schema) เป็นความเชื่อทั่วไปของบุคคล เกี่ยวกับเหตุการณ์และสาเหตุที่เกิดขึ้น ซึ่งแบ่งย่อยได้เป็นสองโครงสร้าง คือ โครงสร้างทางความคิดเกี่ยวกับสาเหตุที่เพียงพอต่อการอธิบายผลที่เกิดขึ้นตามปกติ และโครงสร้างทางความคิดเกี่ยวกับสาเหตุที่จำเป็นต่อการอธิบายผลที่เกิดขึ้นอย่างไม่ปกติ

3. ความลำเอียงส่วนบุคคล (hedonic bias) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความโน้มเอียง ไปทางใดทางหนึ่ง ทำให้มีการอนุমানสาเหตุที่แตกต่างกัน ลักษณะความลำเอียงส่วนบุคคล เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความวิตกกังวล อัตมโนทัศน์ (self-concept) เป็นต้น

สาเหตุที่รับรู้ (perceived causes) การค้นหาสาเหตุของความสำเร็จและความ ล้มเหลวในบริบทที่เกี่ยวกับการใฝ่สัมฤทธิ์ ตามแนวคิดของไวเนอร์ (Weiner, 1992) ระบุว่าสาเหตุ สำคัญที่บุคคลใช้อธิบายความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของเขา ได้แก่ ความ สามารถ ความพยายาม ผู้อื่น สิ่งอื่นๆ (ความยากของงาน) และโชคชะตา

มิติของสาเหตุ (causal dimensions) การกำหนดมิติของสาเหตุ ไวเนอร์ (Weiner, 1985, 1992) ได้เสนอแยกเป็นสามมิติอย่างชัดเจน ได้แก่ มิติความคงที่ของสาเหตุ (stability) มิติที่มาของสาเหตุ (locus of causality) และมิติความสามารถในการควบคุมสาเหตุ (controllability) โดย แต่ละมิติจะครอบคลุมลักษณะที่อยู่ตรงข้ามกันคือ มิติความคงที่จะครอบคลุม ความคงที่ไม่คงที่ มิติที่มาของสาเหตุ ได้แก่ ปัจจัยภายใน-ปัจจัยภายนอก และมิติความสามารถในการควบคุม ได้แก่ ความสามารถควบคุมสาเหตุได้-ไม่สามารถควบคุมสาเหตุได้

การอนุมานสาเหตุของบุคคลจะใช้การรับรู้สาเหตุ จัดเข้าในมิติต่างๆ ของสาเหตุ ซึ่งสามารถทำได้สามลักษณะ คือ 1) การรับรู้ลักษณะของสาเหตุแบบหนึ่งมิติ คือแบ่งมิติของสาเหตุเป็นภายในและภายนอก 2) การรับรู้ลักษณะของสาเหตุแบบสองมิติ ซึ่งเป็นการอธิบายโครงสร้างของสาเหตุในลักษณะลำดับขั้นแบบ 2x2 ตามมิติที่มาของสาเหตุกับมิติความคงที่ของสาเหตุ และ 3) การรับรู้ลักษณะของสาเหตุแบบสามมิติ ที่ได้เพิ่มมิติความสามารถในการควบคุมลงไป ทำให้สามารถจำแนกประเภทของสาเหตุได้เป็นแปดลักษณะ ได้แก่ ความพยายามถาวร ความพยายามชั่วคราว ความอคติของผู้อื่น การช่วยเหลือจากผู้อื่น ความสามารถ อารมณ์ ความยากของงาน และโชค

การอนุมานสาเหตุตามมิติการระบุสาเหตุ ทำหน้าที่สำคัญสองประการ คือ 1) ก่อให้เกิดความคาดหวังถึงผลการปฏิบัติงานในอนาคต 2) ก่อให้เกิดกลุ่มของปฏิกริยาทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิกริยาทางอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำพฤติกรรมในภายหลังของบุคคล (Bell-gredler. 1986 : 283) การทำหน้าที่ของมิติการระบุสาเหตุแสดงเป็นรูปครี (ในภาพประกอบ 4) ไปสู่ผลกระทบขั้นแรก

ผลกระทบขั้นแรก (primary effects) มิติของสาเหตุก่อให้เกิดผลกระทบขั้นแรกก่อนแสดงผลทางพฤติกรรมที่สำคัญได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงความคาดหวัง (expectancy change) ระดับความคาดหวังจะเปลี่ยนไปเมื่อบุคคลอนุมานสาเหตุว่ามาจากมิติความคงที่ ซึ่งมีสองลักษณะ คือ 1) ถ้าบุคคลระบุสาเหตุของผลการปฏิบัติอยู่ในมิติคงที่ บุคคลจะมีความคาดหวังว่า ผลการปฏิบัตินั้นจะเกิดซ้ำอีก ความคาดหวังต่อการปฏิบัติในอนาคตจะสูงขึ้น และ 2) ถ้าบุคคลระบุสาเหตุของผลการปฏิบัติในมิติไม่คงที่ ความคาดหวังจะไม่แน่นอน อาจเหมือนเดิมหรือต่างไปจากเดิมก็ได้ (Weiner. 1985 : 556-557)

2. ความภาคภูมิใจในตน (self-esteem) ความรู้สึกนี้เกี่ยวข้องกับมิติที่มาของสาเหตุ บุคคลที่อนุมานสาเหตุของความสำเร็จเนื่องจากสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถ ความพยายาม จะเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง มากกว่าบุคคลที่อนุมานสาเหตุของความสำเร็จเนื่องจากสาเหตุภายนอก เช่น ความยากของงาน โชคชะตา (Weiner. 1985 : 561)

3. ความรู้สึกผิด (guilt) และความรู้สึกละอายใจ (shame) ความรู้สึกนี้เกี่ยวข้องกับมิติความสามารถในการควบคุม บุคคลที่อนุมานสาเหตุของความล้มเหลวเนื่องจากสาเหตุที่ไม่

สามารถควบคุมได้ เช่น ความสามารถ ความยากของงาน โชค จะเกิดความรู้สึกละอายใจ ส่วนการอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวในมิติที่สามารถควบคุมได้ เช่น ความพยายาม จะเกิดความรู้สึกผิด (Weiner, 1985 : 562)

ผลทางพฤติกรรม (consequences) เป็นลักษณะพฤติกรรมแบบมุ่งสัมฤทธิ์ ได้แก่ การปฏิบัติอย่างจริงจัง ความเพียรพยายาม การเลือกปฏิบัติตามตัวเลือก (choices) ที่ได้ผ่านการค้นหาสาเหตุและเกิดผลกระทบขั้นแรกมาแล้ว เป็นต้น

ไคลน์ (Klein, 1989) นำหลักการตามทฤษฎีการอนุมานสาเหตุมาบูรณาการเข้ากับทฤษฎีควบคุม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในแบบจำลองทฤษฎีควบคุมของแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้ความสนใจต่องานวิจัยของ ไวน์เนอร์ และคณะ (Weiner et al. 1972) ที่พบว่า การอ้างสาเหตุของผลการปฏิบัติงานว่ามาจากสาเหตุในมิติคงที่ (stable) จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังในแง่การเพิ่มความคาดหวังเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จ และลดความคาดหวังเมื่อบุคคลล้มเหลวในการทำงาน มีความเป็นเหตุผลมากกว่าการอ้างสาเหตุของผลการปฏิบัติงานว่ามาจากสาเหตุในมิติที่ไม่คงที่ (unstable) ผลการวิจัยดังกล่าวนี้นำไปสู่ข้อสันนิษฐานสำคัญของแบบจำลองใน 2 ประเด็น คือ การปรับระบบการประเมินความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานและตัวเลือกเพื่อการตอบสนองเชิงพฤติกรรม อย่างไรก็ตาม ไคลน์ (Klein, 1989 : 167) ยังได้เสนอแนะไว้ว่า การวัดการอนุมานสาเหตุของบุคคลนั้น ยังไม่เพียงพอต่อการทำนายการกระทำเฉพาะอย่างเงื่อนไขของการอนุมานสาเหตุตามแบบจำลองทฤษฎีควบคุมของแรงจูงใจในการทำงาน จึงอยู่ที่ความสอดคล้องกับการวิจัยในแต่ละเรื่อง ที่มั่นใจว่ามีการค้นหาสาเหตุเกิดขึ้นค่อนข้างแน่นอน จึงค่อยนำตัวแปรนี้เข้ามาศึกษา ซึ่งที่ผ่านมายังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของการอนุมานสาเหตุต่อความคาดหวังตามแบบจำลองของไคลน์โดยตรง การเริ่มต้นศึกษาจึงต้องประยุกต์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีอยู่น้อยมาก

การวัดตัวแปรการอนุมานสาเหตุในการวิจัยแต่ละเรื่องมีความแตกต่างกันในรายละเอียดและวิธีการวิเคราะห์ โดยทั่วไปนักวิจัยจะรวมกลุ่มสาเหตุที่มีหลากหลายให้เป็นพวกรๆ และให้มีน้อยที่สุดครอบคลุมในเรื่องความสามารถ ความพยายาม ความยากของงาน หรือโชคชะตา เมื่อรวมกลุ่มของสาเหตุแล้วก็จัดลงในช่องว่างของแต่ละมิติ (Weiner, 1985 : 566) ทำให้สามารถทดสอบตามมิติของสาเหตุได้ สำหรับมิติของสาเหตุนักวิจัยอาจใช้เพียงสองมิติ ได้แก่ มิติที่มาของสาเหตุ (locus) และมิติความคงที่ของสาเหตุ (stability) ในการวิเคราะห์ (Prussia, Kinicki

and Bracker. 1993 ; Eyring. 1994) หรือเพิ่มมิติความสามารถในการควบคุม (controllability) ลงไป เป็นสามมิติก็มี (Weiner. 1979, 1985) บางครั้งนักวิจัยใช้มิติที่สามเป็น globality แทนมิติความสามารถในการควบคุมก็มี (Abramson, Seligman, and Teasdale. 1978) ความแตกต่างของการวิเคราะห์นี้ รัสเซลล์ และคณะ (Russell et al. 1987 : 1256) กล่าวว่า มิติความสามารถในการควบคุมให้ผลการทำนายได้น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับอีกสองมิติ สอดคล้องกับความเห็นของ ปรุสเซีย และคณะ (Prussia, Kinicki and Bracker. 1993 : 383) ที่ว่า มีเหตุผลสองประการในการใช้เพียงสองมิติในการวิจัยคือ งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการใช้สองมิติครอบคลุมการอนุมานสาเหตุมากกว่า และยังมีคำถามเกี่ยวกับความเป็นอิสระของแต่ละมิติ การเพิ่มมิติความสามารถในการควบคุมลง อาจนำไปสู่ผลการวิจัยที่ไม่เป็นจริง (spurious results)

ปรุสเซีย คินิคกี และ แบลคเคอร์ (Prussia, Kinicki and Bracker. 1993) ได้สร้างเครื่องมือวัดการค้นหาสาเหตุในมิติที่มาของสาเหตุและความคงที่ของสาเหตุ สำหรับกลุ่มคนที่ออกจากงานโดยไม่ได้ตั้งใจในสหรัฐอเมริกา โดยใช้สาเหตุในมิติที่มา (locus) จากภายใน (internal) และเป็นสาเหตุในมิติคงที่ (stable) จำนวนห้าสาเหตุ ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) ความพยายามเฉพาะหน้า 3) ความพยายามต่อเนื่อง 4) การศึกษา และ 5) ทักษะ ส่วนสาเหตุที่มาจากภายนอก (external) และไม่คงที่ (unstable) มีหกสาเหตุ ได้แก่ 1) การแข่งขันระหว่างชาติ 2) ความต้องการของสหภาพ 3) บริษัทต้องการกำไร 4) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ 5) โชคชะตา และ 6) คนงานอื่นๆ สาเหตุทั้ง สิบเอ็ดสาเหตุ จะถูกนำไปสร้างข้อคำถามให้กลุ่มตัวอย่างระบุว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้เขาต้องออกจากงานหรือไม่ในการวิเคราะห์ มิติที่มาของสาเหตุจะมีตัวบ่งชี้ (indicators) สองตัว คือ มิติที่มาทั้งหมด (overall locus) และการระบุเหตุจากภายใน (internal attributions) สำหรับมิติความคงที่จะมีตัวบ่งชี้สองตัวเช่นกัน คือ มิติความคงที่ทั้งหมด (overall stability) และความพยายามเฉพาะหน้า (immediate effort) ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของมิติที่มาของสาเหตุและมิติความคงที่สองสาเหตุเท่ากับ 0.93 และ 0.79 ตามลำดับ จากแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดและการวิเคราะห์ข้างต้นนี้ เอยริง (Eyring. 1994) ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการค้นหาสาเหตุในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผล โดยกำหนดสาเหตุให้ผู้ตอบระบุสี่สาเหตุ คือ 1) ความสามารถ 2) ความพยายาม 3) ความยากของงาน และ 4) โชคชะตา ส่วนตัวบ่งชี้ในแต่ละ

ละมิตี เคียงกับปรับใช้ “ความรับผิดชอบส่วนตัว” เป็นตัวบ่งชี้ในมิติที่มาของสาเหตุ และ “ความสอดคล้องกับเวลา” เป็นตัวบ่งชี้ในมิติความคงที่

เวซิล (Vasil. 1992) ศึกษารูปแบบทางทฤษฎีในการรับรู้ความสามารถของตนเองทางการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถทางการวิจัยกับผลการปฏิบัติงานวิจัย และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถทางการวิจัยกับการอนุมานสาเหตุของสัมฤทธิ์ผลในการทำงานวิจัย ซึ่งผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ของทั้งสองคู่อย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของเวซิลใช้เครื่องมือวัดการอนุมานสาเหตุที่พัฒนามาจากแนวคิดของไวเนอร์ และคณะ (Weiner. 1971) แบบวัดการอนุมานสาเหตุของเวซิล จะให้ผู้ตอบระบุเหตุของ “การยอมรับรายงานการวิจัยเพื่อนำไปตีพิมพ์” และ “การถูกปฏิเสธที่จะตีพิมพ์รายงานการวิจัย” ว่าเป็นที่เกิเกิดขึ้นเพราะความสามารถ ความพยายาม โชค หรือลักษณะของงาน เวซิล (Vasil. 1992 : 265) สรุปข้อค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ว่า การระบุเหตุความสำเร็จว่ามาจากความสามารถที่จะเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) ในการวิจัยได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่ามีสาเหตุอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานวิจัย (การส่งรายงานวิจัยไปตีพิมพ์) เช่น การถือพวกพ้องของผู้พิจารณารายงาน หัวข้อวิจัยซึ่งอยู่ในช่วงเวลาที่กำลังกล่าวถึง และการเลือกวารสารและบรรณาธิการ

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับการอนุมานสาเหตุในสัมฤทธิ์ผลด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย ยังไม่ปรากฏว่ามีงานวิจัยใดศึกษามาก่อน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงประยุกต์รูปแบบการวัดการอนุมานสาเหตุของ ปรุสเซีย และคณะ (Prussia et al. 1993) มาใช้สำหรับการสร้างเครื่องมือวัด และรวบรวมสาเหตุของการทำงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายของนักวิจัย จากรายงานการวิจัยของ อมร รักษาสัตย์ และ จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2533) มาสร้างข้อคำถาม ซึ่งการวิจัยเรื่องนี้เสนอสาเหตุสำคัญที่นักวิจัยไทยไม่ยอมทำวิจัยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ไม่มีเวลาเนื่องจากงานอื่นล้นมือ 2) ขาดทุนสนับสนุนยาก 3) ผู้บังคับบัญชาไม่ส่งเสริม 4) ขาดผู้ร่วมวิจัยที่ตั้งใจจริง 5) นักวิจัยไม่ก้าวหน้า 6) ขาดความรู้ในการเขียนโครงการวิจัย 7) ขาดความรู้ด้านสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ยังกล่าวถึงปัญหาประสิทธิภาพของนักวิจัยว่ามีสาเหตุมาจากนักวิจัยขาดคุณสมบัตินักวิจัยที่ดี ได้แก่ การไม่ทำงานเป็นทีม ไม่กระตือรือร้น ไม่รับผิดชอบเชิงวิชาการ นักวิจัยขาดความรู้ความสามารถ และขาดองค์ความรู้ที่จะให้ความรู้แก่นักวิจัย

ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์

ไคลน์ (Klein. 1989 : 159) ให้เหตุผลในการกำหนดตัวแปรความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์เข้าเป็นหน่วยหนึ่งในแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน โดยอ้างแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาทฤษฎีควบคุมว่า แรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และความคิดหวังก็อาจมีผลกระทบต่อความผูกพันกับเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็มีข้อแนะนำเพิ่มเติมว่า ทั้งความคิดหวังและแรงดึงดูดใจเป็นตัวทำนายความผูกพันกับเป้าหมาย การกล่าวถึงความคาดหวังและแรงดึงดูดใจพร้อมกันนั้น นักวิจัยมักใช้คำว่า “subjective expected utility” ตามที่เอดเวิร์ดส์ (Edwards. 1954, 1961) เสนอไว้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำในภาษาไทยว่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์

แม้ว่าจะมีการศึกษาและอธิบายตัวแปรความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์กันมานานพอสมควรแล้ว (ในต่างประเทศ) แต่ก็ยังค่อนข้างคลุมเคลือในความหมายและการใช้คำที่หลากหลายออกไปอยู่เสมอๆ ตามทฤษฎีที่นักวิจัยอ้างอิง เช่น แอตคินสัน (Atkinson. 1964) อธิบายความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ในลักษณะการเห็นคุณค่าของความสำเร็จ (subjective value of success) ตามทฤษฎีคุณค่าหรือทฤษฎีอรรถประโยชน์ ซึ่งมีความคิดรวบยอดทำนองเดียวกับคำว่า demand for success, valence of success และ utility of success (Atkinson. 1964 : 256) ขณะที่ฟิชไบน์และไอเซน (Fishbein and Ajzen. 1975 : 30-31) อธิบายความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ (SEU) ตามแบบจำลองทฤษฎีความคาดหวังคุณค่า (expectancy-value theories) โดยยึดนิยามตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ตัดสินใจของเอดเวิร์ดส์ (Edwards. 1954) แนวคิดนี้เชื่อว่าเมื่อบุคคลมีทางเลือก (choice) ในการทำพฤติกรรม เขาจะเลือกวิถีทางที่คาดว่าจะให้ประโยชน์สูงสุด หรือทางเลือกที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาได้มากที่สุด ดังนั้นความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ของการให้ทางเลือกในการทำพฤติกรรมจึงถูกนิยามตามสมการต่อไปนี้

$$SEU = \sum_{i=1}^n SP_i U_i$$

จากสมการ SEU คือ ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ซึ่งเชื่อมโยงกับต้นเหตุของทางเลือก SP_i คือ ความคิดว่าจะเป็นไปได้ (subjective probability) ที่จะใช้ตัวเลือกหนึ่งเป็นวิถีทางไปสู่ผลลัพธ์บางอย่าง U_i คือ ความเห็นเกี่ยวกับคุณค่า (value) หรืออรรถประโยชน์ของผลลัพธ์ที่จะ

เกิดขึ้น และ n คือจำนวนประเด็นของผลลัพธ์ เมื่อ n หมายถึง จำนวนผลลัพธ์ทั้งหมดที่เลือกมาอย่างเฉพาะเจาะจง และเลือกอย่างละเยียด และ $\sum SP_i$ ตามการวิเคราะห์ทางทฤษฎีพฤติกรรมการตัดสินใจมีค่ามากที่สุด = 1.00

ทับบส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg, 1991 : 187) มีแนวคิดสอดคล้องกับพีชไบน์และไอเซนในการอธิบายความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ โดยเชื่อว่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์เป็นฟังก์ชันของความคาดหวังและคุณค่า ซึ่งเรียกว่า พลังการจูงใจ (motivational force : MF) ถ้าเราใส่ตำแหน่ง (plots) ของความคาดหวัง, คุณค่า หรือพลังการจูงใจ บนแกน Y และระดับผลการปฏิบัติงานลงบนแกน X ก็จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้ได้ นอกจากนี้ทับบส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg, 1991 : 192) ยังกล่าวถึง การทดสอบตัวเลือกของความตั้งใจ (intentions) ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานว่าสามารถทดสอบได้จากฟังก์ชันของความคาดหวังและคุณค่า โดยมีความผูกพันกับเป้าหมายเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้ลักษณะของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนั้นเปลี่ยนไป

เบาแมน และฟิชเชอร์ Bauman and Fisher, 1985 : 606) กล่าวว่า ค่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ (SEU) เป็นขอบเขตซึ่งบุคคลคาดการณ์ถึงผลต่อเรื่องที่น่าไปสู่พฤติกรรมว่าจะเป็นไปได้ในทางบวกหรือลบ ซึ่งค่าที่ได้นั้นจะแปรไปตามความคาดหวังและคุณค่า กล่าวคือ ความคาดหวังซึ่งเป็นความคิดว่าน่าจะเป็นไปได้ที่จะกระทำกรอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์ ถ้ามีความคิดว่าจะไม่น่าจะเป็นไปได้เลย ค่าความคาดหวังจะเป็น 0 ถ้ามีความคิดว่าเป็นไปได้เต็มที่ค่าความคาดหวังจะเป็น 1 ส่วนคุณค่าซึ่งเป็นความชอบหรือความเห็นในประโยชน์ของผลลัพธ์ จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 คือเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าความคิดรวบยอดดังกล่าวนี้ได้มีการพัฒนาและประยุกต์ใช้ไปอีกหลายแนวคิดในปัจจุบัน

ไคลน์ (Klein, 1989) เสนอแนะว่า ฟังก์ชันที่วัดของความคิดคาดหวังและคุณค่าก็คือความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ของการบรรลุเป้าหมาย ฟังก์ชันนี้ใช้ในการทำนายการตัดสินใจตามเป้าหมายที่บุคคลตั้งไว้หลังจากพิจารณาความขัดแย้งของผลการปฏิบัติงาน ในแบบจำลองของไคลน์ ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์จะเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการอ้างสาเหตุและการเลือกเป้าหมายของบุคคล (personal goal choice) เมื่อการอ้างสาเหตุร่วมกับตัวแปรด้านบุคลิกภาพอาจมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบพื้นฐานของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์

การทำความเข้าใจในบทบาทของตัวแปรด้านบุคคลและสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ จำเป็นต้องนิยามโครงสร้างของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ให้ชัดเจน ซึ่งมีสองประเด็นคือ ประเด็นแรกเพื่อตอบคำถามว่า การจัดลำดับเชิงเหตุผลของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์และเป้าหมายเป็นอย่างไร งานวิจัยบางเรื่อง (Garland, 1985) เสนอว่าเป้าหมายส่วนบุคคลมาก่อนความคิดคาดหวังและคุณค่า (expectancies and valences) ขณะที่แบบจำลองของโคลน์เสนอว่า ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์มาก่อนเป้าหมาย การจัดลำดับเชิงเหตุผลของปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการนำแบบจำลองของโคลน์ไปใช้อย่างมาก ส่วนประเด็นที่สอง ทฤษฎีความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ถูกนำไปทำให้เกิดการทำนาย สิ่งที่บุคคลจะตัดสินใจได้อย่างไร

แคนเฟอร์ (Kanfer, 1990) กล่าวถึง ฟังก์ชันทวิคูณของความคิดคาดหวังและคุณค่าว่าถูกกำหนดขึ้นตามทฤษฎีความคิดคาดหวัง X คุณค่า (ExV theories) ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งไขปัญหาสองอย่าง (two key) ที่เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรม ได้แก่ 1) ความคิดคาดหวัง (subjective expectations), และ 2) ความเห็นคุณค่า (subjective valuation) ของผลที่เกิดขึ้นจากการทำพฤติกรรม ซึ่งแคนเฟอร์อธิบายว่า ความคิดคาดหวังเป็นผลสะท้อนมาจากความคิดคาดหวัง เช่น การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลการปฏิบัติงาน หรือระหว่างการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ ส่วนคุณค่า (valences) เป็นผลสะท้อนจากการรับรู้ของบุคคลว่าผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นตัวดึงดูด (attractiveness) ให้บรรลุถึงผลลัพธ์ จุดหนึ่งของ ExV theories ที่นำมาประยุกต์ใช้มากที่สุด คือ พฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ที่มีตัวเลือกคือเลือกกว่าการทำงานนั้นต้องใช้ความพยายามระดับใด (Kanfer, 1990 : 102) นอกจากนี้ ExV theories ยังเสนอว่า การรวมฟังก์ชันทวิคูณจากความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ของบุคคล จะทำให้รู้ถึงพลังของแรงจูงใจ (motivational force) ซึ่งโคลน์ต้องการที่จะแสดงให้เห็นว่าพลังของแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการเลือกเป้าหมายของบุคคล

อย่างไรก็ตามยังมีแบบจำลองแนวอื่นที่เสนอว่า เป้าหมายสำหรับผลการปฏิบัติงานในอนาคตถูกตั้งข้อสันนิษฐานว่ามีอิทธิพลต่อความคิดคาดหวังและคุณค่า และในที่สุดก็มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (Galand, 1985 ; Matsui, Okada and Mizuguchi, 1981) โดยเสนอผลการวิจัยว่าพลังของแรงจูงใจจะมีอิทธิพลต่อเป้าหมายที่ยากมากกว่าเป้าหมายง่าย ๆ (Matsui, Okada,

and Mizuguchi. 1981 : 646-647) ส่วนงานวิจัยที่สนับสนุนแบบจำลองของไคลน์ (Klein. 1989) พบว่าพลังของแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการเลือกเป้าหมาย ความผูกพันกับเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน (Klein. 1991) ยิ่งไปกว่านั้นหลักฐานทางอ้อมที่สนับสนุนความสัมพันธ์ตามลำดับแบบนี้คืองานวิจัยของเมนโตและคณะ (Mento. et al. 1980) และเคอร์เนนและลอร์ด (Kernan and Lord. 1990) ส่วนหลักฐานโดยตรงได้มาจากการทดสอบแบบจำลองเหล่านี้โดย เออร์ลี และ ลิตูชี่ (Earley and Lituchy. 1991) ซึ่งพบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ที่วิเคราะห์ตามแบบจำลองของ การ์แลนด์ (Garland. 1985) มีความพหุพอเหมาะกับแบบจำลองน้อยกว่าข้อมูลที่ให้พลังของแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อเป้าหมาย พร้อมทั้งเสนอแนะว่าแบบจำลองของไคลน์ (Klein. 1989) มีความเหมาะสมต่อการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ การเลือกเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน (Garland. 1985 ; citing in Eyring. 1994 : 32)

คำถามสุดท้ายเกี่ยวกับความเหมาะสมในการใช้ความคาดหวังและคุณค่าในแบบจำลองของไคลน์ ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่แบบจำลองนี้ต้องการจำแนกความคาดหวังในผลลัพธ์และแรงดึงดูดใจของการบรรลุเป้าหมาย เมื่อทำนายการเลือกเป้าหมาย ไคลน์เลือกใช้ทฤษฎีความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์สำหรับการรวมทั้งสองปัจจัยเข้าเป็นโครงสร้างเดียวของพลังแรงจูงใจ อย่างไรก็ตามทฤษฎีความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ดั้งเดิมจะใช้ทำนายว่าบุคคลใช้ความคาดหวังและรับรู้อรรถประโยชน์อย่างไรในการเลือกแนวทางการกระทำ เมื่อมุ่งความสนใจไปที่การเลือกเป้าหมายภายในงานอาจมีการบังคับให้บุคคลเลือกให้เป็นไปตามแบบจำลองนี้ แต่จากการวิจัย (Kanfer. 1990 ; Klein. 1991) ได้ยืนยันว่าแบบจำลองความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์มีความแกร่ง (robust) พอในการทำนายการเลือกเป้าหมาย และระดับความพยายามในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าระดับความพยายาม (effort levels) ที่กล่าวถึงอยู่เสมอนี้มีความเชื่อมช้อยกับ ความความตั้งใจเชิงพฤติกรรม จึงกล่าวได้ว่า ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์จะทำนายการเลือกเป้าหมายและการมุ่งกระทำ

ปัญหาอีกอย่างหนึ่งของการใช้ความคาดหวังและคุณค่าภายในทฤษฎีความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ทางการวิจัย คือไม่สามารถรวมความคาดหวังและคุณค่าในแบบผลคูณได้ เมื่อบุคคลต้องตัดสินใจในทางเลือกที่หลากหลาย (Luce. 1990 ; Weber, Anderson and Birnbaum. 1992) และก็ไม่สามารถเชื่อมโยงไปถึงการอธิบายสถานการณ์การเลือกเป้าหมายได้ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงรวมฟังก์ชันทวีคูณของโครงสร้างพลังของแรงจูงใจ โดยไม่ศึกษาสถานการณ์การเลือกเป้าหมายตามผลงานวิจัยของไคลน์ (Klein. 1991)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์สรุปได้ว่า แบบจำลองของไคลน์ (Klein, 1989) รวมความคิดคาดหวัง (expectancies) และคุณค่า (Valences) สำหรับผลการปฏิบัติงานในอนาคตเข้าสู่โครงสร้างเดียว (single construct) ของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ มีผลการวิจัย (Earley and Lituchy, 1991) สนับสนุนลำดับขั้นความสัมพันธ์ตามแบบจำลองของไคลน์ กล่าวคือ ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์มาก่อนการเลือกเป้าหมายของบุคคล และแบบจำลองนี้มีความแกร่งพอที่จะทำนายเป้าหมายของบุคคลภายในภาระงานเดียว (single task) (Kanfer, 1990 ; Klein, 1991) ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์และการอนุมานสาเหตุถูกกำหนดให้มีบทบาทในทฤษฎีควบคุม ตามแบบจำลองของไคลน์ (Klein, 1989) และมีการวิจัยที่เสนอแนะว่า ความขัดแย้ง (discrepancy) จะมีปฏิสัมพันธ์กับการค้นหาสาเหตุ แล้วมีอิทธิพลต่อความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และต่อไปยังความผูกพันเป้าหมายของบุคคล ซึ่งรวมเรียกว่ากระบวนการตัดสินใจหรือกลไกการตัดสินใจ จากนั้นก็จะส่งอิทธิพลไปถึงความตั้งใจเชิงพฤติกรรม อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ที่อ้างถึงข้างต้นมิได้เป็นข้อค้นพบจากการทดสอบโดยตรง เนื่องจากยังมีปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลและสถานการณ์มาเกี่ยวข้องด้วย การทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์จากการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ น่าจะอธิบายความสัมพันธ์ของโครงสร้างตัวแปรเหล่านี้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ความผูกพันกับเป้าหมาย

แบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการตั้งใจในการทำงานของไคลน์ (Klein, 1989) เริ่มต้นอธิบายที่เป้าหมายหรือมาตรฐาน (กล่องที่ 1 ในภาพประกอบ 3) โดยเห็นว่า เป้าหมายเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ใกล้ชิดที่สุด ทั้งนี้เป็นการบูรณาการแนวคิดจากทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (goal setting theory) มาใช้อธิบายว่า บุคคลย่อมทำพฤติกรรมอย่างมีเหตุผล ตามเป้าหมายที่แน่นอนชัดเจน เป้าหมายดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายเฉพาะบุคคล (personal goals) และความผูกพันกับเป้าหมาย (goal commitment) โดยเฉพาะความผูกพันกับเป้าหมายมีความสำคัญยิ่งต่อการเชื่อมโยงทฤษฎีการตั้งเป้าหมายกับทฤษฎีควบคุมให้เข้ามาอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ทฤษฎีควบคุมอธิบายว่า การกระทำของมนุษย์เริ่มมาจากการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับข้อมูลป้อนกลับ การกระทำหรือการแสดงผลการรับรู้ความขัดแย้งนั้นคือความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (behavioral intentions) ซึ่งจะเปลี่ยนเข้าสู่การทำพฤติกรรม ในขณะที่ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายยอมรับว่าการกระทำตามเป้าหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องขึ้นอยู่กับความผูกพันกับเป้าหมาย ดังนั้นความผูกพันกับเป้าหมายจึงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอย่างใกล้ชิดในการนำไปสู่การทำพฤติกรรม

ล็อก และคณะ (Locke et al. 1981) กล่าวว่า ความผูกพันกับเป้าหมายคือการกำหนดค่าความพยายามของบุคคล ให้ดำเนินไปตามเป้าหมาย ดังนั้นค่าว่าความผูกพันในที่นี้จึงหมายถึงการขยายความพยายามออกไปตลอดเวลาจนทำสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่เนื่องจากเป้าหมายที่ยากมีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับเป้าหมายจึงเน้นไปที่เป้าหมายยากมากกว่าเป้าหมายธรรมดาทั่วไป (Hollenbeck and Klein. 1987 : 212)

การบูรณาการทฤษฎีคาดหวังกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเข้าไว้ในแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานนั้น ไคลน์ (Klein. 1989) ได้นำสองปัจจัยหลักของทฤษฎีคาดหวัง เข้าสู่ความผูกพันกับเป้าหมาย สองปัจจัยนั้นคือ ความคาดหวังและแรงดึงดูดใจในการบรรลุเป้าหมาย เมื่อปัจจัยทั้งสองคูณกันจะได้เป็นค่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันกับเป้าหมาย ฮอลเลนเบค และไคลน์ (Hollenbeck and Klein. 1987 : 214-215) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงตัวแปรสถานการณ์และตัวแปรบุคคล เช่น โครงสร้างรางวัล ความต้องการสัมฤทธิ์ผล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสามารถ ความสำเร็จในอดีต ความภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลไปสู่ความผูกพันกับเป้าหมายที่ยากโดยผ่านความคาดหวังและแรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งฮอลเลนเบคและไคลน์ (Hollenbeck and Klein. 1987 : 218) เรียกชื่อกลุ่มความสัมพันธ์ในช่วงนี้ว่า แบบจำลองทฤษฎีความคาดหวังของความผูกพันกับเป้าหมาย (expectancy theory model of goal commitment) การวิจัยในอนาคตที่ทำการทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ นอกจากจะให้คำตอบกับปัญหาวิจัยแต่ละเรื่องได้แล้ว ยังจะเป็นการเพิ่มความกระจำจืดในการอธิบายความผูกพันกับเป้าหมายตามแนวทฤษฎีการตั้งเป้าหมายได้อีกด้วย

ฮอลเลนเบค วิลเลียม และไคลน์ (Hollenbeck, Williams and Klein. 1989) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันกับเป้าหมาย ขึ้นมา 9 ข้อคำถาม จากนั้น ฮอลเลนเบค ไคลน์ โอเลียร์ และไรท์ (Hollenbeck, Klein, O'Leary, and Wright. 1989) ได้นำมาวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) แสดงถึงความเป็นเอกนัย (convergence) ในการวัดความผูกพัน โครงสร้างภายในของความผูกพันกับเป้าหมาย ได้แก่ การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ความขัดแย้งของเป้าหมายที่ถูกกำหนดมาให้ พลังการจูงใจ และการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายส่วนบุคคล โครงสร้างความผูกพันกับเป้าหมายเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และมีความตรงเชิงจำแนก (discriminant validity)

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดความผูกพันกับเป้าหมาย ของ ฮอลเลนเบค ไคลน์ โอเลียร์ และไรท์ (Hollenbeck, Klein, O'Leary and Wright. 1989) เนื่องจากเครื่องมือวัดชุดนี้สร้างขึ้นบนพื้นฐาน

แนวคิดของทฤษฎีควบคุม โดยเห็นว่าโครงสร้างของความผูกพันกับเป้าหมาย ยอมรับกระบวนการ ซึ่งบุคคลพยายามลดความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับข้อมูลป้อนกลับให้น้อยลงก่อนแสดง พฤติกรรม (Wright et al. 1994)

เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันกับเป้าหมายในการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยตรง ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และอิทธิพลของความผูกพันกับเป้าหมายกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามแนวคิดในแบบจำลองทฤษฎีการควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานของไคลน์ (Klein. 1989)

ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลผลิตการวิจัย

ตามหลักการของทฤษฎีควบคุม เมื่อระบบได้รับข้อมูลป้อนกลับ ระบบจะใช้เป้าหมายมาทำการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งเรียกหน่วยการตรวจสอบนี้ว่าตัวเปรียบเทียบ (Carver. 1979 ; Miller et al. 1960) คาร์เวอร์และไซเชอร์ (Carver and Scheier. 1981) สรุปว่าจะเกิดผล 3 ประการ จากกระบวนการเปรียบเทียบ คือ 1) เป้าหมายของบุคคลสูงสุดหมายถึงมาตรฐานคือไม่มีความคลาดเคลื่อน 2) ผลงานของบุคคลต่ำกว่าที่กำหนด และ 3) ผลงานของบุคคลสูงกว่าที่กำหนด ถ้ากระบวนการเปรียบเทียบแสดงความคลาดเคลื่อน การตอบสนองของระบบจะเป็นไปเพื่อแก้ไขความคลาดเคลื่อน ซึ่ง ลอร์ดและเฮนเจส (Lord and Hanges. 1987) ถือว่ากลไกการตัดสินใจจะเป็นตัวตอบสนองของความคลาดเคลื่อนดังกล่าว ขณะที่คาร์เวอร์และไซเชอร์ (Carver and Scheier. 1981) กล่าวถึงความคลาดเคลื่อนนี้ว่าเป็นความแตกต่างระหว่างกระบวนการของสำนึกและจิตใต้สำนึกที่ตอบสนองต่อความขัดแย้ง และชิฟรินและชไนเดอร์ (Shiffrin and Schneider. 1977) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาทางด้านการคิดเสนอว่ามีสองรูปแบบในการประมวลข่าวสาร ขณะที่ระบบมีความคลาดเคลื่อน รูปแบบหนึ่งคือความเป็นอัตโนมัติ และอีกรูปแบบหนึ่งคือการควบคุม แนวคิดของนักจิตวิทยาทั้งหมดนี้สอดคล้องกับแนวคิดตามแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานด้วยความมุ่งมั่นของทับส์และอิคเคเบิร์ก ซึ่งเห็นว่าเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นจากกระบวนการเปรียบเทียบ ความตั้งใจหรือความคลาดเคลื่อนนั้นจะเปลี่ยนไป โดยมีกลไกการตัดสินใจเป็นตัวแก้ไข ซึ่งกลไกการตัดสินใจตามงานวิจัยนี้คือ กระบวนการของความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายนั่นเอง

การศึกษาระบบการเปรียบเทียบกับความตั้งใจเชิงพฤติกรรมโดยตรงนั้น ผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีผู้ใดทำวิจัยไว้ งานวิจัยครั้งนี้จึงดำเนินตามกรอบแนวคิดในแบบจำลองของไคลน์ (Klein. 1989) และหาค่าความคิดขัดแย้งจากการเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลผลิตทางกรวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบร่วมของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

แบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการมุ่งใจในการทำงานของไคลน์ (Klein, 1989) เสนอแนวคิดพื้นฐานไว้ว่า คุณลักษณะบุคคลและคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ (individual and situational characteristics) เป็นองค์ประกอบร่วมหรือตัวแปรแฝงของตัวแปรสาเหตุภายนอก เมื่อขยายความในรายละเอียดและเพิ่มเติมด้วยแนวคิดและผลงานวิจัยอื่นๆ (Tubbs and Ekeberg, 1991, Ering, 1994) สรุปได้ว่า คุณลักษณะบุคคลเป็นองค์ประกอบร่วมของความต้องการสัมฤทธิ์ผล ค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ส่วนคุณลักษณะเชิงสถานการณ์เป็นองค์ประกอบร่วมของโครงสร้างรางวัล บรรทัดฐานการทำงาน บรรยากาศการวิจัย และประสบการณ์การวิจัย สำหรับตัวแปรภายในยังไม่ปรากฏว่ามีการอธิบายหรือกล่าวถึงตัวแปรแฝงแต่อย่างใด

ลักษณะเด่นของแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการมุ่งใจในการทำงานของไคลน์ (Klein, 1989) เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปรภายใน คือ การใช้ตัวแปรความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์เป็นตัวมุ่งใจที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการวิเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบร่วมของตัวแปรภายใน ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับตัวแปรนี้

ดาวส์ (2524 : 168-177) เป็นนักวิเคราะห์ที่นำแนวคิดเรื่องอรรถประโยชน์มาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยเห็นว่าข้าราชการอยู่ในฐานะผู้แสวงหาประโยชน์สูงสุด ตามแนวคิดเรื่องอรรถประโยชน์ของนักเศรษฐศาสตร์ ซึ่งมีความหมายว่า ในบรรดาทางเลือกต่างๆ ที่มีขึ้นระหว่างการทำงานในองค์กร บุคคลผู้ตัดสินใจจะคำนึงถึงหนทางที่เพื่อบรรลุเป้าหมายแล้วก่อให้เกิดผลสูงสุด หรืออีกนัยหนึ่งคือบุคคลจะกำหนดอัตราผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของเขาไว้ในใจ แล้วแสดงออกมาเป็นความพึงพอใจที่เขามีต่อการกระทำนั้น บุคคลจึงเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ และเลือกกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างรวมกัน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์รวมมากที่สุด ลักษณะเช่นนี้จึงเรียกว่าเป็นผู้แสวงหาประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตาม ดาวส์ (2524 : 169) ยังกล่าวว่า แม้ข้าราชการจะเป็นผู้แสวงหาอรรถประโยชน์สูงสุด ข้อสรุปนี้ก็ยังไม่เพียงพอต่อการทำนายพฤติกรรมการทำงาน เพราะการ

แสวงหาอรรถประโยชน์สูงสุดนั้น แท้จริงแล้วหมายถึงการมุ่งไปสู่เป้าหมายของตนอย่างมีเหตุมีผล
 นั้นเอง ดังนั้นการทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ นักวิจัย จะต้องรู้เป้าหมายการ
 ทำงานของเขาด้วย

การทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อความเป็น
 เลิศทางวิชาการ มีความสอดคล้องกับการอธิบายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในฐานะผู้
 แสวงหาอรรถประโยชน์สูงสุด การหาค่าประกอบร่วมของอรรถประโยชน์ที่ชัดเจนและมีความ
 หมาย จึงต้องพิจารณาเป้าหมายทางสังคมที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีอยู่ร่วมกับแรงกระตุ้นส่วนตัว
 ซึ่ง ดาวส์ (2524 : 170) เรียกเป้าหมายทางสังคมว่า “หน้าที่ทางสังคม” ตามความเห็นของ
 ชุมปีเตอร์ (Schumpeter. 1950 : 82) หน้าที่ทางสังคมหรือเป้าหมายทางสังคมของบุคคลประกอบ
 ด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่กระทำลงไปแล้วถูกประเมินค่าโดยผู้อื่น และเป็นสิ่งซึ่งแสดงให้เห็นการมีส่วน
 ร่วมของบุคคลในการแบ่งงาน แต่เหตุผลซึ่งแต่ละคนเข้ามารับผิดชอบในหน้าที่ของงานนั้น บางที
 ก็ไม่ได้สัมพันธ์กับหน้าที่ในตัวของมันเอง ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงการมุ่งสู่เป้าหมายของแต่ละบุคคล
 นักวิจัยจะต้องแยกหน้าที่ทางสังคมกับสิ่งที่มาจากแรงกระตุ้นส่วนตัวออกจากกัน โดยเหตุของ
 ความแตกต่างนั้นมาจากบทบาทอื่นๆ ในสังคม และผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่ง ดาวส์ (2524 : 172)
 สรุปว่า เมื่อใดก็ตามที่เราพูดถึงพฤติกรรมที่มีเหตุผล เราจะหมายถึงพฤติกรรมซึ่งมีจุดมุ่งหมาย
 ส่วนหนึ่งเพื่อสนองผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้กระทำนั้น

สำหรับแรงจูงใจโดยทั่วไปของข้าราชการ ดาวส์ (2524 : 174) สันนิษฐานว่า ข้าราชการ
 การต่างแบบกันจะถูกกระตุ้นโดยสิ่งต่างๆ กัน ได้แก่ อำนาจ รายได้ ศักดิ์ศรี ความสะดวกสบาย
 ซึ่งแสดงออกโดยการต่อต้านความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในกรณีที่ต้องใช้ความพยายามส่วน
 ตัวเพิ่มขึ้น และการเต็มใจรับการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ซึ่งทำให้ใช้ความพยายามส่วนตัว
 น้อยลง ความมั่นคงในที่นี้หมายถึงความเป็นไปได้ที่น้อยที่จะสูญเสียอำนาจ รายได้ ศักดิ์ศรี และ
 ความสะดวกสบายในอนาคต ความจงรักภักดี ซึ่งรวมทั้งที่มีต่อกลุ่มทำงานและต่อองค์กรโดยส่วน
 รวม ความภาคภูมิใจในตนที่ได้ทำงานซึ่งต้องใช้ความสามารถ ความปรารถนาที่จะทำเพื่อ
 ประโยชน์ส่วนรวม และการมีความผูกพันรับผิดชอบต่อโครงการในทางปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าแรง
 กระตุ้นห้าอย่างแรก (อำนาจ รายได้ ศักดิ์ศรี ความสะดวกสบาย และความมั่นคง) เป็นส่วนที่

แสดงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวชัดเจน ส่วนความภาคภูมิใจในตนในการทำงานนั้นเป็นไปได้ทั้งในลักษณะที่เป็นผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นถึงแนวโน้มที่เป็นไปได้ว่าองค์ประกอบร่วมที่เป็นตัวแปรแฝงของอรรถประโยชน์สูงสุดในการทำงาน และความภาคภูมิใจในตน คือ คุณลักษณะภายในอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้มุ่งสู่เป้าหมาย และพยายามที่จะบรรลุถึงเป้าหมายนั้น ซึ่งคุณลักษณะนี้ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเจตนาธรรมณ์ (volition) ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานอันซับซ้อนทุกประเภทจำเป็นต้องมีเพื่อให้เกิดความผูกพัน ความพยายาม ที่จะทำงานนั้นๆ ให้เป็นไปตามความตั้งใจและเกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากการวิเคราะห์เพื่อระบุตัวแปรแฝงว่าเป็นเจตนาธรรมณ์ตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคำอธิบายเจตนาธรรมณ์ในเชิงทฤษฎี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เจตนาธรรมณ์วิจัย

ลอร์ดและเลวี (Lord and Levy. 1994 : 336) กล่าวถึงข้อสรุปของนักวิจัยเยอรมัน ที่ระบุว่า สิ่งที่เกิดการกระทำตามภาระหน้าที่ด้วยความสมัครใจ คือ เจตนาธรรมณ์ (volition) คุณลักษณะนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติได้ต้องมีปณิธาน (will) หรือจิตใจที่เข้มแข็งสามารถบังคับตนเองได้ และเจตนาธรรมณ์ที่แน่วแน่จะส่งผลต่อความตั้งใจ (intention) ในการทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดอย่างมุ่งมั่น แนวคิดนี้ถือว่าเจตนาธรรมณ์เป็นขั้นเริ่มต้นของการตั้งใจให้บุคคลเลือกกระทำพฤติกรรม ซึ่งนักวิจัยกลุ่มอังกฤษ-อเมริกัน (Anglo-American) เน้นไปที่ทางเลือก (choice) ในการอธิบายแรงจูงใจในการทำงาน

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่เน้นเจตนาธรรมณ์เป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรม โดยกำหนดให้คุณลักษณะนี้เป็นธรรมชาติที่มีเป้าประสงค์ของพฤติกรรมมนุษย์ (purposeful nature of human behavior) (Ajzen and Madden. 1986 ; Bandura. 1991 ; Binswanger. 1991 ; Latham and Locke. 1991) สำหรับในประเทศไทย ดุษฎี โยเหลา และประทีป จินนี (2539 : 70) ได้นำทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลมาใช้ในการวิจัย และเรียกตัวแปรเจตนาธรรมณ์ว่า การควบคุมด้วยความต้องการหรือความปรารถนาของตนเอง (volitional control) โดยงานวิจัยเรื่องนี้เชื่อว่า การที่บุคคลจะทำหรือไม่

ทำพฤติกรรมได้นั้นขึ้นอยู่กับความตั้งใจ (intention) ของเขา และพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลจะถูกควบคุมด้วยความต้องการหรือความปรารถนาของตนเอง

ทฤษฎีควบคุมเป็นทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์อีกทฤษฎีหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการอธิบายคุณลักษณะที่เชื่อมโยงระหว่างการรู้คิด (cognitions) และพฤติกรรม อธิบายการเกิดขึ้นและคงอยู่ของเจตนารมณ์เกี่ยวข้องโดยตรงกับกลไกของমনสิการ (attention mechanisms) และเรียกกระบวนการร่วมนี้ว่า กระบวนการควบคุม (process control) ตามนัยดังกล่าวนี้ เจตนารมณ์จึงเป็นคุณลักษณะเช่นเดียวกับทางเลือก (choice) ที่อธิบายในเชิงการจูงใจในการทำงาน (Lord and Levy. 1994 : 337) ในประเด็นนี้ทำให้สรุปได้ว่า เจตนารมณ์เป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (intentional act)

ทฤษฎีความไม่คล้องจองของการรู้คิด (cognitive dissonance theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติและพฤติกรรม ได้ให้ความสำคัญแก่คุณลักษณะด้านเจตนารมณ์ของบุคคลเช่นกัน โดยนิยามเจตนารมณ์ว่าหมายถึง ความเชื่อโดยอิสระของบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจหรือทางเลือกในการทำพฤติกรรม (Vander. 1987 : 191) กล่าวคือ เมื่อบุคคลเกิดความไม่คล้องจองกับประสบการณ์ บุคคลต้องมีความเชื่อว่าเมื่อเขากระทำพฤติกรรมใดๆ ไปแล้วด้วยความสมัครใจ เขาจะรู้สึกรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลถูกบังคับให้กระทำการใดๆ โดยขัดกับความเชื่อ บุคคลจะหาทางหลีกเลี่ยงความไม่คล้องจองนั้น จะเห็นได้ว่าการอธิบายเจตนารมณ์ตามทฤษฎีความไม่คล้องจองของการรู้คิด ทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นในการนำคุณลักษณะนี้ไปอธิบายการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

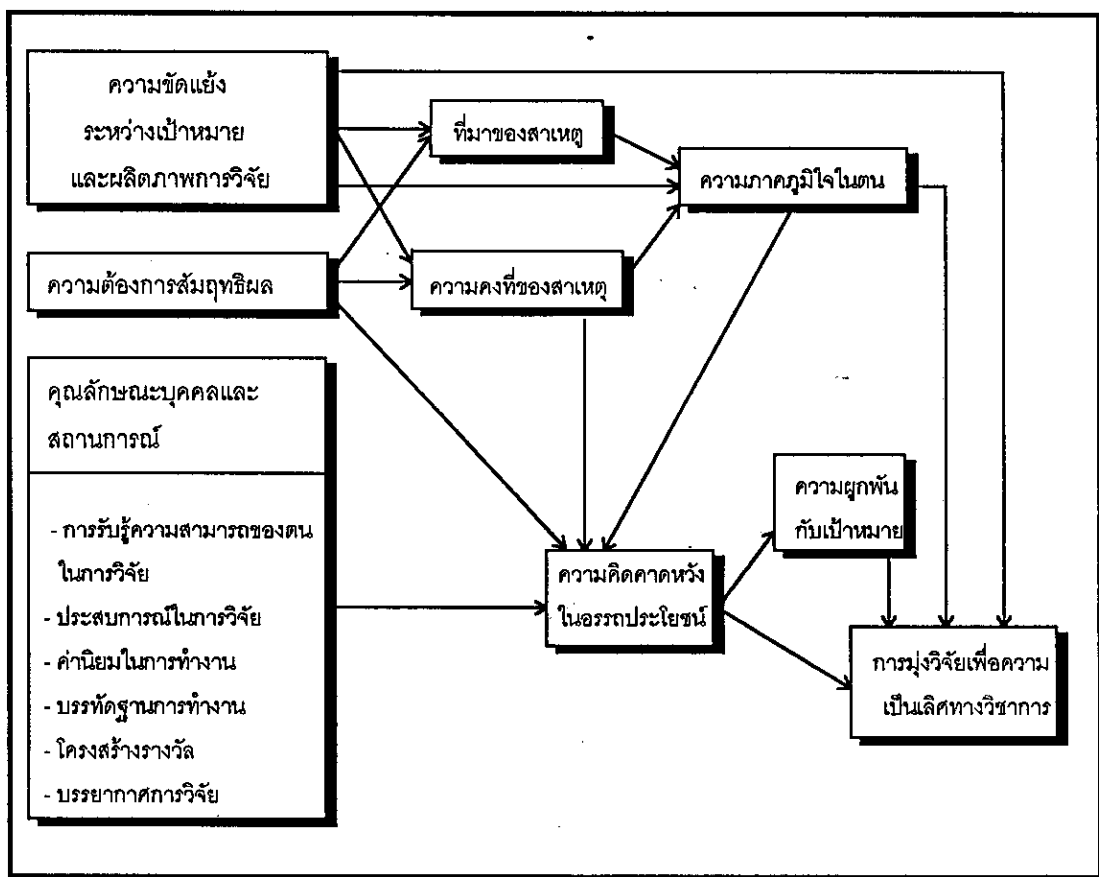
จากการตรวจสอบเอกสารการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ยังไม่พบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเจตนารมณ์วิจัยโดยตรง จะมีอยู่บ้างก็เป็นการศึกษาเจตนารมณ์ทั่วไป ในเชิงจิตวิทยาที่เน้นเรื่องการทำกับตนเอง (self-regulation) ผู้วิจัยจึงพยายามที่จะกำหนดขอบเขตของเจตนารมณ์วิจัยให้แคบลง และมีความชัดเจนในการอธิบายมากที่สุด โดยเริ่มจากพฤติกรรมการทำงานของนักวิจัย ซึ่ง เบนเนตต์ (Bennett. 1983 : 225) กล่าวว่า พฤติกรรมที่สำคัญในการทำงานของนักวิจัย คือ การสื่อสารข้อมูลและความคิดไปสู่ผู้อื่น การทำงานอย่างมีไหวพริบ ปฏิภาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีพลังทางใจเมื่อต้องการส่งเสริมให้พฤติกรรมการทำงานนี้ก้าวสู่ความ

สำเร็จสูงสุด หรือถึงความเป็นเลิศทางวิชาการ ต้องส่งเสริมให้นักวิจัยได้ทำงานที่ยากขึ้น ให้ความมีอิสระในการทำงานสูง และให้อำนาจการตัดสินใจมีสูงด้วย เมื่อนักวิจัยเข้าสู่ระบบวิจัยอย่างสมบูรณ์แล้ว ควรให้โอกาสแก่นักวิจัยได้ทำงานตามแรงบันดาลใจของตน ทั้งนี้เพราะระดับความพึงพอใจในงานของนักวิจัยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ อยู่ที่ว่าการทำงานเพื่อบรรลุแรงบันดาลใจแห่งตน (self actualization) (วิกิเจอร์นัล พานิช. 2539 : 128) ดังนั้นจึงอธิบายคุณลักษณะที่เป็นเจตนารมณ์วิจัยได้ว่า เป็นอำนาจในการตัดสินใจในการเลือกหนทางการทำงานวิจัยด้วยตนเองอย่างมีอิสระ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อนักวิจัยได้เลือกกระทำตามทางเลือกที่ตัดสินใจไปแล้ว จะเกิดความพึงพอใจ และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น จากข้อสรุปนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าเจตนารมณ์วิจัยจะเป็นตัวแปรแฝง หรือองค์ประกอบร่วมของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์และความภาคภูมิใจในตน ซึ่งจะมียธิพลโดยตรงต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามแนวคิดทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานของไคลน์ (Klein. 1989) และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อสรุปซึ่งนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย สมมติฐานการวิจัย และนิยามเชิงปฏิบัติการดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดให้การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่มีนิยามเชิงทฤษฎีเช่นเดียวกับการมุ่งกระทำ หรือความตั้งใจเชิงพฤติกรรม และใช้ตัวแปรนี้แทนตัวแสดงผลหรือพฤติกรรมตามแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน การอธิบายถึงอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพประกอบ 5 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ใช้แนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีควบคุม ที่ว่าการแสดงพฤติกรรมเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบข้อมูลป้อนกลับกับมาตรฐาน สำหรับพฤติกรรมการทำงาน อาจประยุกต์แนวคิดนี้ได้ เมื่อข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ถูกเปลี่ยนเป็นการรับรู้เข้าสู่ระบบควบคุมทางความคิดของมนุษย์ ระบบทางความคิดจะเปรียบเทียบ การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับกับเป้าหมายหรือมาตรฐานการทำงาน ผลการเปรียบเทียบจะได้ค่าความขัดแย้ง (discrepancy) ระหว่างข้อมูลป้อนกลับและมาตรฐานการทำงาน ค่าความขัดแย้งที่ได้นี้จะก่อให้เกิดการแสดงผลหรือพฤติกรรม สำหรับงานวิจัยนี้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานวิจัย ตัวแสดงผลหรือพฤติกรรมจึงเป็นความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (behavioral intentions) ซึ่งผู้วิจัยเรียกชื่อตัวแปรนี้ว่า การมุ่งวิจัยเพื่อความ เป็นเลิศทางวิชาการ

เพื่อให้การอธิบายสาเหตุของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยอาศัยแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานของโคลน์ (Klein, 1989) เพื่อกำหนดตัวแปรเชื่อมโยงหรือคั่นกลางระหว่างความขัดแย้งกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ นอกเหนือจากที่ระบุตามทฤษฎีควบคุมเพียงเส้นทางเดียว เมื่อประสานทฤษฎี ควบคุม และแบบจำลองของโคลน์แล้ว กรอบการวิจัยอธิบายได้ดังนี้

ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์เป็นตัวแปรสาเหตุ ที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ กล่าวคือ กรณีที่ค่าความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยเป็นบวก จะส่งผลโดยตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ในกรณีที่ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยมีค่าเป็นลบ และต่ำกว่าศูนย์มาก จะส่งผลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการโดยผ่าน ที่มาของสาเหตุความคงที่ของสาเหตุไปที่ความภาคภูมิใจในตน และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และถ้าความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยมีค่าเป็นลบ และใกล้เคียงกับศูนย์จะส่งผลทางอ้อมถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการโดยผ่านความภาคภูมิใจในตนสำหรับกรณีความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยคลุมเครือหรือมีค่าเป็นศูนย์ จะมีอิทธิพลต่อความคงที่ของสาเหตุ ผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ความผูกพันกับเป้าหมายไปถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ส่งผลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านที่มาของสาเหตุ ความคงที่ของสาเหตุ ความภาคภูมิใจในตน ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมาย ส่วนคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์จะส่งผลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการโดยผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์

ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์เป็นตัวแปรภายในที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุภายนอกและตัวแปรผลซึ่งเป็นตัวแปรภายในด้วยกัน ผลกระทบที่ส่งไปถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการมีสองเส้นทางคือ เส้นทางแรกเมื่อบุคคลมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงความคิดและเป้าหมายการวิจัย ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์จึงส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็น

เป็นเลิศทางวิชาการโดยผ่านความผูกพันกับเป้าหมาย ส่วนเส้นทางที่สองถ้าบุคคลมีแนวโน้มจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่ต่างไปจากเดิม ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์จะมีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

สมมติฐานการวิจัย

จากการรวบรวมข้อมูลการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในช่วงงบประมาณปี 2535-2538 โดยใช้ข้อมูลจากกองแผนงาน กองการเจ้าหน้าที่ กองบริการการศึกษา และสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประกอบกัน ทำให้ผู้วิจัยได้สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ดังนี้

1. การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยในสาขาเกษตร สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์แตกต่างกัน

จากความคิดรวบยอดของทฤษฎีควบคุม (control theory) และผลงานวิจัยของแคมเปียนและลอร์ด (Campion and Lord, 1982) เกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการแสดงผลทางพฤติกรรมการทำงานของคน ทำให้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ดังนี้

2. ค่าความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยมีอิทธิพลโดยตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ผลการวิจัยของชิฟฟรินและชไนเดอร์ (Shiffrin and Schneider, 1977) ที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและข้อมูลป้อนกลับมีสองรูปแบบ และแนวคิดตามทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ (Attribution theory) ซึ่งอธิบายมิติของสาเหตุว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความคาดหวัง ทำให้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ดังนี้

3. ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยมีอิทธิพลต่อการอนุมานสาเหตุในมิติคognitive และมีอิทธิพลถึงความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันกับเป้าหมาย

ทฤษฎีการอนุมานสาเหตุของแรงจูงใจของไวเนอร์ (Weiner. 1992) สรุปถึงการอ้างสาเหตุที่มาจากแหล่งสาเหตุภายในตนจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภูมิใจในตน ส่งผลถึงความเพียรพยายามและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และจากผลการวิจัยของไวเนอร์และคณะ (Weiner. et al. 1971) ที่พบว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีอิทธิพลต่อการอ้างสาเหตุความสำเร็จและความล้มเหลวของผลลัพธ์ในงาน ทำให้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ดังนี้

4. เมื่อกำหนดให้ตัวแปรแหล่งที่มาของสาเหตุ และตัวแปรความคงที่ของสาเหตุ เป็นตัวแปรภายใน ตัวแปรทั้งสองนี้จะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภายนอก และมีอิทธิพลต่อตัวแปรผลในแบบจำลองดังต่อไปนี้

4.1 ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย มีอิทธิพลต่อที่มาของสาเหตุ และส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความภาคภูมิใจในตน ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมาย

4.2 ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย มีอิทธิพลต่อความคงที่ของสาเหตุ และส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความภาคภูมิใจในตน ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมาย

4.3 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ร่วมกับความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย มีอิทธิพลต่อที่มาของสาเหตุ และส่งผลถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความภาคภูมิใจในตน ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมาย

4.4 ความต้องการสัมฤทธิ์ผลร่วมกับความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย มีอิทธิพลต่อความคงที่ของสาเหตุและส่งผลถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความภาคภูมิใจในตน ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมาย

ฮอลเลนเบค และไคลน์ (Hollenbeck and Klein. 1987) ได้บูรณาการทฤษฎีคาดหวังและทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายความผูกพันกับเป้าหมาย และผลต่อเส้นทางพฤติกรรมของความผูกพันกับเป้าหมาย เรียกว่า แบบจำลองทฤษฎีความคาดหวังของความผูกพันกับเป้าหมาย (expectancy theory model of goal commitment) ทำให้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยข้อ 5 ดังนี้

5. คุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ ส่งผลต่อฟังก์ชันของความคิดคาดหวังใน อรรถประโยชน์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความผูกพันกับ เป้าหมาย ตามรายละเอียดดังนี้

5.1 การรับรู้ความสามารถในการวิจัย ประสบการณ์ในการวิจัย ความต้องการ สัมฤทธิ์ผลและความภาคภูมิใจในตน ร่วมกันอธิบายความคาดหวังและส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อ ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความผูกพันกับเป้าหมาย

5.2 ค่านิยมในการทำงาน บรรทัดฐานการทำงาน โครงสร้างรางวัล และบรรยากาศ การวิจัย ร่วมกันอธิบายแรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมายการทำงานวิจัย และส่งผลต่อการมุ่งวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความผูกพันกับเป้าหมาย

ไคลน์ (Klein, 1989) ได้บูรณาการทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ ทฤษฎีคาดหวัง และทฤษฎี การตั้งเป้าหมาย เข้ากับทฤษฎีควบคุม โดยอาศัยแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ทฤษฎีควบคุมหลายท่าน (Campion and Lord, 1982 ; Carver, 1979 ; Carver, Blaney, and Scheire, 1979 ; Carver and Scheier, 1981, 1982 ; Hollenbeck and Brief, 1988 ; Hollenbeck and Williams, 1987 ; Lord and Hanges, 1987 ; Taylor et al. 1984) สร้างเป็นจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการ จูงใจในกรทำงาน ทำให้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยข้อ 6 ดังนี้

M.B.๑

6. การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันกับ เป้าหมาย ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการ วิจัย และความภาคภูมิใจในตน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปร แหล่งที่มาของสาเหตุ ความ ขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ค่านิยมในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานวิจัย โครงสร้างรางวัล บรรทัดฐานการทำงาน บรรยากาศการวิจัย และประสบการณ์วิจัย ตามรูปแบบอิทธิพลในแบบจำลองง่าย ต่อไปนี้

6.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ค่านิยมในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตน ในการทำงานวิจัย โครงสร้างรางวัล บรรทัดฐานการทำงาน บรรยากาศการวิจัย ประสบการณ์การวิจัย ส่ง ผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์

6.2 ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตภาพการวิจัยส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความภาคภูมิใจในตนเอง

นิยามเชิงปฏิบัติการ

การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง ความตั้งใจอย่างสูงที่จะปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัยให้บรรลุสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) สำหรับภารกิจด้านการวิจัย ครอบคลุมถึงการเสนอโครงการวิจัยและดำเนินการอย่างเป็นระบบ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน การทำงานวิจัย การเขียนบทความวิจัย การเป็นกรรมการหรือประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การเสนอรายงานการวิจัยในที่ประชุมวิชาการ และเขียนตำราโดยอ้างอิงจากผลงานวิจัยของตนเอง

งานวิจัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง งานวิจัยที่ทำในเชิงแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นงานวิจัยคุณภาพสูง อันเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาควิชา สาขาวิชา หรือความร่วมมือกับภาคเอกชน หรือเป็นงานวิจัยเจาะลึกที่มีการติดตามผลระยะยาว งานวิจัยลักษณะชุดโครงการ และการเขียนตำราจากผลงานวิจัยของตนเองโดยตรง ทั้งนี้ ผลงานวิจัยทั้งหมดมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ

ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลผลิตภาพการวิจัย หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตภาพการวิจัยกับเป้าหมายหรือมาตรฐานส่วนบุคคล ตามการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีผลงานวิจัยระหว่างปี พ.ศ.2538-2540 การวัดการรับรู้ถึงความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลผลิตภาพการวิจัย ใช้เกณฑ์และวิธีการตามแนวคิดของเอียร์ริง (Eyring, 1994) กล่าวคือ ถ้าบุคคลรับรู้ข้อมูลป้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามเป้าหมาย ค่าความขัดแย้งจะเท่ากับศูนย์ แต่ถ้าต่ำกว่าเป้าหมาย ค่าความขัดแย้งจะเป็นลบ ส่วนกรณีที่ข้อมูลป้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านสูงกว่าเป้าหมาย ค่าความขัดแย้งจะเป็นบวก สำหรับความขัดแย้งที่มีค่าอยู่ระหว่าง -0.1 ถึง 0.1 ถือว่าเป็นความขัดแย้งคลุมเคลือ ไม่ชัดเจน มีค่าเท่ากับศูนย์

ที่มาของสาเหตุ หมายถึง ระดับความมากน้อยของสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัยต่ำกว่าที่ตั้งใจไว้ โดยพิจารณากลุ่มสาเหตุจากแหล่งที่มาจกภายในตนและสาเหตุภายนอก ระดับความมากน้อยของที่มาของสาเหตุ คำนวณจากผลต่างระหว่างผลรวมของสาเหตุภายในทั้งหมดกับผลรวมของสาเหตุภายนอก ผลของการอนุมานสาเหตุที่ให้ค่า ที่มาของสาเหตุเป็นบวก แสดงว่าบุคคลอ้างสาเหตุจากแหล่งที่มาภายในตน ถ้าค่าที่มาของสาเหตุเป็นลบ แสดงว่าบุคคลอ้างสาเหตุจากแหล่งที่มาของภายนอก

ความคงที่ของสาเหตุ หมายถึง ระดับความมากน้อยของสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัยต่ำกว่าที่ตั้งใจไว้ โดยพิจารณากลุ่มสาเหตุจากความคงที่และไม่คงที่ของสาเหตุเหล่านั้น ระดับความมากน้อยของความคงที่ของสาเหตุ คำนวณจากผลต่างระหว่างผลรวมของสาเหตุซึ่งคงที่ทั้งหมดกับผลรวมของสาเหตุซึ่งไม่คงที่ ผลการอนุมานสาเหตุที่ให้ค่าความคงที่ของสาเหตุเป็นบวก แสดงว่าบุคคลอ้างสาเหตุซึ่งคงที่ ถ้าค่าความคงที่ของสาเหตุเป็นลบ แสดงว่าบุคคลอ้างสาเหตุซึ่งไม่คงที่

✓ **การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย** หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นในตนเองของบุคคลว่า มีความสามารถที่จะทำงานวิจัยได้ประสบผลสำเร็จ เป็นคุณลักษณะที่ก่อตัวขึ้นจากประสบการณ์ทางสังคม การวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ใช้แนวคิดเช่นเดียวกับการวัดความเชื่อในความสามารถของตน (self-efficacy beliefs) ของเวซิล (Vasil, 1996) ซึ่งความสามารถของบุคคลที่อ้างถึงจะครอบคลุมทักษะต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะสำนักงาน ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการจัดการ

ประสบการณ์ในการวิจัย หมายถึง การมีผลงานวิจัยที่เป็นรูปธรรมจากการใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง ในระหว่างปี พ.ศ.2538-2540 การบอกถึงประสบการณ์ในการวิจัยเป็นเชิงปริมาณใช้ผลิตภาพการวิจัยเป็นตัวบ่งชี้ ซึ่งดัชนีผลิตภาพการวิจัยหาได้จากการรายงานผลการปฏิบัติงานวิจัยด้านต่างๆ นำมาถ่วงน้ำหนักตามความสำคัญของแต่ละกิจกรรม ตามแนวคิดของธอร์สันและคณะ (Thoreson et al. 1990)

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคลทำกิจกรรมในงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ตั้งใจไว้ ค่านิยมในการทำงานแบ่งออกเป็น

3 องค์ประกอบ คือ ค่านิยมวิถีปฏิบัติในการทำงาน ค่านิยมด้านจิตใจหรือความรู้สึกต่อการทำงาน และค่านิยมทางความคิดในการทำงาน การวัดค่านิยมในการทำงานซึ่งครอบคลุมทั้งสามองค์ประกอบใช้แบบวัดค่านิยมในการทำงานของ เซจี้ และอีไลเซอร์ (Sagie and Elizur. 1996)

✓ **บรรทัดฐานการทำงาน** หมายถึง ระดับความเชื่อทางสังคม ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเกี่ยวกับการวิจัยหรือไม่ ซึ่งครอบคลุมความเชื่อในสิทธิที่อาจารย์ผู้ทำงานวิจัยควรได้รับ เช่น มหาวิทยาลัยหรือผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์ให้เชี่ยวชาญในการวิจัย และในอีกด้านหนึ่งเป็นการยอมรับพันธะสัญญาในการทำงานวิจัยของอาจารย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัย เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องเน้นวิจัยควบคู่กับการสอน บรรทัดฐานการทำงาน วัดได้จากแบบวัดซึ่งดัดแปลงมาจาก Societal Norms about Working ของ ฮาร์ปาซ (Harpaz. 1986)

โครงสร้างรางวัล หมายถึง การสะท้อนถึงความคาดหวังในการเสริมแรงที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานวิจัย ประกอบด้วยรางวัลในรูปเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับจากมหาวิทยาลัยและผู้ร่วมงาน ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับการรับรู้คุณค่าของผลการกระทำ สามารถวัดได้โดยการใช้เครื่องมือวัดซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสำรวจโครงสร้างรางวัลของแทงและแชมเบอร์เลน (Tang and Chamberlain. 1997)

✓ **บรรยากาศการวิจัย** หมายถึง การสะท้อนถึงความรู้สึกต่อคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในคณะและมหาวิทยาลัย ที่มีผลกระทบต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์เป็นสถานการณ์โดยรวมที่เชื่อมโยงระหว่างกฎเกณฑ์การทำงาน โครงสร้างภายในองค์กร กับพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย การประสานความเข้าใจในหมู่นักวิจัย การยื่นขอทุนวิจัย และความกระตือรือร้นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในมหาวิทยาลัย โดยวัดจากแบบสำรวจบรรยากาศการวิจัย ซึ่งสร้างจากแนวคิดของ สมใจจิตพิทักษ์ (2532) และวอร์คไวน์และคาร์บอน (Volkwein and Carbone. 1994)

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลนำมาใช้เพื่อทำให้ความ เป็นเลิศในงานสูงขึ้น หรือเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความต้องการแสวงหาความเป็นเลิศ (pursuit

of excellence) สามารถวัดได้จากแบบสอบถามความต้องการสัมฤทธิ์ผลด้านการแสวงหาความเป็นเลิศของ แคสซิดี และลินน์ (Cassidy and Lynn. 1989)

ความภาคภูมิใจในตน หมายถึง การประเมินค่าตนเอง ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป วัดได้จากการให้ผู้ตอบประเมินตนเองเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ ที่จะทำงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับ โดยใช้แบบวัดซึ่งดัดแปลงมาจาก Task-Specific Self-esteem ของเอลลิส และเทย์เลอร์ (Ellis and Taylor. 1983)

ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ หมายถึง ค่าที่แสดงขนาดและทิศทางทางเลือกแนวทางการทำงานวิจัย ซึ่งผู้ตอบปรารถนามากที่สุด ค่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์หาได้จากสมการ $SEU = \sum_{i=1}^n SP_i U_i$ ดังนั้นความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์จึงเป็นค่าในเชิงปริมาณ มีความหมายเป็นพลังการจูงใจที่หาได้จากผลรวมของการคูณกันระหว่างความคาดหวังและแรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย (รายละเอียดเสนอไว้ในบทที่ 3)

ความผูกพันกับเป้าหมาย หมายถึง ระดับความพยายามของผู้ตอบที่ให้กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดผลโดยรวมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การทุ่มเทการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การไม่ล้มเลิกการวิจัย แม้ประสบปัญหาเงินทุนวิจัย เป็นต้น วัดได้จากการให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นของตนเองว่าเห็นด้วยกับการใช้ความพยายามตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด แบบวัดที่ใช้ดัดแปลงมาจากแบบวัดความผูกพันกับเป้าหมายของฮอลเลนเบค ไคลน์ โอเลียรี่ และไวท์ (Hollenbeck, Klein, O'Leary and Wright. 1989)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยวางกรอบความคิดของการวิจัยอยู่ในรูปความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งประยุกต์รูปแบบความสัมพันธ์มาจากแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการมุ่งวิจัยในการทำงานของไคลน์ (Klein, 1989) วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้ามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่เคยปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการวิจัย และมีรายชื่อปรากฏอยู่ในทะเบียนประวัตินักวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1011 คน ใน 13 คณะ และ 1 สำนัก

การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัย ดำเนินการดังนี้

1. พิจารณาลักษณะข้อมูลการวิจัย ซึ่งต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภท ตามเหตุผลต่อไปนี้

1.1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และสถิติขั้นสูงที่ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นพื้นฐาน ใช้เกณฑ์ของสตีเวนส์ (Stevens, 1986) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณว่า ควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 15 หน่วยต่อตัวแปรต้นที่เป็นตัวทำนายหนึ่งตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้เมื่อรวมตัวแปรต้นทั้งหมดจะมี 12 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีอย่างน้อย 180 หน่วย

1.2 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งใช้วิธีประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ maximum likelihood ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ดังที่ ซาริสและสตรอนคอรสต์ (Sarlis and Stronkhorst, 1984) กำหนดว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 100 หน่วยขึ้นไปเป็นอย่างน้อย

1.3 การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้สถิติไคสแควร์ แสดงความพอดี (goodness-of-fit) ระหว่างแบบจำลองสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่ (Carmines and McIver. 1981 ; Marsh, Balla and McDonald. 1988 ; and Tanaka. 1987) กำหนดว่าสามารถใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 100 ถึง 200 หน่วยได้ ในขณะที่ แฮร์และคณะ (Hair, et.al.. 1995 : 637) แนะนำให้ใช้เกณฑ์ของโฮลเตอร์ (Hoelter. 1983) ที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมที่ 200 หน่วยเป็นอย่างน้อย

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยเหตุผลข้อ 1.1 ถึง 1.3 เป็นวิธีปฏิบัติโดยอาศัยความชำนาญ (rule of thumb) ซึ่ง ทาแบคนิคและฟิดล (Tabachnick and Fidell. 1996) สรุปว่า การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูง และมีแบบจำลอง (model) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ขนาดเล็กถึงกลาง จะใช้กลุ่มตัวอย่าง 200 หน่วยได้ แต่ถ้าต้องการความมั่นใจในการทดสอบมากยิ่งขึ้นควรใช้กลุ่มตัวอย่าง 300 หน่วยขึ้นไป (Tabachnick and Fidell. 1996 : 640) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการวิจัยครั้งนี้ควรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ประมาณ 300 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดจำนวน (quota sampling) ตามตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละคณะ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 30 ของประชากรทุกตำแหน่งทางวิชาการ

รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เสนอไว้ตามตาราง 1 ถึง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามคืน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละสาขาวิจัย

สาขา	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
เกษตร	14	38	39	11	102
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	27	31	46	-	104
สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์	17	47	39	1	104
รวม	58	116	124	12	310

จากตาราง 1 แสดงถึงตำแหน่งทางวิชาการที่มีจำนวนแตกต่างกัน โดยมีรองศาสตราจารย์ จำนวน 124 คน ซึ่งมากที่สุด ศาสตราจารย์มีน้อยที่สุดจำนวน 12 คน และในสาขาวิทยาศาสตร์ ไม่มีนักวิจัยที่เป็นศาสตราจารย์เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามคืน จำแนกตามเพศและตำแหน่งทางวิชาการ

เพศ	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
หญิง	36	53	50	3	142
ชาย	22	63	74	9	168
รวม	58	116	124	12	310

จากตาราง 2 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นชายมากกว่าหญิง ทุกตำแหน่งทางวิชาการ ยกเว้นตำแหน่งอาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นหญิง มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 45.81

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามคืน จำแนกตามคณะและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ/สำนัก	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
เกษตร	13	24	27	9	73
บริหารธุรกิจ	2	-	3	-	5
ประมง	3	-	6	-	9
มนุษยศาสตร์	3	6	5	-	14
วนศาสตร์	2	5	6	1	14
วิทยาศาสตร์	10	17	13	1	41
วิศวกรรมศาสตร์	8	9	20	-	37
ศิลปะและวิทยาศาสตร์	2	1	-	-	3
ศึกษาศาสตร์	3	28	11	-	42
เศรษฐศาสตร์	3	7	9	-	19
สังคมศาสตร์	2	5	7	1	15
สัตวแพทยศาสตร์	-	8	8	-	16
อุตสาหกรรมเกษตร	4	5	8	-	17
สำนักส่งเสริมฯ	3	1	1	-	5
รวม	58	116	124	12	310

จากตาราง 3 แสดงถึงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาใกล้เคียงกับจำนวนที่ต้องการ (ร้อยละ 30 ของประชากร) โดยได้รับจากคณะเกษตรมากที่สุดจำนวน 73 ฉบับ รองลงมา ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 42, 41, 37 ตามลำดับ

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามอาจารย์ที่แบ่งออกเป็น 5 ด้านใหญ่ๆ รวมกันไว้ในแบบสอบถามชุดเดียวกัน แล้วแบ่งเป็นตอนๆ เพื่อสะดวกต่อการตอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบ

แบบสอบถามตอนที่ 1 นี้ มี 5 ข้อ ให้ผู้ตอบระบุเพศหญิงหรือชาย ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบันว่าเป็นอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ สังกัดโดยเขียนภาควิชาและคณะ อายุราชการเฉพาะที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสุดท้ายเป็นคำถามปริมาณงานวิจัยที่ทำคนเดียวและทำเป็นคณะ ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 นี้ นำไปใช้เพื่อการจัดกลุ่ม และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการลงรหัสตัวแปร

ตอนที่ 2 ผลผลิตภาพในการปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัย

แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ต้องการวัดตัวแปรประสบการณ์การวิจัย ซึ่งจัดเป็นตัวแปรคุณลักษณะของบุคคลตัวแปรหนึ่ง ผู้ตอบจะรายงานถึงภารกิจด้านการวิจัยของตนเองในระหว่างปี พ.ศ.2538 ถึง 2540 เกี่ยวกับการเสนอรายงานการวิจัยในที่ประชุมวิชาการ การทำวิจัยทั้งคนเดียวและเป็นคณะ การเป็นกรรมการที่ปรึกษาหรือคณบดีวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา การเขียนบทความเชิงวิจัย และการเขียนตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของตนเอง แบบสอบถามตอนนี้มี 9 ข้อ ข้อแรกผู้ตอบต้องระบุถึงสาขาวิจัยที่ทำงานอยู่เป็นส่วนใหญ่ในสามสาขา คือ เกษตร วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ข้อ 2-9 ถามถึงปริมาณผลงานที่ได้จากการปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัยของผู้ตอบระหว่างปี พ.ศ.2538-2540

ประสบการณ์ในการวิจัย เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ซึ่งวัดเป็นค่าต่อเนื่อง จากการนำปริมาณผลงานทั้งหมดมาคำนวณหาดัชนีผลิตภาพการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการของธอร์สันและคณะ (Thoreson et al. 1990) ในการคำนวณค่าดัชนีผลิตภาพการวิจัย ซึ่งมีวิธีการดังต่อไปนี้

- 1) จำนวนรายงานการวิจัยที่ได้เสนอรายงานต่อที่ประชุมวิชาการแล้ว นำมารวมกันค่าที่ได้จะเท่ากับผลบวกนั้น คือการรวมกันแล้วคูณด้วยหนึ่งนั่นเอง
- 2) จำนวนโครงการวิจัยที่ทำคนเดียวและได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภาครัฐและเอกชน และจำนวนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่ต้องควบคุมในการทำปริญญาโท แต่จะคูณด้วยสอง
- 3) จำนวนบทความวิจัยที่เผยแพร่ จำนวนบทความที่เขียนจากการประยุกต์งานวิจัยของตนเองและจำนวนงานวิจัยที่ทำเป็นคณะ แต่จะคูณด้วยสาม
- 4) จำนวนตำราที่เขียนโดยอ้างอิงผลงานวิจัยของตนบางส่วน และจำนวนตำราที่เขียนขึ้นโดยใช้ผลงานวิจัยของตนเองโดยตรง แต่จะคูณด้วยเจ็ดและเก้าตามลำดับ

เมื่อทำการถ่วงน้ำหนักโดยการนำค่าคงที่ตามเกณฑ์ข้างต้นไปคูณกับปริมาณงานที่ได้จริงแล้วนำผลลัพธ์แต่ละข้อมารวมกัน ผลรวมสุดท้ายคือดัชนีผลิตภาพการวิจัย ซึ่งดัชนีผลิตภาพการวิจัยนี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการวิจัยในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา กล่าวคือเมื่อดัชนีผลิตภาพการวิจัยมีค่ามาก แสดงถึงการมีประสิทธิภาพในการวิจัยสูง

ตอนที่ 3 สภาพการทำงานและสภาวะทางการวิจัย

แบบสอบถามตอนที่ 3 นี้ ต้องการวัดคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ 7 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย 2) ค่านิยมในการทำงาน 3) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล 4) ความภาคภูมิใจในตน 5) บรรทัดฐานการทำงาน 6) โครงสร้างรางวัล และ 7) บรรยากาศการวิจัย การวัดแต่ละตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ตัวแปรนี้เป็นตัวแปรคุณลักษณะบุคคลที่แสดงถึงความเชื่อมั่นของผู้ตอบว่ามีความสามารถและทักษะที่จะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและงานวิจัยได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด ตัวแปรนี้ใช้ชื่อในแบบสอบถามว่า “การใช้ทักษะกระบวนการทางสังคมในการวิจัย” ข้อคำถามและมาตรวัดผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยดัดแปลงมาจาก Social process skill self-efficacy scale ของเวซิล (Vasil, 1996) ซึ่งเคยนำไปใช้กับอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศนิวซีแลนด์ 6 แห่ง พบว่ามาตรวัดชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามที่สร้างขึ้นใหม่มีเจ็ดระดับ จากยากที่สุด (1) ไปถึงง่ายที่สุด (7) ดังตัวอย่าง

	ยากที่สุด						ง่ายที่สุด
1. การบริหารเวลา	1	2	3	4	5	6	7
2. การใช้ภาษาอังกฤษ	1	2	3	4	5	6	7
3. การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	1	2	3	4	5	6	7
4. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยประมวลผลการวิจัย	1	2	3	4	5	6	7

มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยมี 10 ข้อ แบ่งเป็นทักษะย่อยสี่ด้านคือ 1) ทักษะในการสื่อสาร (ข้อ 1, 4, 7) 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ข้อ 2, 3) 3) ทักษะการจัดการ (ข้อ 5, 6) และ 4) ทักษะสำนักงาน (ข้อ 8, 9, 10) สำหรับการแปลความหมายระดับ 1 หมายถึง การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในด้านนั้นน้อยที่สุด ส่วน 7 หมายถึง การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในด้านนั้นสูงที่สุด การวัดค่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยหาได้จากการเฉลี่ยค่ารวมของคำตอบในแต่ละข้อ

3.2 ค่านิยมในการทำงาน ตัวแปรนี้เป็นตัวแปรคุณลักษณะบุคคลที่แสดงถึงทักษะซึ่งให้ความสำคัญกับผลลัพธ์จากการทำงานแต่ละด้านมากน้อยแตกต่างกันไป แบบสอบถามค่านิยมในการทำงานมี 9 ข้อ เป็นมาตรวัดเจ็ดระดับ จาก สำคัญต่ำสุด (1) ไปถึง สำคัญสูงสุด (7) มาตรวัดนี้ดัดแปลงมาจาก The personal value questionnaire ของเซจี้และอีไลเซอร์ (Sagie and Elizur, 1996) เฉพาะในส่วนของการวัดค่านิยมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นสามองค์ประกอบย่อยคือ 1) ค่านิยมทางความคิดในการทำงาน (ข้อ 1-3) 2) ค่านิยมด้านจิตใจหรือความรู้สึกต่อการทำงาน (ข้อ 4-6) และ 3) ค่านิยมวิถีปฏิบัติในการทำงาน (ข้อ 7-9) สำหรับคำถามจะมีเพียงคำถามเดียว คือ “เมื่อท่านทำงาน ท่านให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด” ผู้ตอบจะให้ระดับความสำคัญต่อคำตอบทั้ง 9 ข้อ ตามความเห็นของตนเอง ตัวอย่างมาตรวัดค่านิยมในการทำงานมีดังนี้

	สำคัญต่ำสุด					สำคัญสูงสุด		
1. ทำงานเพื่อสร้างสรรค์สังคม	1	2	3	4	5	6	7	
2. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7	
3. มีรายได้ / ผลตอบแทนสูง	1	2	3	4	5	6	7	

การแปลความหมายระดับ 1 หมายถึง การมีค่านิยมต่อผลลัพธ์ในการทำงานเรื่องนั้นต่ำสุด 2 ถึง 6 แสดงถึงระดับค่านิยมที่เพิ่มขึ้นจนสูงสุดเท่ากับ 7 การวัดค่าตัวแปรค่านิยมในการทำงานหาได้จากการเฉลี่ยค่ารวมของคำตอบในแต่ละข้อ

3.3 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นตัวแปรที่แสดงคุณลักษณะในเชิงความปรารถนาของบุคคล ที่ผู้ตอบจะแสดงทัศนะวามีความต้องการหรือปรารถนาสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้การทำงานของตนประสบผลสำเร็จ หรือมีผลลัพธ์ที่ดีเลิศ ผู้วิจัยใช้คำว่า “ประสิทธิผลในการทำงาน” ในแบบสอบถามแทนตัวแปรความต้องการสัมฤทธิ์ผล แบบสอบถามสำหรับตัวแปรนี้มี 7 ข้อ ผู้วิจัยสร้าง

ขึ้นโดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความต้องการสัมฤทธิ์ผลด้านการแสวงหาความเป็นเลิศของ แคสซิดี และลินน์ (Cassidy and Lynn, 1989) ซึ่งเคยนำไปวัดความต้องการสัมฤทธิ์ผลของคนทำงานอายุ 18-53 ปี พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.58 มาตรฐานวัดชุดนี้มีเจ็ดระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไปถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (7) ดังตัวอย่าง

	ไม่เห็นด้วย							เห็นด้วย						
	อย่างยิ่ง							อย่างยิ่ง						
1. ข้าพเจ้าจะเลือกทำงานซึ่งมั่นใจว่าทำแล้วได้ผลงานที่ดี	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. ข้าพเจ้าต้องการทำงานทุกอย่างให้เป็นที่ยอมรับในสังคม	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

การแปลความหมายระดับความต้องการสัมฤทธิ์ผล 1 หมายถึง คุณลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำที่สุด 2 ถึง 6 แสดงคุณลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผลที่สูงขึ้นตามลำดับ จนสูงสุดเท่ากับ 7 การวัดค่าตัวแปรความต้องการสัมฤทธิ์ผลหาได้จากการเฉลี่ยค่ารวมของคำตอบในแต่ละข้อ

3.4 ความภาคภูมิใจในตน เป็นตัวแปรคุณลักษณะบุคคลที่แสดงถึงทัศนคติของผู้ตอบที่เชื่อมั่นในความรู้ ทักษะ และความสามารถทั่วไปของตนเองในการทำงานเฉพาะอย่าง (งานวิจัย) ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ในแบบสอบถามใช้คำว่า “ความมั่นใจในการทำงานวิจัย” แทนตัวแปรความภาคภูมิใจในตน แบบสอบถามมี 10 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยดัดแปลงจาก Task-Specific Self-Esteem ของเอลลิส และเทย์เลอร์ (Ellis and Taylor, 1983) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดในการวัดความภาคภูมิใจในตนของโรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1965) แบบสอบถามที่เอลลิสและเทย์เลอร์พัฒนาแล้ว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 มาตรฐานวัดเป็นแบบลิเคิร์ตที่มีเจ็ดระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไปถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (7) ดังตัวอย่าง

	ไม่เห็นด้วย							เห็นด้วย						
	อย่างยิ่ง							อย่างยิ่ง						
1. ข้าพเจ้ามีประเด็นการวิจัยในสาขาที่เรียนมาเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. ข้าพเจ้าคิดไม่ออกว่าจะทำโครงการวิจัยอะไรในระยะนี้	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

การแปลความหมาย ระดับความภาคภูมิใจในตน 1 หมายถึง ความภาคภูมิใจในตนต่ำที่สุด 2 ถึง 6 แสดงถึงความภาคภูมิใจในตนสูงขึ้นตามลำดับ จนสูงสุดเท่ากับ 7 ในกรณีที่ข้อคำถามบางข้อเป็นเชิงลบ (ข้อ 1, 5 และ 10) การแปลความหมายของระดับการวัดจะกลับเป็นตรงกันข้าม คือ 1 แสดงถึงความภาคภูมิใจในตนสูงสุด และ 7 แสดงถึงความภาคภูมิใจต่ำสุด เมื่อแปลงค่ามาตรวัดเป็นแบบเดียวกันแล้ว สามารถวัดค่าตัวแปรความภาคภูมิใจในตนได้โดยการเฉลี่ยค่ารวมของคำตอบในแต่ละข้อ

3.5 บรรทัดฐานการทำงาน เป็นตัวแปรสถานการณ์หรือตัวแปรสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นแรงผลักดันทางสังคมให้บุคคลทำหรือไม่ทำพฤติกรรม การวัดบรรทัดฐานการทำงานระดับบุคคลเป็นการวัดความเชื่อในสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมเกี่ยวกับการทำงานนั้นๆ ว่ามีความเหมาะสม ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับในแบบสอบถามใช้คำว่า “บรรทัดฐานการทำงานวิจัยของอาจารย์” แทนตัวแปรบรรทัดฐานการทำงานแบบสอบถามมี 6 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยดัดแปลงมาจาก Societal Norms about Working ของ ฮาร์ปาซ (Harpaz, 1986) ซึ่งกำหนดบรรทัดฐานการทำงานครอบคลุมระดับความเชื่อทางสังคมของบุคคลไว้ใน 2 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อในสิทธิที่อาจารย์ผู้ทำงานวิจัยควรได้รับ (entitlements) (ข้อ 1, 4) และการยอมรับความผูกพันหรือพันธะสัญญา (obligations) ในการทำงานวิจัยของอาจารย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัย (ข้อ 2, 3, 5 และ 6) มาตรวัดบรรทัดฐานการทำงานมี 7 เจ็ดระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไปถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (7) ดังตัวอย่าง

	ไม่เห็นด้วย				เห็นด้วย		
	อย่างยิ่ง				อย่างยิ่ง		
1. มหาวิทยาลัยหรือผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการ							
ฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์ให้เชี่ยวชาญในการวิจัย	1	2	3	4	5	6	7
2. ภารกิจด้านการวิจัยเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของ							
อาจารย์มหาวิทยาลัย	1	2	3	4	5	6	7

การแปลความหมาย ระดับบรรทัดฐานการทำงาน 1 หมายถึง ระดับความเชื่อหรือการยอมรับในเรื่องนั้นต่ำที่สุด 2 ถึง 6 แสดงถึงระดับความเชื่อและการยอมรับที่สูงขึ้นตามลำดับ จนสูงสุดเท่ากับ 7 ระดับความเชื่อที่ถือเป็นค่าตัวแปรบรรทัดฐานการทำงาน หาได้จากการเฉลี่ยค่ารวมของคำตอบในแต่ละข้อ

3.6 โครงสร้างรางวัล เป็นตัวแปรสถานการณ์หรือตัวแปรสิ่งแวดล้อมของอาจารย์มหาวิทยาลัยในขณะที่ทำงานวิจัย โครงสร้างรางวัลคือรายละเอียดของรายการการเสริมแรงในการทำงานวิจัย ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การได้ลดเวลาทำภาระกิจอื่น การเป็นที่ยอมรับจากสังคม การเผยแพร่ผลงาน และค่าตอบแทนพิเศษ การวัดตัวแปรโครงสร้างรางวัลระดับบุคคลเป็นการวัดการรับรู้ ซึ่งบุคคลสะท้อนถึงความคาดหวังและความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเสริมแรง เมื่อทำงานวิจัย ในแบบสอบถามใช้คำว่า “รางวัลการทำงานวิจัย” แทนตัวแปรโครงสร้างรางวัล แบบสอบถามมี 6 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยดัดแปลงมาจากแบบสำรวจโครงสร้างรางวัลของ แทง และ แชมเบอร์เลน (Tang and Cham-berlain, 1997) แต่ละข้อประเมินการยอมรับเจ็ดระดับ จากน้อยที่สุด (1) ไปถึงมากที่สุด (7) ดังตัวอย่าง

	น้อยที่สุด							มากที่สุด
1. อาจารย์ที่ให้ความสำคัญในการวิจัยควบคู่กับการสอน								
ได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	5	6	7	
2. อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยเฉพาะทางจะได้รับเชิญ								
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและที่ปรึกษาแก่หน่วยงานอื่น	1	2	3	4	5	6	7	

การแปลความหมาย ระดับโครงสร้างรางวัล 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุดที่อาจารย์ผู้ทำวิจัยจะได้รับรางวัลข้อนั้น 2 ถึง 6 แสดงถึงระดับความเป็นไปได้ที่อาจารย์ผู้ทำวิจัยจะได้รับรางวัลข้อนั้นสูงขึ้นตามลำดับ จนสูงสุดเท่ากับ 7 ค่าตัวแปรโครงสร้างรางวัล ซึ่งแสดงถึงระดับการเสริมแรงในการทำงานวิจัย หาได้จากการเฉลี่ยค่ารวมของคำตอบในแต่ละข้อ

3.7 บรรยากาศการวิจัย เป็นตัวแปรสถานการณ์หรือตัวแปรสิ่งแวดล้อมของการทำงานวิจัยตั้งแต่ระดับภาควิชาถึงคณะของผู้ทำวิจัย บรรยากาศการวิจัยเป็นการรับรู้ทางจิตวิทยาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีปฏิบัติงานด้านการวิจัยขององค์กรระดับภาควิชาและคณะในแบบสอบถามใช้คำว่า “บรรยากาศในที่ทำงาน” แทนตัวแปรบรรยากาศการวิจัย แบบสอบถามมี 10 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของสมาใจ จิตพิทักษ์ (2532) และ วอร์คไวน์ และคาร์บอน (Volkwein and Carbone, 1994) ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ 1) บรรยากาศด้านความกระตือรือร้นของผู้เกี่ยวข้อง (ข้อ 1, 2 และ 4) 2) บรรยากาศของความร่วมมือในการวิจัย (ข้อ 5, 6 และ 9) และ 3) บรรยากาศการส่งเสริมศักยภาพการวิจัย (ข้อ 3, 7, 8 และ 10) ในแต่ละข้อคำถามใช้มาตรวัดเจ็ดระดับ จากต่ำมาก (1) ไปถึง สูงมาก (7) ดังตัวอย่าง

	ต่ำมาก					สูงมาก	
1. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัยในคณะ	1	2	3	4	5	6	7
2. การวิจัยร่วมระหว่างภาควิชา / คณะหรือหน่วยงานอื่น	1	2	3	4	5	6	7
3. ส่งเสริมการวิจัยที่ใช้ระบบผู้ช่วยวิจัย	1	2	3	4	5	6	7

การแปลความหมาย ระดับบรรยาภาการศึกษาการวิจัย 1 หมายถึง วิธีปฏิบัติงานวิจัยด้านนั้นต่ำมาก 2 ถึง 6 แสดงถึงวิธีปฏิบัติงานวิจัยด้านนั้นสูงขึ้นตามลำดับ จนสูงสุดเท่ากับ 7 ค่าตัวแปรบรรยาภาการศึกษาการวิจัย หาได้จากการเฉลี่ยค่ารวมของคำตอบในแต่ละข้อ

ตอนที่ 4 การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

แบบสอบถามตอนที่ 4 นี้ ต้องการวัดตัวแปรภายใน 5 ตัวแปร คือ 1) ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย 2) การค้นหาสาเหตุ 3) ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ 4) ความผูกพันกับเป้าหมาย และ 5) การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การวัดแต่ละตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย ในแบบสอบถามใช้คำว่า “วิเคราะห์ผลงานวิจัย” แทนตัวแปรความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย แบบสอบถามชุดนี้มุ่งให้ผู้ตอบเปรียบเทียบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติภาระกิจด้านการวิจัยระหว่างปี พ.ศ.2538-2540 กับเกณฑ์หรือเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ก่อนเริ่มงานนั้น แบบสอบถามมี 7 ข้อคำถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของ เอียร์ริง (Eyring, 1994) และใช้มาตรวัดแบบประเมินค่าเจ็ดระดับ แบบขั้ววงกลม ของออสกู๊ด (Osgood) โดยใช้คำคู่ที่มีความหมายตรงข้ามอยู่กับคนละขั้ว ดังตัวอย่าง

- ผลการวิเคราะห์ปริมาณงานวิจัยที่เป็นโครงการย่อยในการวิจัยลักษณะชุดโครงการของท่าน ซึ่งทำเสร็จระหว่างปี 2538 - 2540

ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ สูงกว่าที่ควรจะเป็น
มากที่สุด มาก น้อย สอดคล้องกัน น้อย มาก มากที่สุด

- ผลการวิเคราะห์การเขียนตำรา โดยอาศัยผลงานวิจัยของท่านเอง ในปี 2538 - 2540

ต่ำกว่าที่ตั้งใจ _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ สูงกว่าที่ตั้งใจ
มากที่สุด มาก น้อย สอดคล้องกัน น้อย มาก มากที่สุด

มาตรวัดแบบประเมินค่าด้านซ้ายมีค่าเป็นลบ ด้านขวาเป็นบวก ผู้ตอบต้องวิเคราะห์ความรู้สึกในเชิงเปรียบเทียบผลงานที่เกิดขึ้นจริงหรือผลผลิตภาพทางการวิจัยกับเป้าหมายหรือความตั้งใจที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ปี 2538 ถ้าการเปรียบเทียบต่ำกว่าที่ควรจะเป็นหรือต่ำกว่าที่ตั้งใจจะหมายถึงคำตอบเป็นลบ ถ้าสูงกว่าจะมีความหมายเป็นบวก กล่าวคือ ต่ำกว่าที่ตั้งใจมากที่สุด = -3, มาก = -2, น้อย = -1, สอดคล้อง = 0, สูงกว่าที่ตั้งใจน้อย = 1, สูงกว่าที่ตั้งใจมาก = 2 และสูงกว่าที่ตั้งใจ มากที่สุด = 3 สำหรับการแปลความหมายในเชิงการอธิบายตัวแปร เมื่อค่าความขัดแย้งหรือค่าการเปรียบเทียบเป้าหมายและผลผลิตภาพการวิจัยอยู่ระหว่าง -0.1 ถึง 0.1 ถือว่าเป็นความขัดแย้งที่คลุมเคลือ ไม่ชัดเจน มีค่าเท่ากับความขัดแย้งไม่มีหรือเป็นศูนย์ ในกรณีนี้ค่าความขัดแย้งต่ำกว่า -0.1 เรียกว่าผู้ตอบทั้งหมดนั้น มีค่าความขัดแย้งเป็นเชิงลบ ส่วนพวกที่สูงกว่า 0.1 ถือว่ามีค่าความขัดแย้งเป็นบวก

4.2 การค้นหาสาเหตุ เป็นตัวแปรที่แสดงค่าการอนุมานสาเหตุตามมิติการระบุเหตุสองมิติตามแนวคิดของปรุสเซีย คินิคกิ และ เบรคเกอร์ (Prussia, Kinicki and Braker, 1993) แบบสอบถามการค้นหาสาเหตุจะใช้คำถามเดียวคือ “การปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัยของท่านต่ำกว่าที่ตั้งใจ เนื่องจากสาเหตุต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด” สำหรับคำตอบจะเป็นสาเหตุที่ผู้ตอบใช้อธิบายความสำเร็จหรือความล้มเหลว (ไม่เป็นไปตามความตั้งใจ) ในการทำงานวิจัยของเขา 8 สาเหตุ คือ 1) ความสามารถ 2) ความพยายามเฉพาะหน้า 3) ความพยายามอย่างต่อเนื่อง 4) สาขาวิชาที่เรียนมา 5) งานที่ทำเป็นงานยาก 6) ไม่มีเวลาเพราะงานอื่นมาก 7) ผู้ร่วมงาน/ผู้บริหารไม่สนับสนุน และ 8) ขาดงบประมาณ ความมากน้อยของแต่ละสาเหตุจะใช้มาตรวัดเจ็ดระดับ จากน้อยที่สุด (1) ไปถึงมากที่สุด (7) ดังตัวอย่าง

	น้อยที่สุด							มากที่สุด
1. ความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7	
2. ความพยายามเฉพาะหน้า	1	2	3	4	5	6	7	
3. งานที่ทำเป็นงานยาก	1	2	3	4	5	6	7	

การหาค่าการอนุมานสาเหตุ จะต้องจัดสาเหตุทั้ง 8 ประเภทนั้น เข้าในมิติของสาเหตุ (causal dimensions) ก่อน เพื่อใส่ค่าความเห็นได้ถูกต้อง ดังนี้

สาเหตุ	มิติที่มาของสาเหตุ		มิติความคงที่	
	ภายใน	ภายนอก	คงที่	ไม่คงที่
1. ความสามารถ	✓		✓	
2. ความพยายามเฉพาะหน้า	✓			✓
3. ความพยายามอย่างต่อเนื่อง	✓		✓	
4. สาขาวิชาที่เรียนมา	✓		✓	
5. งานที่ทำเป็นงานยาก		✓	✓	
6. ไม่มีเวลา เพราะงานอื่นมาก		✓		✓
7. ผู้ร่วมงาน / ผู้บริหารไม่สนับสนุน		✓		✓
8. ขาดงบประมาณ		✓		✓

การรวมความเห็นเพื่อสรุปค่าตัวแปรการค้นหาสาเหตุ จะทำเป็นสองค่า ตามมิติของการระบุเหตุ คือ 1) การค้นหาสาเหตุตามมิติที่มา (locus of causality) หาได้จากการคำนวณผลต่างระหว่างผลรวมของสาเหตุภายนอก (external) กับผลรวมของสาเหตุภายใน (internal) และ 2) การค้นหาสาเหตุตามมิติความคงที่ (stability) หาได้จากการคำนวณผลต่างระหว่างผลรวมของสาเหตุคงที่ (stable) กับผลรวมของสาเหตุไม่คงที่ (unstable)

แบบสอบถามการค้นหาสาเหตุชุดนี้ ปรัสเซีย และคณะ (Prusia et.al. 1993) รายงานค่าความเชื่อมั่นในการวัดผลรวมของมิติที่มาของสาเหตุ และมิติความคงที่เท่ากับ 0.93 และ 0.79 ตามลำดับ

4.3 ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ เป็นตัวแปรซึ่งแสดงค่าทางเลือกที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์จากการทำงานวิจัย ซึ่งผู้ตอบปรารณามากที่สุด ในแบบสอบถามใช้คำว่า “อรรถประโยชน์ของงานวิจัย” แทนตัวแปรความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ การสร้างเครื่องมือวัดผู้วิจัยนิยมตัวแปรจากสมการ $SEU = \sum_{i=1}^n SPU_i$, (Edward. 1954) สมการนี้อธิบายว่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์เป็นผลรวมของต้นเหตุทางเลือก (Sp) หรือความคิดว่าน่าจะเป็นไปได้ (subjective probability) ที่เมื่อทำงานวิจัยหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยแล้วจะเป็นหนทางนำไปสู่ผลลัพธ์หรือรางวัลบางอย่าง และอรรถประโยชน์ของผลลัพธ์ (U) หรือความเห็นเกี่ยวกับคุณค่า (value) ของผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานวิจัย ส่วน n คือ จำนวนประเด็นของผลลัพธ์ที่ครอบคลุม

การปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัย เมื่อใช้นิยามนี้สร้างเครื่องมือวัดผู้วิจัยจึงใช้มาตรวัดสองชุดที่แตกต่างกัน โดยถามจากข้อคำถามชุดเดียวกัน ตามรายละเอียดต่อไปนี้

4.3.1 มาตรวัดความคาดหวังต่อผลการทำงานวิจัย วัดความน่าจะเป็นหรือความคาดหวังของผู้ตอบว่ามีความเป็นไปได้ที่ผลลัพธ์จากการทำงานวิจัยในแต่ละประเด็น จะเกิดกับตนเองมากน้อยเพียงใด ในแบบสอบถามใช้คำว่า “ความเป็นไปได้อาจเกิดขึ้นกับตัวท่าน” มาตรวัดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของเคอร์เนนและลอร์ด (Kernan and Lord, 1990) โดยใช้ข้อคำถามซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการทำงานวิจัย 7 ข้อ มาตรวัดเป็นแบบประเมินคุณค่าของความเป็นไปได้จากเป็นไปได้ไม่ได้ (0) เป็นไปได้น้อยมาก (10%) จนไปถึงเป็นไปได้มากที่สุด (100%)

4.3.2 มาตรวัดแรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย วัดความรู้สึกตามการรับรู้ของผู้ตอบว่าสิ่งที่เป็นผลลัพธ์ของการทำงานวิจัยเป็นสิ่งดึงดูดใจ (attractiveness) ให้ทำงานวิจัยเพื่อให้ได้สิ่งนั้นๆ หรือกล่าวได้ว่ามาตรวัดนี้ใช้วัดอรรถประโยชน์ (utility) ของการวิจัย ในแบบสอบถามใช้คำว่า “สนใจให้ทำวิจัย” ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของเคอร์เนนและลอร์ด (Kernan and Lord, 1990) โดยใช้ข้อคำถามเดียวกับมาตรวัดความคาดหวังต่อผลการทำงานวิจัย แต่มาตรวัดจะเป็นแบบลิเคิร์ตเจ็ดระดับจากน้อยที่สุด (1) ไปจนถึงมากที่สุด (7)

ตัวอย่างมาตรวัดความคาดหวังต่อผลการทำงานวิจัย และมาตรวัดแรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย

ผลลัพธ์ของการทำวิจัย	สนใจให้ทำวิจัย							ความเป็นไปได้อาจเกิดขึ้นกับตัวท่าน											
	น้อยที่สุด						มากที่สุด												
1. สร้างรายได้พิเศษ	1	2	3	4	5	6	7	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	%
2. ทำไปขอตำแหน่งวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	%
3. ได้ผลิตตำราชั้นสูง	1	2	3	4	5	6	7	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	%

ข้อมูลที่ได้จากการวัดจะนำมาคำนวณหาค่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ตามข้อเสนอแนะของไคลน์ (Klein, 1991) โดยปรับมาตรวัดประเมินคุณค่าของตัวแปรแรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย เป็นแบบซัฟฟอก-ลบ ด้านสนใจมากเป็นบวก ด้านสนใจน้อยเป็นลบ ค่ามาตรวัดที่ปรับใหม่จะเป็นดังนี้

- | | | |
|---------------------------------|---|----|
| (1) จูงใจให้ทำวิจัยน้อยที่สุด | = | -3 |
| (2) จูงใจให้ทำวิจัยน้อย | = | -2 |
| (3) จูงใจให้ทำวิจัยค่อนข้างน้อย | = | -1 |
| (4) จูงใจให้ทำวิจัยปานกลาง | = | 0 |
| (5) จูงใจให้ทำวิจัยค่อนข้างมาก | = | 1 |
| (6) จูงใจให้ทำวิจัยมาก | = | 2 |
| (7) จูงใจให้ทำวิจัยมากที่สุด | = | 3 |

คะแนนจากการวัดแรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมายแต่ละข้อ จะนำไปคูณกับค่าความคาดหวังต่อผลการทำงานวิจัยที่มีข้อคำถามเหมือนกัน ดังนั้นค่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์แต่ละข้อ และค่าเฉลี่ยผลรวมทุกข้อของผู้ตอบทุกคน จะมีค่าอยู่ระหว่าง -300 ถึง 300

4.4 ความผูกพันกับเป้าหมาย เป็นการวัดความพยายามของผู้ตอบที่จะต้องให้กับการทำงานวิจัยตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามชุดนี้จากการดัดแปลงแบบวัดความผูกพันกับเป้าหมายของ ฮอลเลนเบค ไคลน์ โอเลียรี และไรท์ (Hollenbeck, Klein, O'Leary and Wright, 1989) ซึ่งก่อนจะได้ข้อคำถามแต่ละข้อ ผู้สร้างต้องกำหนดเป้าหมายของงานนั้นว่าเป้าหมายที่เด่นชัดและมีความสำคัญสูงสุดของผู้ตอบคืออะไร ผู้วิจัยจึงทำการสำรวจเป้าหมายการวิจัยในลักษณะการสำรวจความเชื่อเด่นชัด (salient belief) เพื่อยืนยันเป้าหมายการทำงานวิจัยที่มีทิศทางเด่นชัดของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ก.)

เมื่อได้ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำไปสร้างข้อคำถามในแบบวัดความผูกพันกับเป้าหมายจำนวน 7 ข้อคำถาม แต่ละข้อใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ตเจ็ดระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไปถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (7) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นดังนี้

“จากการสำรวจความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับเป้าหมายการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งกำหนดไว้ระหว่างปี 2541-2543 พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ โดยตั้งใจที่จะสร้างผลงานวิจัยให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ”
โปรดให้ความเห็นของท่านต่อเป้าหมายการวิจัยข้างต้น

	ไม่เห็นด้วย							เห็นด้วย							
	อย่างยิ่ง							อย่างยิ่ง							
1. ข้าพเจ้าทุ่มเทให้กับการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และประเทศอย่างมากอยู่แล้ว	1	2	3	4	5	6	7								
2. แม้ประสบปัญหาด้านเงินทุนวิจัยบ้าง ข้าพเจ้าก็จะไม่ล้มเลิกการทำงานวิจัยก่อนบรรลุเป้าหมาย	1	2	3	4	5	6	7								

การแปลความหมาย ระดับความผูกพันกับเป้าหมาย 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความพยายามที่จะทำการวิจัยเพื่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศน้อยที่สุด 2 ถึง 6 แสดงถึงระดับความเป็นไปได้ที่ผู้ตอบเพิ่มความพยายามให้บรรลุเป้าหมายสูงขึ้นตามลำดับ จนสูงสุดเท่ากับ 7 ค่าตัวแปรความผูกพันกับเป้าหมายการวิจัย หาได้จากการเฉลี่ยค่ารวมของคำตอบแต่ละข้อ

4.5 การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นการวัดความตั้งใจของผู้ตอบว่าคิดจะทำภาระกิจด้านการวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในระหว่างปี พ.ศ.2541-2543 นี้หรือไม่ ถ้าคิดจะทำ จะให้ระดับความตั้งใจนั้นสูง-ต่ำเพียงใด ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามชุดนี้โดยใช้แนวคิดทางทฤษฎีสำหรับการวัดความตั้งใจเชิงพฤติกรรม ของไอเซน และฟิชไบน์ (Aizen and Fishbein, 1980) เนื้อหาของข้อคำถามจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ จำนวน 7 ข้อ มาตราวัดเป็นแบบประเมินค่า แบ่งเป็นสองขั้วคือไม่คิดจะทำ (0) กับคิดจะทำ ซึ่งมีมาตราวัดย่อยแบบลิเคิร์ทอีกเจ็ดระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด (1) ไปถึงมากที่สุด (7) ดังตัวอย่าง

	ไม่คิด จะทำ	คิดจะทำ						
		น้อยที่สุด					มากที่สุด	
1. วิจัยเฉพาะทาง / เฉพาะเรื่องอย่างมีศักยภาพ	0	1	2	3	4	5	6	7
2. ส่งบทความไปลงพิมพ์ในวารสารต่างประเทศ	0	1	2	3	4	5	6	7
3. เขียนตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของตนเอง	0	1	2	3	4	5	6	7

การแปลความหมายระดับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ 1 หมายถึง ความตั้งใจน้อยที่สุดที่จะปฏิบัติภาระกิจด้านการวิจัยข้อนั้น 2 ถึง 6 แสดงถึงระดับความตั้งใจที่สูง

ขึ้นตามลำดับ จนสูงที่สุดเท่ากับ 7 ค่าตัวแปรการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการหาได้จาก การเฉลี่ยค่ารวมของคำตอบในแต่ละข้อ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นทั่วไป

แบบสอบถามตอนที่ 5 นี้ เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ ให้ผู้ตอบเขียนตอบ อย่างอิสระ โดยใช้คำถามว่า “ถ้าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความตั้งใจจะทำงานวิจัยให้บรรลุความเป็น เลิศทางวิชาการ ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สำเร็จ” ข้อมูลที่ได้รับ จากการตอบในตอนที่ 5 นี้ ผู้วิจัยนำไปใช้ประกอบการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะเพื่อการวาง นโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับ ลักษณะตัวแปรในแบบจำลองแนวคิดทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานของโคลน์ (Klein, 1989) โดยอาศัยตัวอย่างและรูปแบบเครื่องมือวัดจากต่างประเทศ มาเป็นแนวทางในการ สร้าง หลังจากผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเป้าหมายที่สำคัญและเด่นชัดในการทำงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แล้ว ผู้วิจัยจึงลงมือสร้างแบบวัดทุกตัวแปร พร้อมทั้งดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงตามลำดับดังนี้

1. เสนอเครื่องมือวิจัยฉบับร่างต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการและแนวคิดทางทฤษฎี
2. นำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงจากข้อหนึ่ง ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยา สังคมวิทยา และผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญอยู่ในภาคผนวก ง) จากนั้นจึงนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำอีกครั้ง
3. ส่งเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้และขอคำแนะนำเพิ่มเติม จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย และมีรายชื่ออยู่ในทำเนียบนักวิจัยแห่งชาติ จำนวน 40 คน ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม ถึง 1 เมษายน 2541 ซึ่งสามารถจำแนกตามมหาวิทยาลัยที่สังกัด และ ตำแหน่งทางวิชาการได้ดังนี้

ตาราง 4 ตำแหน่งทางวิชาการและมหาวิทยาลัยของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ข้อมูลและคำแนะนำเพิ่มเติมสำหรับการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัย	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
1. ขอนแก่น		1	2		3
2. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		1	2	1	4
3. เชียงใหม่		2	1		3
4. เทคโนโลยีมหานคร		1			1
5. ธรรมศาสตร์		1	1		2
6. นครสวรรค์	1				1
7. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์		1	1		2
8. บุรพา		2	2		4
9. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ		1			1
10. ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร		2	1		3
11. สุโขทัยธรรมมาธิราช	1		2		3
12. มหาสารคาม		1			1
13. มหิดล				1	1
14. แม่โจ้		2	1		3
15. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง		2			2
16. สงขลานครินทร์		1	2		3
17. เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี		1	1		2
18. สุรนารี	1				1
รวม	3	19	16	2	40

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 40 คน มาทบทองตรวจและคำนวณค่าตัวแปร พร้อมทั้งปรับปรุงสำนวนภาษา ความถูกต้องในการพิมพ์ ปรับจำนวนข้อคำถาม และมาตรวจวัดให้เหมาะสม

5. นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้มีลักษณะดีขึ้น แล้วนำเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจึงดำเนินการจัดพิมพ์ เพื่อเตรียม

ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป รวมเวลาการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยประมาณ 5 เดือน (มกราคม-พฤษภาคม 2541)

คุณภาพของเครื่องวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เป็นมาตรวัดตัวแปร มาคำนวณหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (construct validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวม และตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ตามความสอดคล้องภายใน ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha-coefficient) ผลการตรวจสอบเสนอไว้ในตาราง 5 ต่อไปนี้

ตาราง 5 จำนวนข้อ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ และคะแนนรวม และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย

มาตรวัด	จำนวน ข้อ	ค่า ไอเกน	% ของ ความแปรปรวน	ความสัมพันธ์ รายข้อ,คะแนนรวม	สัมประสิทธิ์ อัลฟา
1. ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมาย กับผลผลิตการวิจัย	7	3.123	44.609	.476 ^{**} - .757 ^{**}	.78
2. ความผูกพันกับเป้าหมาย	7	2.226	31.801	.366 ^{**} - .718 ^{**}	.61
3. การรับรู้ความสามารถของตน ในการวิจัย	10	4.145	41.453	.517 ^{**} - .756 ^{**}	.83
4. ค่านิยมในการทำงาน	9	3.450	38.331	.489 ^{**} - .709 ^{**}	.79
5. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	7	2.520	35.994	.450 ^{**} - .659 ^{**}	.69
6. ความภาคภูมิใจในตน	10	3.571	35.711	.289 ^{**} - .758 ^{**}	.77
7. บรรทัดฐานการทำงาน	6	1.832	30.531	.458 ^{**} - .601 ^{**}	.49
8. โครงสร้างรางวัล	6	2.47	41.162	.443 ^{**} - .727 ^{**}	.68
9. บรรยายภาคการวิจัย	10	4.79	47.897	.563 ^{**} - .777 ^{**}	.87
10. ความคาดหวังต่อผลการทำงานวิจัย	7	2.752	39.311	.559 ^{**} - .770 ^{**}	.81
11. แรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย	7	3.368	48.110	.567 ^{**} - .729 ^{**}	.73
12. การระบุสาเหตุ	8	2.753	34.416	-	.67
13. การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศฯ	7	3.258	46.55	.563 ^{**} - .749 ^{**}	.80

^{**} มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 5 จะเห็นว่าค่าไอเกนขององค์ประกอบหลักทุกมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยมีค่ามากกว่าหนึ่ง และค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) มากกว่า 30% ความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละมาตรวัด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยอยู่ระหว่าง .49 ถึง .87

สำหรับค่าความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของมาตรวัดการระบุสาเหตุ ไม่ได้เสนอไว้ในตาราง เนื่องจากคะแนนที่ได้จากมาตรวัดชุดนี้ จะถูกนำไปคำนวณเพื่อสร้างตัวแปร แหล่งที่มาของสาเหตุ และความคงที่ของสาเหตุอีกครั้ง ส่วนตัวแปรความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ใช้มาตรวัดความคิดคาดหวังและแรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมายเป็นตัวอธิบาย

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 ฝากส่งและรับคืนทางไปรษณีย์ สำหรับกลุ่มตัวอย่างซึ่งปฏิบัติราชการ ณ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

วิธีที่ 2 ฝากนักเรียนถึงผู้ปกครอง วิธีนี้ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความขออนุญาตอาจารย์ใหญ่โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ฝากแบบสอบถามถึงผู้ปกครองนักเรียน ที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บางท่าน (เลือกเฉพาะที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย) นักเรียนที่รับแบบสอบถามอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2-6 เมื่อผู้ปกครองตอบแบบสอบถามแล้ว จะฝากนักเรียนมาส่งคืนที่อาจารย์ประจำชั้น ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามคืนที่อาจารย์ประจำชั้นด้วยตนเอง

วิธีที่ 3 ฝากผ่านสำนักงานเลขานุการคณะและรุกรการภาควิชา วิธีนี้ผู้วิจัยทำบันทึกขออนุญาตคณบดีและผู้อำนวยการสำนักที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยฝากแบบสอบถามถึงอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยระบุชื่อผู้ตอบ ผ่านสำนักงานเลขานุการคณะ แบบสอบถามทุกฉบับจะมีซองเปล่าพร้อมชื่อผู้วิจัยที่อยู่โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบในการส่งคืน

วิธีที่ 4 ผู้วิจัยส่งถึงผู้ตอบด้วยตนเอง วิธีนี้เป็นวิธีสุดท้ายที่ผู้วิจัยต้องการเพิ่มจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนให้ครบตามจำนวนที่ต้องการในบางคณะ การเข้าพบและแจกแบบสอบถามถึงผู้ตอบโดยตรง ผู้วิจัยจะขอความอนุเคราะห์อาจารย์และเจ้าหน้าที่แต่ละคณะช่วยประสานงานให้คณะละ 1-2 คน

ระยะเวลาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาประมาณ 7 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 22 มิถุนายน 2541 ถึงวันที่ 7 สิงหาคม 2541

การวิเคราะห์ข้อมูล

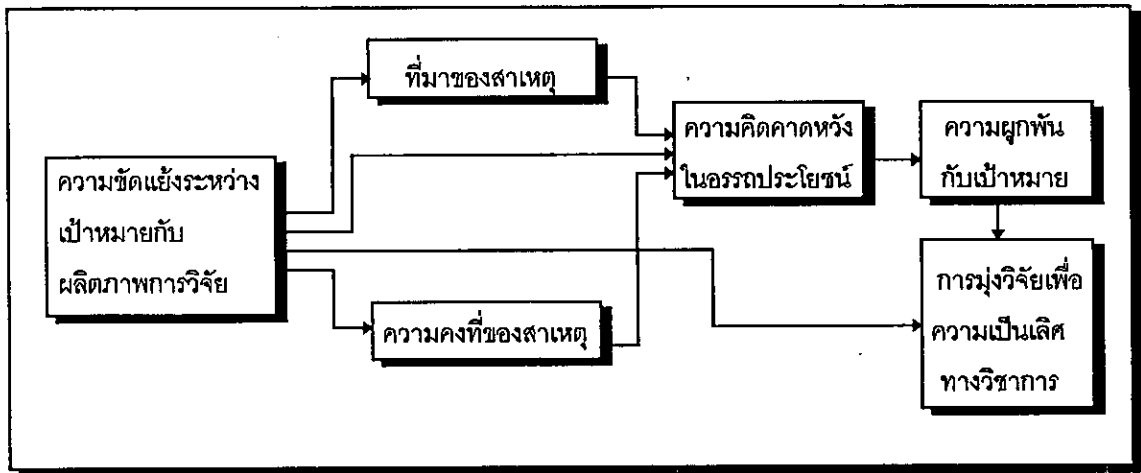
การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาวิจัย รายละเอียดการวิเคราะห์แต่ละตอนมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เป็นมาตรวัดตัวแปร มาคำนวณหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย และวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของตัวแปรทั้งหมด โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ คำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ค่าต่ำสุด-สูงสุด และสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรแต่ละตัว

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัย ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะตรวจสอบค่าความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรอย่างละเอียด กรณีที่พบตัวแปรใดมีค่าความโด่ง ความเบ้ ต่างจากตัวแปรอื่นมากจะนำค่าการวัดตัวแปรนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อยืนยันความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และความเป็นไปได้ที่จะใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในลำดับต่อไป ในการตอบปัญหาวิจัยแต่ละข้อผู้วิจัยใช้สถิติและวิธีการดังนี้

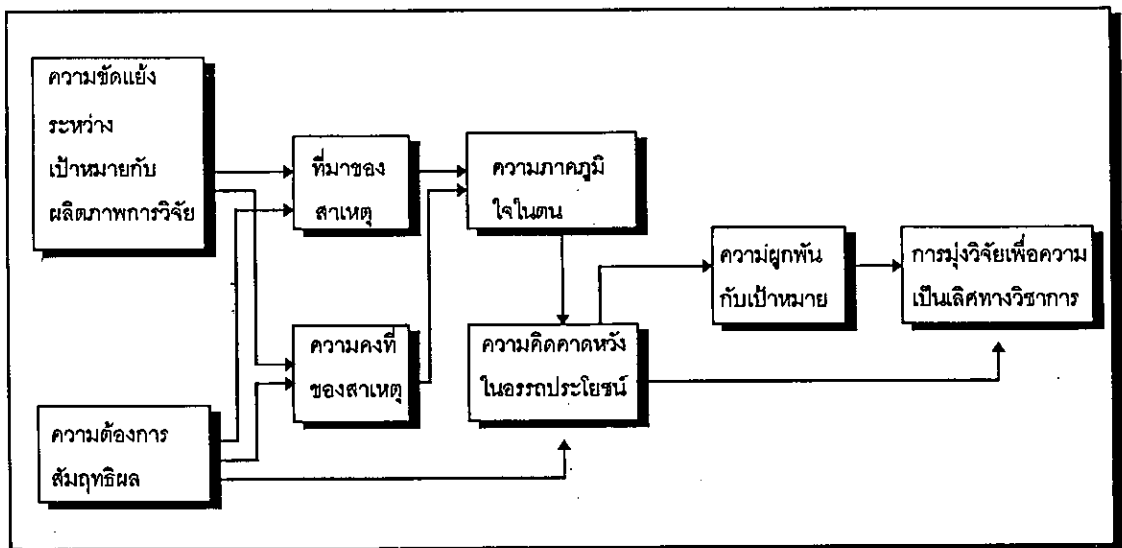
2.1 การเปรียบเทียบการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยในสาขาเกษตร สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ (MANOVA) ด้วยโปรแกรม SPSS/PC for Windows Version 7.5

2.2 การตรวจสอบความเหมาะสม พอดี ของแบบจำลองปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองเชิงสาเหตุ (causal modeling) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical package for social science) for Windows Version 7.5 และ AMOS (Analysis of moment structure) Version 3.6 (w32) ในสี่แบบจำลองต่อไปนี้



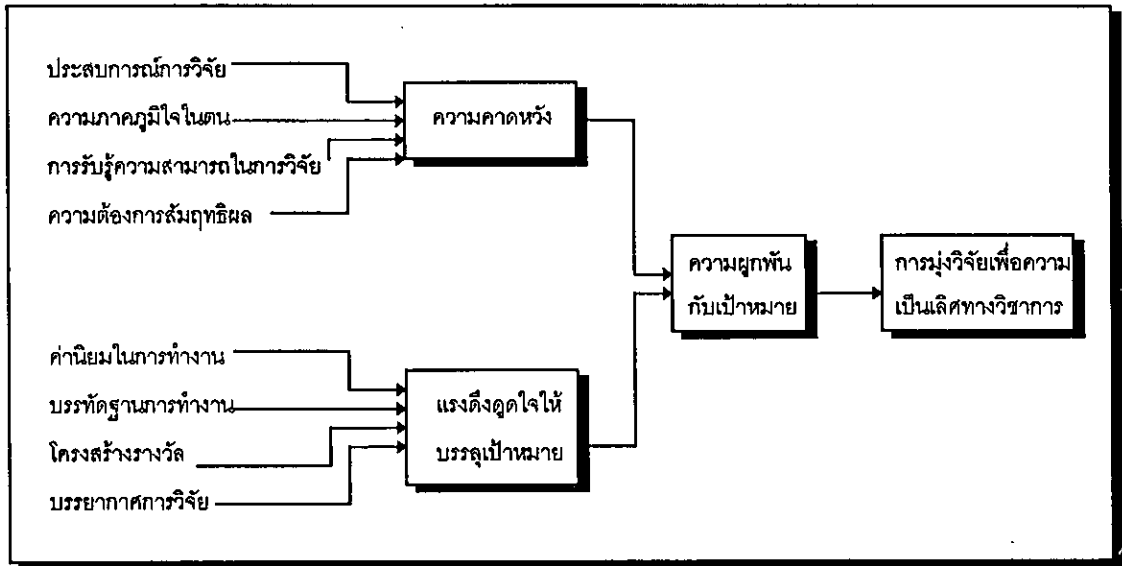
แบบจำลอง 1 ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 และข้อ 3

ภาพประกอบ 6 แบบจำลองอิทธิพลของความขัดแย้ง (discrepancy) ในทฤษฎีควบคุม (Control theory) (แบบจำลอง 1)



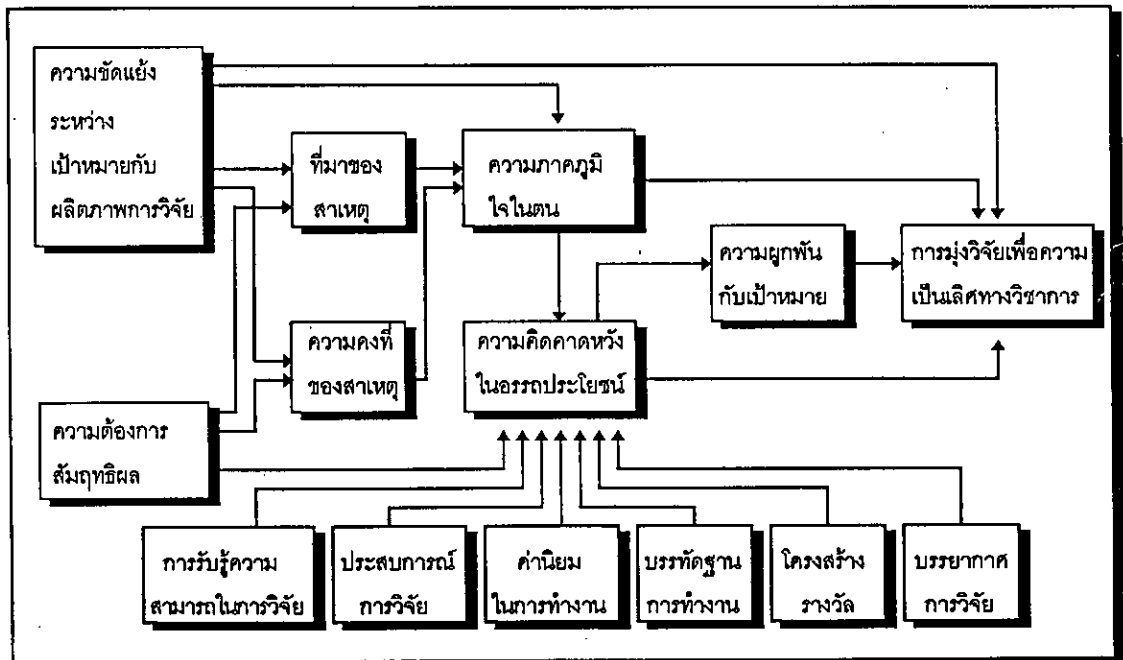
แบบจำลอง 2 ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 4

ภาพประกอบ 7 แบบจำลองอิทธิพลของการระบุสาเหตุการทำงานวิจัยที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ (attribution theory) (แบบจำลอง 2)



แบบจำลอง 3 ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 5

ภาพประกอบ 8 แบบจำลองความคาดหวังของความผูกพันกับเป้าหมาย (expectancy theory model of goal commitment) (แบบจำลอง 3)



แบบจำลอง 4 ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 6

ภาพประกอบ 9 แบบจำลองประยุกต์ทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน (integrated control theory model of work motivation) (แบบจำลอง 4)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น สำหรับแบบจำลอง 1-4 เป็นการวิเคราะห์ เพื่อค้นหาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลทางตรง และส่งผลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความ เป็นเลิศทางวิชาการ หลักการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบย่อยที่เรียกว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal structural model) เป็นรูปแบบสำหรับการวิเคราะห์ อิทธิพล (path analysis) ซึ่งได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับแบบจำลองไว้ว่า ตัวแปรที่นำมา ศึกษาทั้งหมดเป็นตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) และมีรูปแบบความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive model) ดังนั้นตัวแปรในทุกแบบจำลองจึงประกอบด้วยตัวแปรภายใน (endogenous variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ต้องได้รับการอธิบายจากความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในแบบจำลอง นั้นๆ และตัวแปรภายนอก (exogenous variables) เป็นตัวแปรสาเหตุที่ไม่สามารถอธิบายได้จาก ตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลองนี้ ตัวแปรทั้งหมดในการวิจัยจะอยู่ในแบบจำลอง 4 ซึ่งจำแนกประเภท ตัวแปรได้ดังนี้

ตัวแปรภายใน ได้แก่ 1) ที่มาของสาเหตุ 2) ความคงที่ของสาเหตุ 3) ความภาค ภูมิใจในตน 4) ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ 5) ความผูกพันกับเป้าหมาย และ 6) การมุ่ง วิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ตัวแปรภายนอก ได้แก่ 1) ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย 2) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล 3) การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย 4) ประสบการณ์การวิจัย 5) ค่านิยมในการทำงาน 6) บรรทัดฐานการทำงาน 7) โครงสร้างรางวัล และ 8) บรรยากาศการ วิจัย

การตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง (validation of the model) ผู้วิจัยใช้เทคนิคการ ทดสอบเพื่อพัฒนาแบบจำลอง (model generating : MG) โดยทำการประเมินว่าลักษณะอิทธิพล ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และภาพรวมถูกต้องหรือยัง ถ้ายังไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมตาม สภาพความเป็นจริงจะมีการปรับแก้ (modification) แบบจำลองนี้อย่างไร โดยที่การปรับนั้นต้อง อาศัยแนวคิดทางทฤษฎีและผลงานวิจัยที่อ้างอิงไว้ ตลอดจนการคำนึงถึงความเป็นไปได้ตาม สภาพความเป็นจริงในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ด้วย วิธีการดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ (examination of the solution) และ 2) การตรวจสอบความกลมกลืนรวม (Measures of overall fit) ตามรายละเอียดต่อไปนี้

การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ โปรแกรม AMOS version 3.6 (w32) จะแสดงผลลัพธ์ (outputs) เพื่อให้ผู้ใช้ตรวจสอบก่อนการพิจารณาความกลมกลืนรวม ผลลัพธ์ที่จำเป็นต้องตรวจสอบ ได้แก่ 1) การประมาณค่าพารามิเตอร์ (parameter estimates) ค่าพารามิเตอร์ที่คำนวณออกมาจะต้องมีความสมเหตุสมผลและถูกต้องทั้งขนาดและเครื่องหมาย ค่าประมาณจากแบบจำลองที่ไม่สมเหตุสมผล เช่น ความแปรปรวนเป็นลบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีขนาดมากกว่า 1.00 และเมตริกซ์สหสัมพันธ์ หรือความแปรปรวนร่วมของตัวแปรไม่สามารถระบุได้ในทางบวก ซึ่งโปรแกรม AMOS จะระบุก่อนแสดงเมตริกซ์นั้นว่า “The following covariance matrix is not positive definite” และสรุปท้ายเมตริกซ์ว่า “This solution is not admissible” และ 2) ค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (square multiple correlation and coefficient of determination) โปรแกรม AMOS จะแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัว และทุกตัวรวมกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่าน้อย แสดงว่าแบบจำลองการวิจัยนั้นมีความตรงน้อย และยังไม่ีประสิทธิภาพเพียงพอ

การตรวจสอบความกลมกลืนรวม ในขั้นตอนนี้จะตรวจสอบว่า โดยภาพรวมแบบจำลองการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความกลมกลืน ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าแบบจำลองมีความตรง และดัชนีอื่นๆ ที่เป็นฟังก์ชันของค่าไคสแควร์ (เนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 : 51) สำหรับเกณฑ์การตรวจสอบความกลมกลืนรวม ตามข้อแนะนำของโปรแกรม AMOS (Arbuckle, 1995 : 517-536) มีดังนี้

1. พิจารณาฟังก์ชันความขัดแย้งต่ำสุดของกลุ่มตัวอย่าง (The minimum sample discrepancy function) ดัชนีวัดความกลมกลืนชุดนี้ประกอบด้วยค่า CMIN DF P และ CMIN/DF

CMIN = Minimum value of the discrepancy function C หรือค่าไค-สแควร์ (chi-square), DF = Degrees of freedom หรือองศาอิสระ, P = probability หมายถึง “p value” สำหรับทดสอบสมมติฐานความกลมกลืนที่สมบูรณ์ของแบบจำลองในกลุ่มประชากร, CMIN/DF = อัตราส่วนระหว่างไคสแควร์ต่อองศาอิสระ

โดยทั่วไปนักวิจัยจะใช้ค่าไค-สแควร์ เป็นดัชนีวัดความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ถ้าค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า P (p value) สูงกว่า .05 แสดงว่ามีความกลมกลืน ถ้าค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือ p value น้อยกว่า .05 แสดงว่าแบบจำลองไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระดับการยอมรับ (acceptable level)

และการแปลความหมาย (interpretation) ความกลมกลืนของแบบจำลอง ยึดตามตารางค่าไค-สแควร์ (Loehlin. 1992 : 254, Schumacker and Lomax. 1996 : 121) ซึ่งโปรแกรม AMOS ได้ให้ค่า χ^2 , df และ p value มาแล้วทั้งสามค่า

สำหรับค่า CMIN/DF เป็นดัชนีวัดความกลมกลืนอีกค่าหนึ่งที่โปรแกรม AMOS ให้ความสำคัญโดยยึดเกณฑ์ว่า อัตราส่วนระหว่าง CMIN/DF > 2.00 แสดงว่าแบบจำลองไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. พิจารณาดัชนีความสอดคล้อง (goodness of fit index) ดัชนีความสอดคล้องที่นักวิจัยนิยมใช้คือ ค่า GFI และ AGFI

GFI = goodness of fit index เป็นดัชนีที่คิดค้นขึ้นมาโดยโจเรสกอกและเซอร์บอม (Joreskog and Sorbom. 1984) สำหรับประมาณค่าพารามิเตอร์ในโปรแกรมลิสเรลด้วยวิธีกำลังสองน้อยสุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares = ULS) และวิธีโลคิลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood = ML) ซึ่งต่อมา ทานากะและฮูบา (Tanaka and Huba. 1985) ได้ริเริ่มนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประมาณค่าด้วยวิธีอื่นๆ

ความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า GFI ที่อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 เมื่อ 1 แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (unity) ที่ชี้ถึงความกลมกลืนที่สมบูรณ์ (perfect fit) ส่วนค่า AGFI (adjusted goodness of fit index) แปลความหมายเช่นเดียวกับ GFI

3. พิจารณาฟังก์ชันความขัดแย้งของประชากร (population discrepancy function) สไตเจอร์และลินด์ (Steiger and Lind. 1980) เสนอให้ใช้ค่า RMS เป็นดัชนีวัดกลมกลืนสนิท (close fit) ของแบบจำลอง โดยพัฒนาวิธีการคำนวณค่ามาจากฟังก์ชันความขัดแย้งของประชากร (population discrepancy function, FO) โปรแกรม AMOS เรียกดัชนีนี้ว่า RMSEA ตามแนวคิดของ บราวน์และคูเด็ค (Browne and Cudeck. 1993) และใช้แปลความหมายร่วมกับค่า PCLOSE

RMSEA = root mean square error of approximation ที่มีค่าประมาณ 0.05 หรือน้อยกว่า แสดงถึงความกลมกลืนสนิท (close fit) ของแบบจำลอง และเมื่อค่า RMSEA = 0.0 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนแท้จริง (exact fit) ในทางตรงข้ามถ้าค่า RMSEA ประมาณ 0.08

แสดงว่าการประมาณค่าข้อมูลกับแบบจำลองมีความคลาดเคลื่อน และจะปฏิเสธความกลมกลืนของแบบจำลองเมื่อค่า RMSEA มากกว่า 0.1

PCLOSE คือ p value สำหรับการทดสอบสมมติฐานหลัก (null hypothesis) ซึ่งค่า RMSEA ของประชากรไม่มากกว่า .05 ($H_0 : RMSEA \leq .05$) ค่า PCLOSE ที่มีค่าใกล้ 1 แสดงถึงแบบจำลองกลมกลืนสนิท

เกณฑ์การตรวจสอบความกลมกลืนรวม ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปไว้ตามตาราง 6

ตาราง 6 ระดับการยอมรับและการแปลความหมายของเกณฑ์การตรวจสอบความกลมกลืนรวม

ดัชนีวัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ	การแปลความหมาย
CMIN (χ^2)	ตามตารางค่า χ^2 (Loehlin, 1992 : 254)	ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ หรือค่า P สูงกว่า .05 แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืน
CMIN/DF	CMIN/DF > 2.00	แบบจำลองไม่กลมกลืนกับข้อมูล
GFI, AGFI	0 (ไม่กลมกลืน) ถึง 1 (กลมกลืนสมบูรณ์)	ค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปแสดงถึงแบบจำลองมีความกลมกลืนดี
RMSEA	<.05	ค่าน้อยกว่า .05 แสดงความกลมกลืนสนิท (close fit) ค่า = 0.0 แสดงความกลมกลืนแท้จริง ปฏิเสธความกลมกลืน เมื่อ RMSEA = 0.1
PCLOSE	เมื่อ $H_0 : RMSEA \leq .05$	มีค่าใกล้ 1 แสดงถึงความกลมกลืนสนิท

2.3 การสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สำหรับการอธิบายพฤติกรรม การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลและผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองทั้ง 4 แบบจำลอง มาสร้างแบบจำลองโครงสร้าง (structural model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบจากตัวแปรสังเกตได้ มาสร้างเป็นตัวแปรแฝง (latent variables) ซึ่งแบบจำลองที่สร้าง

ขึ้นใหม่นี้ ผู้วิจัยกำหนดจากพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีความคุม และกรอบแนวคิดในการวิจัยว่าตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก สามารถทำนายตัวแปรแฝงตัวอื่นผ่านไปสู่ตัวแปรแฝงตัวที่สามได้ ซึ่งตรงกับลักษณะแบบจำลองชนิดที่ทำนายด้วยตัวแปรคั่นกลาง (Mediated prediction) ตามการอธิบายของชูแมคเกอร์และโลแมค (Schumacker and Lomax. 1996 : 69)

การวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองที่สร้างขึ้นใหม่ ผู้วิจัยใช้โปรแกรม AMOS version 3.6 (w32) ตรวจสอบความตรงเช่นเดียวกับการวิเคราะห์แบบจำลอง 1-4

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอในรูปตาราง ภาพประกอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และการบรรยาย ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ลักษณะทางสถิติของตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ผลการวิเคราะห์การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยในสาขาที่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เสนอใน 3 หัวข้อย่อย คือ

3.1 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

3.2 การทดสอบความไม่สัมพันธ์กันระหว่างความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

3.3 การทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สำหรับอธิบายพฤติกรรมกรรมการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางสถิติของตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในหัวข้อที่ 1 นี้ ผู้วิจัยเสนอผลการทดสอบตัวแปรด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อให้เห็นลักษณะการกระจายของข้อมูลทั้งหมด จากนั้นจะแสดงผลการตรวจสอบลักษณะตัวแปรที่มีความเบ้ ความโด่งสูงกว่าปกติ การตรวจสอบว่าข้อมูลจากการวัดนั้นๆ สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิเคราะห์เสนอไว้ในตาราง 7 ถึง ตาราง 10 ต่อไปนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ความแปรผัน ค่าสูงสุด ต่ำสุด ความเบ้ และความโด่ง ของข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	\bar{X}	SD	CV	Min-Max	Skew	Kurto
1. ประสบการณ์การวิจัย (reseaxp)	29.58	32.45	1.097	2.00-211.00	2.65	9.80
2. ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมาย กับผลผลิตการวิจัย (discrep)	-1.01	.84	.832	-3.00-1.86	.15	.12
3. ความผูกพันกับเป้าหมาย (goalcom)	4.88	.80	.164	2.43-7.00	.05	-.10
4. การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย (selfib)	4.77	.82	.172	2.10-7.00	-.10	-.07
5. ค่านิยมในการทำงาน (workval)	5.56	.66	.119	2.22-7.00	-.86	1.99
6. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (nach)	5.23	.76	.145	3.14-7.00	-.177	-.50
7. ความภาคภูมิใจในตน (selfest)	5.06	.80	.158	2.60-6.90	-.30	.17
8. บรรทัดฐานการทำงาน (worknor)	4.93	.79	.160	2.50-7.00	-.04	.10
9. โครงสร้างรางวัล (rewast)	4.90	.96	.196	1.00-7.00	-.45	.65
10. บรรยากาศการวิจัย (reclim)	3.62	1.04	.287	1.00-6.70	.03	-.07
11. ความคาดหวังต่อผลการทำงานวิจัย (expect)	59.19	16.60	.280	8.57-100.00	-.26	.38
12. แรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย (attrac)	.86	.98	1.140	-3.00-3.00	-.45	.75
13. ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ (seu)	62.22	67.22	1.08	-71.02-3.00	.83	.62
14. แหล่งที่มาของสาเหตุ (locusca)	-1.10	1.28	1.164	-6.00-2.25	-.31	.72
15. ความคงที่ของสาเหตุ (stabi)	-.99	1.08	1.091	-4.00-2.50	.27	.36
16. การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศฯ (intent)	4.88	1.15	.236	1.00-7.00	-.72	.77

จากตาราง 7 พบว่า การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งวัดจากความตั้งใจหรือเจตนาเชิงพฤติกรรม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เช่นเดียวกับ การผูกพันกับเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความภาคภูมิใจในตน บรรทัดฐานการทำงาน และโครงสร้างรางวัลที่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในขณะที่ค่านิยมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อยู่ในระดับมาก

ค่าความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลผลิตภาพการวิจัยเป็นลบ (-1.01) ซึ่งแสดงถึงผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานวิจัยที่ผ่านมายังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนบรรยากาศการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการอนุมานสาเหตุการไม่บรรลุเป้าหมายการทำงานวิจัยนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เห็นว่ามีสาเหตุมาจากภายนอกมากกว่าสาเหตุภายใน (แหล่งที่มาของสาเหตุ = -1.01) และเป็นสาเหตุที่ไม่คงที่มากกว่าสาเหตุคงที่ (ความคงที่ของสาเหตุ = -.99)

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรทั้งหมด พบว่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (coefficient of variation : CV) ของประสพการณ์การวิจัย แรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ แหล่งที่มาของสาเหตุ และความคงที่ของสาเหตุ มีค่ามากกว่าหนึ่ง แสดงถึงการกระจายของคะแนนมีมาก ในขณะที่ตัวแปรอื่นๆ มีการกระจายน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่กล่าวถึง มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ย และการวัดค่าตัวแปรเพื่อคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิได้นำคะแนนจากมาตรวัดมาใช้โดยตรง ตัวแปรประสพการณ์การวิจัยมีการถ่วงน้ำหนัก ส่วนตัวแปรอื่นๆ มีการปรับคะแนนจากมาตรวัดมาเป็นค่าใหม่ และนำค่าเหล่านั้นมาคูณกันก่อนนำมาคำนวณค่าทางสถิติ สำหรับตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือ พบว่า ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลผลิตภาพการวิจัย มีการกระจายของคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บรรยากาศการวิจัย ความคาดหวังต่อผลการทำงานวิจัย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามลำดับ ตัวแปรที่เหลือ ส่วนใหญ่มีการกระจายใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ และความโด่ง พบว่าคะแนนจากการวัดตัวแปรประสพการณ์การวิจัย มีค่าสูงแตกต่างจากตัวแปรอื่นๆ ทั้งหมด โดยค่าความเบ้มีค่าเป็นบวก (2.65) แสดงว่าคะแนนเฉลี่ยของประสพการณ์การวิจัยมีค่ามาก เนื่องจากข้อมูลบางค่ามีค่าสูงมาก ทำให้ค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าฐานนิยมและมัธยฐาน ส่วนค่าความโด่งเป็นบวก (9.80) และมีค่าสูง แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงที่ค่อนข้างป้าน หรือมีความโค้งน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างว่าจะต้องเป็นผู้มีประสพการณ์วิจัย และมีผลงานในระหว่างปี พ.ศ. 2538-2540 ข้อมูลบางค่าจึงมีค่าสูงมาก และการแจกแจง มีความโค้งน้อย

เพื่อให้มองลักษณะตัวแปรประสพการณ์การวิจัยได้ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงศึกษาลักษณะของตัวแปรนี้เพิ่มเติม โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อศึกษาว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการวิจัย มีความพอเหมาะหรือสอดคล้องกับรูป

แบบที่กำหนดได้ตามนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ และวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสพการณ์การวิจัย ด้วยปัจจัยตำแหน่งทางวิชาการ สาขาวิจัย และเพศ ผลการวิเคราะห์เสนอไว้ตามตาราง 8 ถึงตาราง 10 ต่อไปนี้

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สำหรับตัวแปรประสพการณ์การวิจัย

องค์ประกอบ	Regression Weights			Standardized	
	Estimate	S.E.	C.R.	Regression Weights	R-SQUARE
prod 1 ← PD	0.871	0.152	5.742	0.647	0.42
prod 2 ← PD	0.663	0.120	5.515	0.519	0.27
prod 3 ← PD	0.409	0.180	2.271	0.161	0.03
prod 4 ← PD	1.000			0.660	0.44
prod 5 ← PD	0.623	0.125	4.996	0.584	0.34
prod 6 ← PD	0.988	0.104	9.502	0.653	0.43
prod 7 ← PD	0.154	0.032	4.872	0.410	0.17
prod 8 ← PD	0.041	0.019	2.147	0.164	0.03

CMIN = 9.990, DF = 9, P = 0.438, CMIN/DF = 0.999

GFI = 1.00, AGFI = 0.971, RMSEA = 0.000, PCLOSE = 0.858

หมายเหตุ prod 1 = การเสนอรายงานการวิจัยในที่ประชุมวิชาการ, prod 2 = ทำวิจัยคนเดียวและได้รับทุน, prod 3 = การคุมวิทยานิพนธ์, prod 4 = งานวิจัยที่เผยแพร่ทางวารสารวิชาการ, prod 5 = บทความที่เขียนจากการประชุมต้งานวิจัย, prod 6 = ทำวิจัยเป็นคณะ, prod 7 = เขียนตำราโดยอ้างผลการวิจัยของตนเองบางส่วน, prod 8 = เขียนตำราโดยอ้างอิงผลการวิจัยโดยตรง, PD = ประสพการณ์การวิจัย

จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิภาพการวิจัยเป็นองค์ประกอบร่วมอยู่ในการปฏิบัติภารกิจการวิจัยทั้ง 8 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (พิจารณาจากค่า C.R. ทุกค่ามากกว่า 2.00) โดยน้ำหนักองค์ประกอบประสิทธิภาพการวิจัยที่มีต่องานวิจัยที่เผยแพร่ทางวารสารวิชาการมีค่าสูงสุด (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.66) และประสิทธิภาพการวิจัยสามารถอธิบายได้จากปริมาณงานวิจัยที่เผยแพร่ทางวารสารวิชาการ ร้อยละ 44 ($R^2 = 0.44$) รองลงมาได้ การทำวิจัยเป็นคณะ การเสนอรายงานการวิจัยในที่ประชุมวิชาการ การเขียนบทความจากการประชุมงานวิจัย และทำวิจัยคนเดียวและได้รับทุนตามลำดับ ส่วนการคุมวิทยานิพนธ์และการเขียนตำราโดยอ้างอิงผลการวิจัยโดยตรง เป็นตัวที่ประสิทธิภาพการวิจัยได้น้อยที่สุด ค่า $R^2 = .03$ และน้ำหนักองค์ประกอบ = 0.161 และ 0.164 ตามลำดับ

เนื่องจากการวิจัยนี้ ได้กำหนดให้ประสิทธิภาพการวิจัยเป็นตัวแปรอิสระและเป็นตัวแปรภายนอกตามการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นร่วมกับตัวแปรอื่นๆ อีกหลายตัวแปร ซึ่งจะไม่มีการศึกษาถึงสาเหตุ หรือผลกระทบที่มาจากตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการวิจัย แต่เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า คะแนนประสิทธิภาพการวิจัยมีการกระจายที่แตกต่างจากตัวแปรอื่น โดยเฉพาะค่าความโค้ง ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแปรปรวนสามทางของตัวแปรประสิทธิภาพการวิจัยด้วย สาขาวิจัย ตำแหน่งทางวิชาการ และเพศ พบว่า ปัจจัยทั้งสามมีอิทธิพลร่วมกันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการวิจัย และตำแหน่งทางวิชาการ มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ผู้วิจัยพบว่าปฏิสัมพันธ์ (2-way interactions) ระหว่างตำแหน่งทางวิชาการและเพศส่งผลต่อประสิทธิภาพการวิจัย ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของประสิทธิภาพการวิจัยด้วย ตำแหน่งทางวิชาการทั้งสี่ตำแหน่ง และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการวิจัยระหว่างอาจารย์หญิงและชาย ตามตาราง 9 และ 10 ต่อไปนี้

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของตัวแปรประสิทธิภาพการวิจัย ตามตำแหน่งทางวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	67864.31	3	22621.44	26.868	.000
ภายในกลุ่ม	257639.0	306	841.958		
รวม	325503.0	309			

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพการวิจัยของอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ได้ดัชนีผลิตภาพการวิจัยระหว่างปี 2538-2540 เป็นตัวบ่งชี้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม (Post Hoc Tests) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์เท่านั้นที่มีประสิทธิภาพการวิจัยไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นจะแตกต่างกันทุกคู่ กล่าวคือ อาจารย์มีประสิทธิภาพการวิจัยน้อยกว่ารองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มีประสิทธิภาพน้อยกว่ารองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีประสิทธิภาพน้อยกว่าศาสตราจารย์ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการวิจัย ระหว่างกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและชาย

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	S.E mean	t	Sig
หญิง	142	23.993	23.824	1.999	-2.82	.005
ชาย	168	34.309	37.694	2.908		

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตั้งแต่ตาราง 8 ถึงตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าการกระจายของคะแนนประสิทธิภาพการวิจัยที่แตกต่างจากตัวแปรภายนอกอื่นๆ น่าจะเป็นเพราะประสิทธิภาพการวิจัยเน้นที่การเผยแพร่มากกว่าภารกิจอื่น ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์มีประสิทธิภาพการวิจัยสูงกว่าอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์มาก และอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงมีประสิทธิภาพการวิจัยต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยในสาขาที่แตกต่างกัน

การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ วิเคราะห์จากการวัดตัวแปรความตั้งใจ (intention) ที่จะทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ผลการวิเคราะห์เสนอตามตาราง 11 ถึง ตาราง 12 ดังต่อไปนี้

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามสาขาการวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	25.629	2	12.815	10.268	.000
ภายในกลุ่ม	383.138	307	1.248		
รวม	408.767	309			

จากตาราง 11 พบว่า การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยสาขาสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ มีความตั้งใจที่จะทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัย สาขาเกษตร และกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก็มีความตั้งใจที่จะทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยสาขาเกษตร ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในขณะที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ กับสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของประเด็นคำถามการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการทั้ง 7 ข้อ คำถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยในสาขาที่ต่างกัน ด้วยสถิติ MANOVA ผลการวิเคราะห์เสนอตามตาราง 12 ต่อไปนี้

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ MANOVA ของประเด็นคำถามการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการในกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยสาขาต่างกัน

ตัวแปรตาม	SS	df	MS	F	Sig
เสนอโครงการวิจัยที่นำไปใช้พัฒนาท้องถิ่น (INT 1)	46.926	2	23.463	8.215	.000
ร่วมมือกับภาคเอกชน/ธุรกิจในการวิจัย (INT 2)	46.723	2	23.362	6.666	.001
การวิจัยเฉพาะทาง/เฉพาะเรื่องอย่างมีศักยภาพ (INT 3)	19.836	2	9.918	5.652	.004
ทำงานวิจัยลักษณะชุดโครงการ (INT 4)	40.448	2	20.224	6.844	.001
ส่งบทความไปลงพิมพ์ในวารสารต่างประเทศ (INT 5)	66.351	2	33.176	9.357	.000
ส่งเสริมนิสิตทำวิทยานิพนธ์เน้นการพัฒนาศักยภาพ (INT 6)	3.71	2	1.855	.895	.410
เขียนตำราที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยโดยตรง (INT 7)	41.376	2	20.688	7.371	.001
Pillai's Trace	F = 4.628	Sig = .000			
Wilks' Lambda	F = 4.633	Sig = .000			
Hotelling's Trace	F = 4.637	Sig = .000			
Roy's Largest Root	F = 6.062	Sig = .000			

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ MANOVA สอดคล้องกับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่พบว่าการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่างสามสาขาวิจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ก็ยังมีประเด็นคำถามข้อ 6 (INT 6) ได้แก่ การส่งเสริมให้นิสิตทำวิทยานิพนธ์ที่เน้นการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศอย่างมีคุณภาพ ที่กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พบแนวโน้มความตั้งใจในการส่งบทความไปลงพิมพ์ในวารสารต่างประเทศ (INT5) ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสาขาวิจัยแตกต่างกันมากที่สุด ซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ (multiple comparisons) แล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ตั้งใจที่จะส่งบทความไปลงพิมพ์ในวารสารต่างประเทศน้อยที่สุด ต่างกับสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างสาขาเกษตร มีความตั้งใจในประเด็นนี้สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่ความแตกต่างนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3 ผลการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แบ่งเป็น 3 หัวข้อย่อย คือ 3.1) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3.2) การทดสอบความไม่สัมพันธ์กันระหว่างความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลผลิตทางการวิจัย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และ 3.3) การทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

3.1 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

หลังจากการศึกษาลักษณะการกระจายของข้อมูลในแต่ละตัวแปรแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window 7.5 ผลการวิเคราะห์แสดงตามตาราง 13 ต่อไปนี้

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ตัวแปร	ATTRAC	DISCREP	EXPECT	GOALCOM	INTENT	LOCUSCA	NACH	RECLIM	RESEXP	REWAST	SELFEST	SELFIB	SEU	STABI	WORKNOR	WORKVAL
แรงดึงดูดใจสู่เป้าหมาย (ATTRAC)	1.000															
ความขัดแย้ง (DISCREP)	.046	1.000														
ความคาดหวัง (EXPECT)	.696**	.168**	1.000													
ความผูกพันกับเป้าหมาย (GOALCOM)	.190**	.124*	.306**	1.000												
การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศ (INTENT)	.418**	.114*	.468**	.501**	1.000											
ทัศนคติของสาเหตุ (LOCUSCA)	-.016	.139*	-.037	-.175**	-.156**	1.000										
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (NACH)	.206**	-.180**	.124*	.218**	.192**	-.179**	1.000									
บรรยากาศการวิจัย (RECLIM)	.124*	.254**	.178**	.079	.127*	.227**	-.068	1.000								
ประสบการณ์การวิจัย (RESEXP)	.108	.189**	.217**	.189**	.223**	-.060	.027	.064	1.000							
โครงสร้างรางวัล (REWAST)	.151**	.052	.125*	.116*	.205**	-.024	.258**	.220**	.049	1.000						
ความภาคภูมิใจในตน (SELFEST)	.217**	.137**	.390**	.438**	.489**	-.196**	.244**	.126*	.378**	.118*	1.000					
การรับรู้ความสามารถ (SELFIB)	.119*	.106	.212**	.183**	.252**	-.150**	.272**	.025	.271**	.079	.432	1.000				
ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ (SEU)	.924**	.083	.792**	.222**	.430**	-.059	.208**	.111	.147**	.149**	.306**	.171**	1.000			
ความคงที่ของสถานะ (STABI)	-.068	.115*	-.068	-.134*	-.145*	.730**	-.066	.181**	-.156**	.001	-.238**	.224**	-.091	1.000		
บรรทัดฐานการทำงาน (WORKNOR)	.249**	.076	.220**	.116*	.292**	-.051	.274**	.267**	.058	.362**	.321**	.131*	.303**	-.040	1.000	
ค่านิยมในการทำงาน (WORKVAL)	.319**	-.061	.244**	.199**	.323**	-.139*	.425**	.032	.048	.214**	.218**	.344**	.333**	-.053	.256**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องทุกตัวแปร โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันกับเป้าหมาย ($r_{xy} = .501$) ความภาคภูมิใจในตน ($r_{xy} = .489$) ความคาดหวัง ($r_{xy} = .458$) ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ($r_{xy} = .43$) แรงดึงดูดใจสู่เป้าหมาย ($r_{xy} = .418$) ค่านิยมในการทำงาน ($r_{xy} = .323$) บรรทัดฐานการทำงาน ($r_{xy} = .292$) การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ($r_{xy} = .252$) ประสบการณ์การวิจัย ($r_{xy} = .223$) โครงสร้างรางวัล ($r_{xy} = .205$) และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ($r_{xy} = .192$)

การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับบรรยากาศการวิจัย ($r_{xy} = .127$) และความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย ($r_{xy} = .114$) นอกจากนั้นยังมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับที่มาของสาเหตุ ($r_{xy} = -.156$) และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ ความคงที่ของสาเหตุ ($r_{xy} = -.145$)

สำหรับความสัมพันธ์รายคู่ที่สำคัญ ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ แม้ว่าความสัมพันธ์จะเป็นทางบวกและมีนัยสำคัญ แต่ค่า r_{xy} ก็ค่อนข้างต่ำ (.114) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานศูนย์ว่าสองตัวแปรนี้ไม่สัมพันธ์กัน (มีความสัมพันธ์กันเป็นศูนย์) โดยใช้วิธีประมาณค่าจากเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (variance - covariance matrix) ด้วยโปรแกรม AMOS

3.2 การทดสอบความไม่สัมพันธ์กันระหว่างความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

การทดสอบในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งตั้งสมมติฐานเชิงทฤษฎีว่าความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย (discrepancy) จะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ กรณีที่มีอิทธิพลทางตรงค่าความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัยจะมีค่าเป็นบวกหรือใกล้ 0 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการค่อนข้างสูง สำหรับภากรวิจัยครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย มีค่าเท่ากับ -1.01 ซึ่งเป็นลบ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งคู่ก่อน เพื่อให้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในขั้นตอนต่อไปมีความชัดเจน สามารถอธิบายได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงสูงสุด ผลการทดสอบ เสนอไว้ในตาราง 14 ต่อไปนี้

ตาราง 14 ผลการทดสอบความไม่สัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและ
ผลิตภาพการวิจัย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์

การวิเคราะห์/ตัวแปร	การประมาณค่า	S.E.	C.R.
ความแปรปรวนร่วม			
discrep ↔ intent	0.000		
ความแปรปรวน			
discrep	0.711	0.057	12.430
intent	1.319	0.106	12.430
$\chi^2 = 4.014, df = 1, P = 0.045$			

discrep คือ ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย

intent คือ การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

จากตาราง 14 จะเห็นว่าความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรทั้งคู่มีค่าเป็นศูนย์ และจากการทดสอบความไม่สัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรทั้งคู่ด้วยสถิติไคสแควร์ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = 0.045$) แสดงว่าความขัดแย้งกับเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยไม่มี
ความสัมพันธ์กับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากการวิเคราะห์นี้ จะเป็นแนวทางในการตัดสินใจ แสดงค่าอิทธิพลทางตรงระหว่าง
ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย กับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
ออกไปเนื่องจากมีอิทธิพลต่อกันน้อยมาก

3.3 ผลการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานเชิงทฤษฎีกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยนำเกณฑ์การตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง มาใช้เพื่อเสนอผลความกลม
กลืนของแบบจำลองสมมติฐานเชิงทฤษฎี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขั้นตอนการตรวจสอบผลลัพธ์
ที่ได้ (examination of the solution) พบว่า การประมาณค่าพารามิเตอร์ มีความสมเหตุสมผล

ถูกต้องทั้งขนาดและเครื่องหมายทั้งสี่แบบจำลอง อีกทั้งค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรที่มีความมากพอที่แบบจำลองจะมีความตรง ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความกลมกลืนรวม ผลการวิเคราะห์สำหรับแบบจำลอง 1, 2, 3 และ 4 (ตามภาพประกอบ 6, 7, 8 และ 9 ตามลำดับ) เสนอไว้ในตาราง 15 ต่อไปนี้

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย ทั้ง 4 แบบจำลอง

แบบจำลอง	ดัชนีวัดความกลมกลืน							
	CMIN (χ^2)	DF	P	CMIN/DF	GFI	AGFI	RMSEA	PCLOSE
1	19.901	6	.003	3.317	.980	.929	.087	.065
2	130.837	15	.000	8.722	.905	.773	.158	.000
3	116.248	35	.000	3.321	.937	.860	.087	.000
4	163.786	54	.000	3.033	.924	.853	.081	.000

จากตาราง 15 พบว่า แบบจำลองทั้งสี่ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมจากการวิจัย โดยเฉพาะแบบจำลอง 2 ที่อัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์และองศาอิสระสูงถึง 8 เท่า และ RMSEA มีค่ามากกว่า .1 แสดงว่า แบบจำลอง 2 มีความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อมูลกับแบบจำลองมากที่สุด สำหรับอีกสามแบบจำลองที่เหลือแม้ว่าจะไม่กลมกลืนตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้เมื่อลองตรวจสอบด้วยเกณฑ์ที่ผ่อนคลายนบ้าง ตามข้อเสนอแนะของคู่มือโปรแกรม AMOS โดยยอมรับว่าแบบจำลองมีความกลมกลืน เมื่ออัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ และองศาอิสระไม่เกิน 5 เท่า (Marsh and Hocevar, 1965) และค่า RMSEA อยู่ประมาณ .08 ซึ่งอยู่ในจุดเริ่มต้นแสดงความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อมูลกับแบบจำลอง เมื่อค่านี้ไม่ถึง .1 แสดงว่ายังไม่ปฏิเสธความกลมกลืน

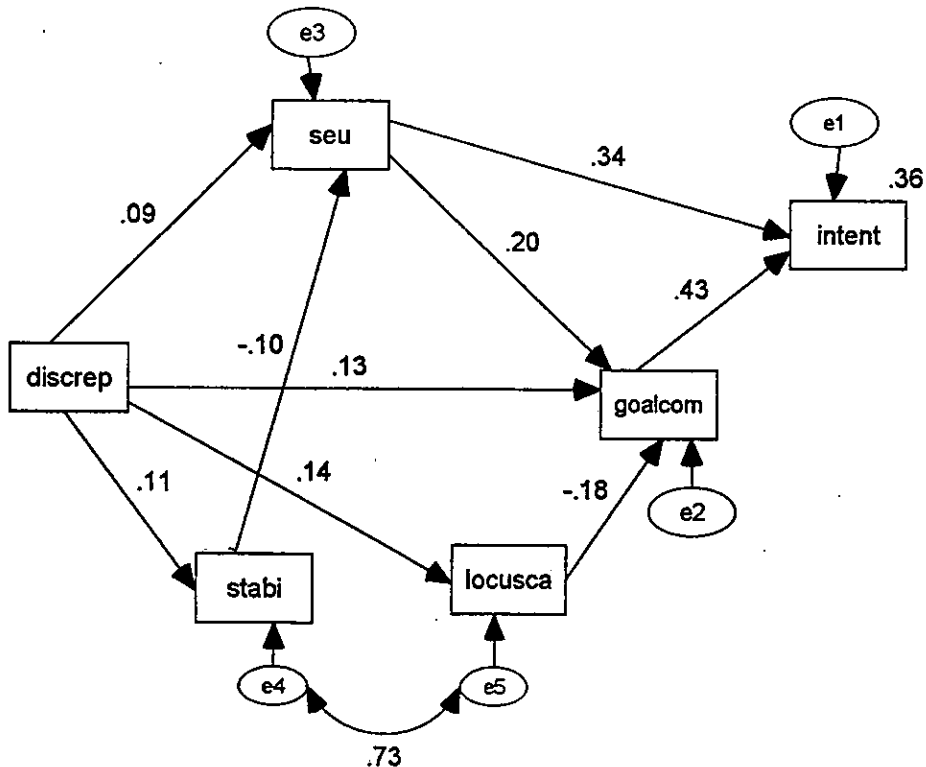
ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 แสดงให้เห็นแนวโน้มเบื้องต้นว่า ผู้วิจัยน่าจะสามารถปรับตัวแปรและเส้นอิทธิพลในแต่ละแบบจำลองอีกไม่มากนัก แบบจำลองทั้งหมดก็จะมี ความ

กลมกลืนกับข้อมูล ผู้วิจัยจึงปรับปรุงแบบจำลองทั้งหมด โดยพิจารณาจากผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลองสมมติฐาน ที่วิเคราะห์ไว้ในครั้งแรก การปรับแก้แบบจำลองและผลการวิเคราะห์ความกลมกลืน เสนอเป็นลำดับจากแบบจำลอง 1 ถึงแบบจำลอง 4 ดังต่อไปนี้

3.3.1 ผลการปรับปรุงแบบจำลอง 1 (แบบจำลองอิทธิพลของความขัดแย้งในทฤษฎีควบคุม) และการผลการตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง

ผลจากการวิเคราะห์ในข้อ 3.2 ทำให้ปฏิเสธสมมติฐานข้อ 2 ผู้วิจัยจึงตัดเส้นอิทธิพลทางตรงของตัวแปรความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัยไปสู่ตัวแปรการมุ่งวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการออกไป ตั้งแต่การตรวจสอบความกลมกลืนครั้งแรก การปรับปรุงแบบจำลอง 1 จึงเน้นการตรวจสอบความตรง เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3

ในการปรับแบบจำลองผู้วิจัยได้ตัดเส้นที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (standardized regression weights) ต่ำหรือมีค่า = 0.00 ออกไป และเพิ่มเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรภายในเพิ่มเข้าไป ได้เป็นแบบจำลองใหม่ ตามภาพ 10 ต่อไปนี้



$$\chi^2 = 2.914, df = 5, P = 0.713, CMIN/DF = 0.583$$

$$GFI = 0.997, AGFI = 0.987, RMSEA = 0.000, PCLOSE = 0.918$$

ภาพประกอบ 10 แบบจำลองอิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิภาพการวิจัย หรือแบบจำลอง 1 ซึ่งปรับให้กลมกลืนกับข้อมูลแล้ว

จากภาพประกอบ 10 และค่าดัชนีความกลมกลืน แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิภาพการวิจัย (discrep) พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อการอนุমানสาเหตุในมิติคงที่ การอนุমানสาเหตุในมิติที่มา และความผูกพันกับเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $\beta = .11, .14,$ และ $.13$ ตามลำดับ ในขณะที่อิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิภาพการวิจัย ที่มีต่อความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และอิทธิพลของความคงที่ของสาเหตุที่มีต่อความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ไม่มีนัยสำคัญ $\beta = .09$ และ

-10 ตามลำดับ ผู้วิจัยพบว่า แม้สัมประสิทธิ์ถดถอยทั้งสองค่าจะไม่มีนัยสำคัญ แต่ก็เป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้แบบจำลองมีความกลมกลืนโดยรวม

สำหรับตัวแปรผล คือ การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้รับอิทธิพลทางตรง จากความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมาย ค่า $\beta = .34$ และ $.43$ ตามลำดับ ในขณะที่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตภาพการวิจัย ผ่านตัวแปรที่มาของสาเหตุ และความผูกพันกับเป้าหมาย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (squared multiple correlations : SMC) พบว่า SMC สำหรับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ มีค่าเท่ากับ 0.358 (ในภาพใช้ทศนิยมสองตำแหน่ง = .36) แสดงว่าร้อยละ 35.8 ของความแปรปรวน (variance) ของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ อธิบายได้ตามแบบจำลองนี้

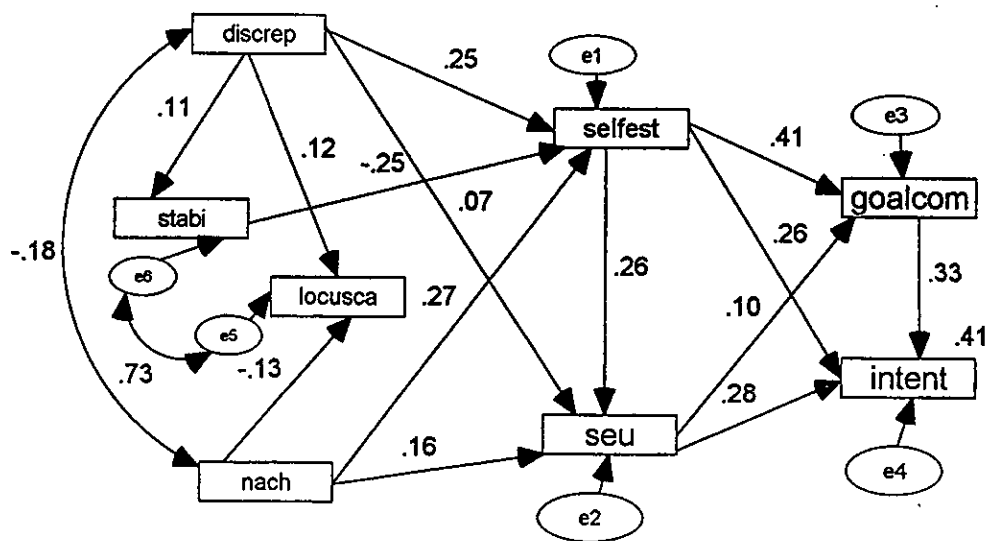
ผลจากการปรับแบบจำลอง และตรวจสอบความตรง พบว่า ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมาย และผลผลิตภาพการวิจัย มีอิทธิพลต่อการอนุมานสาเหตุในมิติคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่อิทธิพลของตัวแปรความคงที่ของสาเหตุ (stabi) ที่มีต่อความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 3 ที่เสนอไว้

อย่างไรก็ตามสำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างตัวแปรภายใน ผู้วิจัยยังไม่ให้ความสำคัญ และยังไม่ให้ข้อสรุปจากการวิเคราะห์แบบจำลอง 1 นี้ เพราะการศึกษาในแบบจำลองต่อไป จะนำตัวแปรเหล่านี้เข้ามาศึกษาพร้อมกับรวมตัวแปรอื่นๆ เพิ่มขึ้นอีก และจะสมบูรณ์เมื่อมีการวิเคราะห์ในแบบจำลอง 4

3.3.2 ผลการปรับปรุงแบบจำลอง 2 (แบบจำลองอิทธิพลของการระงับสาเหตุการทำงานวิจัยที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ตามทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ) และผลการตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง

ในการปรับแบบจำลอง 2 ผู้วิจัยได้ตัดทอนเส้นที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานต่ำออกไปสองเส้น คือ เส้นแสดงอิทธิพลของความต้องการสัมฤทธิ์ผล (nach) ไปสู่ตัวแปรความคงที่ของสาเหตุ (stabi) และเส้นแสดงอิทธิพลของตัวแปรที่มาของสาเหตุ (locusca) ไปสู่ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ส่วนการเพิ่มเส้นแสดงอิทธิพล ในขั้นแรกจะนำผลการตรวจสอบความ

กลมกลืนในแบบจำลอง 1 มาใช้ โดยเพิ่มเส้นที่ยังขาดหายไปให้ครบคล้ายกับแบบจำลอง 1 จากนั้นจึงเพิ่มเส้นให้กับตัวแปรใหม่ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลง (modification indices) ที่โปรแกรม AMOS แนะนำ ผลการปรับแบบจำลอง 2 ได้เป็นแบบจำลองใหม่ ตามภาพประกอบ 11 ต่อไปนี้



$$\chi^2 = 11.373, df = 12, P = 0.497, CMIN/DF = 0.948,$$

$$GFI = .991, AGFI = .973, RMSEA = 0.000, PCLOSE = 0.918$$

ภาพประกอบ 11 แบบจำลองอิทธิพลของการระบุสาเหตุการทำงานวิจัยที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ตามทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ (attribution theory) หรือแบบจำลอง 2 ซึ่งปรับปรุงแล้ว

รูปแบบที่ผู้วิจัยกำหนดเฉพาะ (model specification) สำหรับแบบจำลอง 2 นี้ จะมีความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิภาพการวิจัย (discrep) และความต้องการสัมฤทธิ์ผล (nach) เป็นตัวแปรภายนอก (exogenous variables) ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน และตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม AMOS ที่ให้ตัวแปรภายในสังเกตได้ทุกตัวแปร ได้รับอิทธิพลจาก

ตัวแปรแฝงภายนอก (e1 ถึง e6) โดยระบุค่าอิทธิพลเป็นหนึ่งในทุกตัวแปร นอกจากนี้ผู้วิจัยยังกำหนดให้ตัวแปรแฝง e5 และ e6 มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากตัวแปรความคงที่ของสาเหตุ (stabi) และตัวแปรที่มาของสาเหตุ (locusca) ใช้มาตรวัดชุดเดียว

ผลจากความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามภาพประกอบ 11 และค่าดัชนีความกลมกลืน แสดงให้เห็นว่า แบบจำลองอิทธิพลของการระบุสาเหตุการทำงานวิจัยที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ตามทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ ที่ปรับปรุงแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมจากการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยเน้นความสำคัญของการอนุมานสาเหตุทั้งสองตัวแปร พบว่า การอ้างสาเหตุการทำงานวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายว่ามาจากสาเหตุไม่คงที่มีสาเหตุมาจากความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = .11$) อิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความคงที่ของสาเหตุ จะส่งผลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ (intent) โดยผ่านความภาคภูมิใจในตน (selfest) ค่า $\beta = -.25$ ผ่านความภาคภูมิใจในตน ผ่านความผูกพันกับเป้าหมาย (goalcom) ไปถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ (seu) ไปถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่วนการอ้างสาเหตุการทำงานวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายว่ามีสาเหตุมาจากแหล่งภายในและภายนอก (locusca) ได้รับอิทธิพลจากความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย และความต้องการสัมฤทธิ์ผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า β เท่ากับ .012 และ -.13 ตามลำดับ และไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อตัวแปรภายในอื่น ๆ แต่อย่างใด

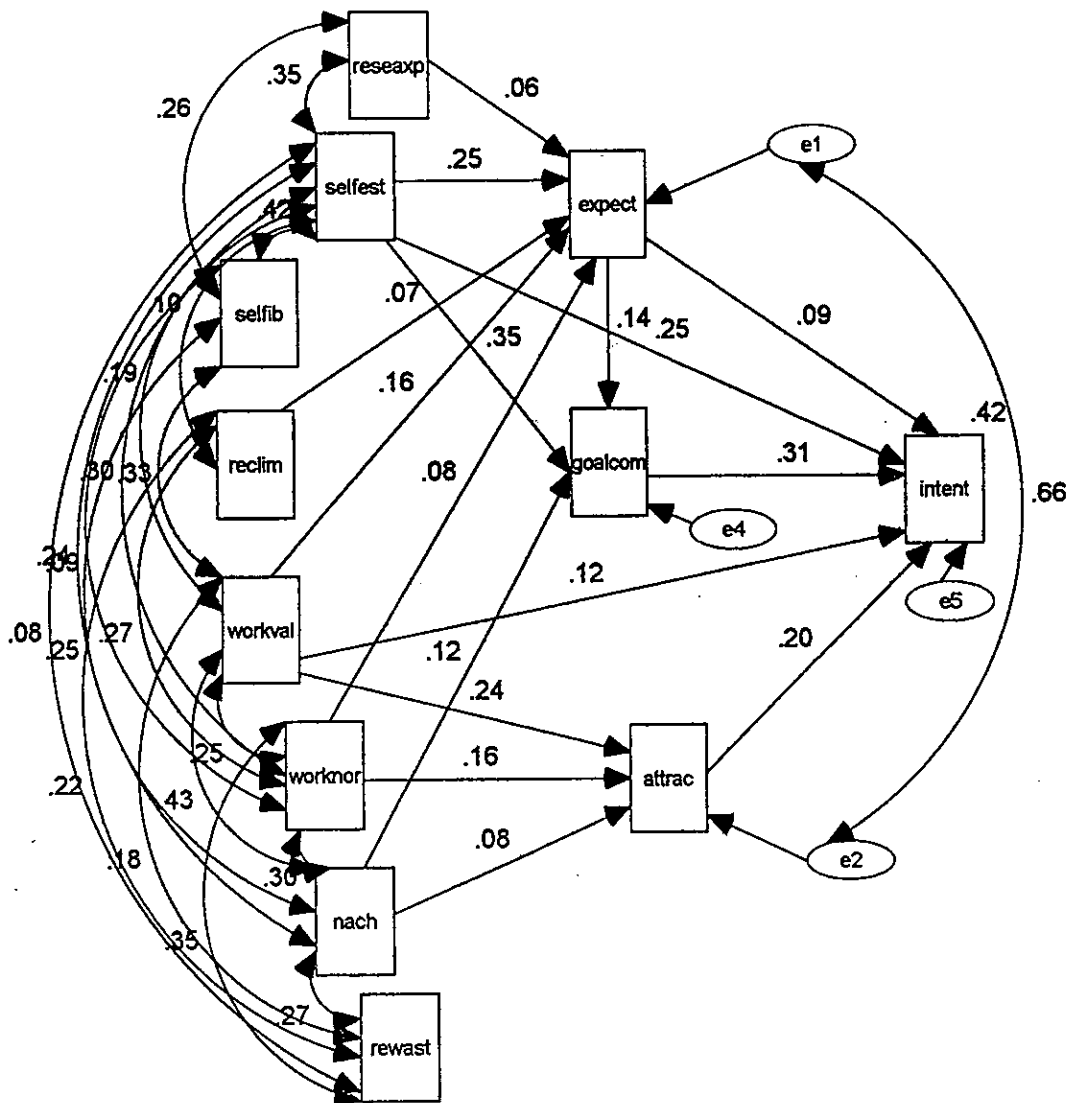
ผลการตรวจสอบดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.2 เพียงข้อเดียว ส่วนข้อ 4.1, 4.3 และ 4.4 ไม่พบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ แต่ทั้งนี้เมื่อเพิ่มตัวแปรภายนอกเข้าไปตามแบบจำลอง ผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดอีกครั้ง

เมื่อพิจารณาตัวแปรผล คือ การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ (intent) พบว่าได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ความผูกพันกับเป้าหมาย ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความภาคภูมิใจในตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.33, 0.28 และ 0.26 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (squared multiple correlation : SMC) พบว่า SMC สำหรับ การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ มีค่าเท่ากับ 0.41 แสดงว่าร้อยละ 41 ของความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ อธิบายได้ตามแบบจำลองนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับแบบจำลอง 1 จะเห็นว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรความต้องการสัมฤทธิ์ผลและความ

ภาคภูมิใจในตนเองเข้าไปในแบบจำลอง มีส่วนช่วยให้อธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการได้มากขึ้น โดยเฉพาะตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเอง ได้แสดงความสำคัญในฐานะตัวแปรภายใน ที่เป็นลักษณะตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการทดสอบตัวแปรนี้ในลักษณะความสัมพันธ์อื่น ๆ ต่อไป

3.3.3 ผลการปรับแบบจำลอง 3 (แบบจำลองความคาดหวังของความผูกพันกับเป้าหมาย) และผลการตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง

แบบจำลอง 3 เป็นการตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งเป็นตัวแปรภายนอกทุกตัวแปรในการวิจัย ที่ส่งผลต่อความคาดหวัง และแรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตัวแปรทั้งสองเป็นฟังก์ชันของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ อิทธิพลจากตัวแปรภายนอกดังกล่าวนี้จะส่งผ่านความผูกพันกับเป้าหมายไปสู่การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ รูปแบบความสัมพันธ์ของแบบจำลอง 3 จึงแตกต่างจากแบบจำลอง 1 และ 2 การปรับปรุงแบบจำลองจึงต้องอาศัยข้อมูลจากการตรวจสอบความกลมกลืนครั้งแรกเป็นสำคัญ ผลการปรับแบบจำลอง 3 ได้แบบจำลองใหม่ ตามภาพประกอบ 12 ต่อไปนี้



$\chi^2 = 27.514$ df = 30 P = .596 CMIN/DF = .917

GFI = .985 AGFI = .961 RMSEA = 0.000 PCLOSE = .992

ภาพประกอบ 12 แบบจำลองความคาดหวังของความผูกพันกับเป้าหมาย หรือแบบจำลอง 3 ซึ่งปรับปรุงแล้ว

รูปแบบกำหนดเฉพาะ (model specification) สำหรับแบบจำลอง 3 จะมีตัวแปรภายนอก ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร คือ ประสบการณ์การวิจัย (reseaxp) ความภาคภูมิใจในตน (selfest) การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย (selfib) บรรยากาศการวิจัย (reclim) ค่านิยมในการทำงาน (workval) บรรทัดฐานการทำงาน (worknor) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (nach) และโครงสร้างรางวัล (rewast) ตัวแปรภายนอกทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจะใช้เฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าสูง และมีผลต่อความตรงของแบบจำลอง แต่จะไม่นำไปอธิบายเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายใน เช่นเดียวกับตัวแปรแฝงภายนอก คือ e1 และ e2 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเนื่องจากตัวแปรความคาดหวัง และแรงดึงดูดใจสู่เป้าหมาย ต่างก็เป็นฟังก์ชันของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์

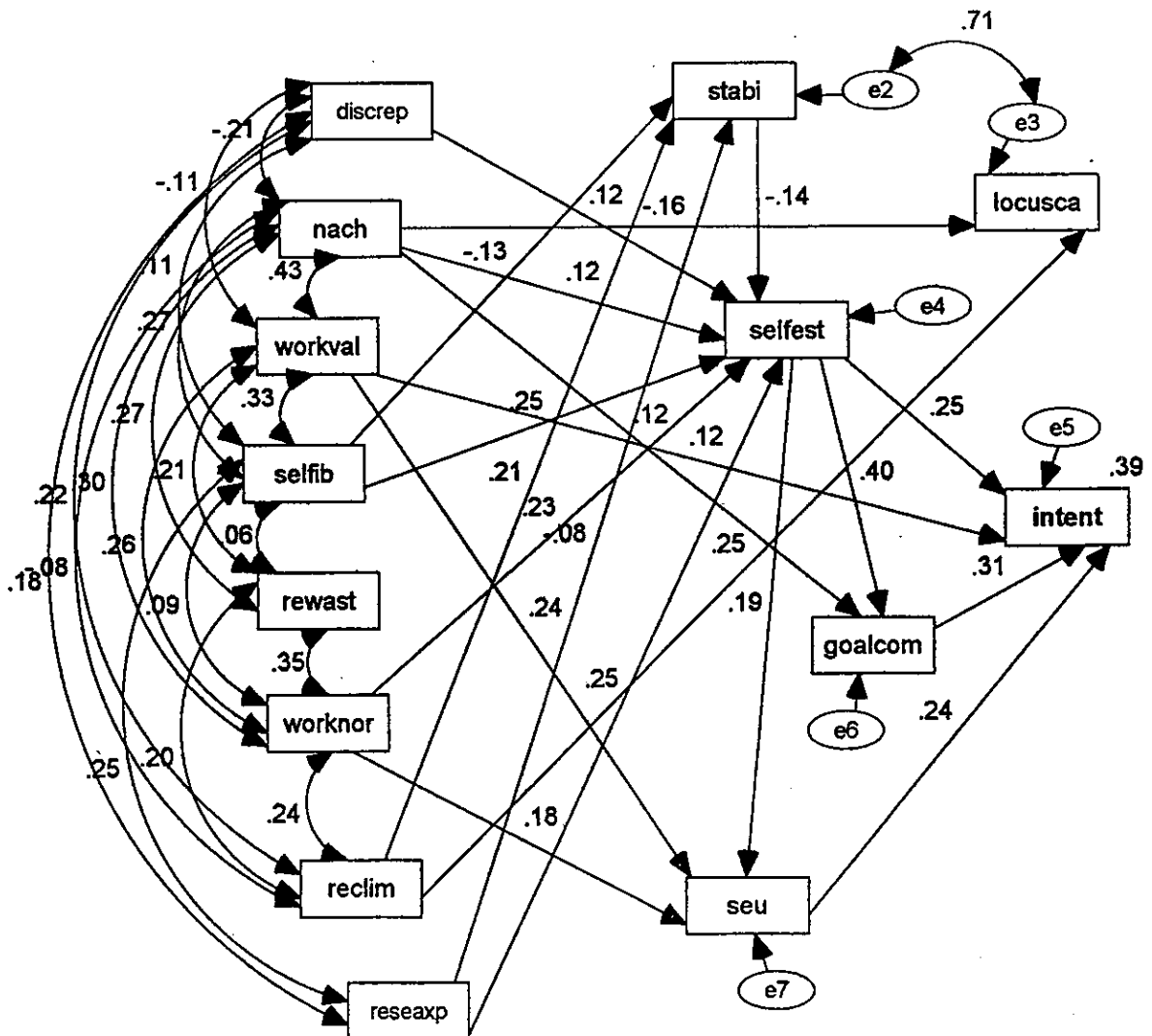
ผลจากความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตามภาพประกอบ 12 และค่าดัชนีความกลมกลืน แสดงให้เห็นว่า แบบจำลองความคาดหวังของความผูกพันกับเป้าหมาย ที่ปรับปรุงแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมจากการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อความคาดหวัง และแรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมาย พบว่าความภาคภูมิใจในตน และค่านิยมในการทำงาน มีอิทธิพลความคาดหวัง (expect) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $\beta = .25$ และ $.16$ ตามลำดับ ขณะที่อิทธิพลของประสบการณ์การวิจัย บรรยากาศการวิจัย และบรรทัดฐานการทำงาน ต่อความคาดหวังไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่านิยมในการทำงานและบรรทัดฐานการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมาย (attrac) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $\beta = .24$ และ $.16$ ตามลำดับ ขณะที่อิทธิพลของความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่อแรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมาย ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 5.1 และข้อ 5.2 โดยเฉพาะตัวแปรโครงสร้างรางวัล และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย นอกจากนี้ไม่ส่งผลต่อตัวแปรตามสมมติฐานแล้ว ยังไม่ส่งผลต่อตัวแปรภายในทุกตัวแปรอีกด้วย

ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลสูงต่อตัวแปรภายใน และตัวแปรตามคือ ความภาคภูมิใจในตน ซึ่งส่งผลทางตรง และทางอ้อมผ่านความคาดหวัง และความผูกพันกับเป้าหมาย ถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลสูงรองลงมาคือ ค่านิยมในการทำงาน ซึ่งส่งผลทางตรง และทางอ้อมผ่านแรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมาย และความคาดหวัง ถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาตัวแปรผล คือ การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ พบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันกับเป้าหมาย ความภาคภูมิใจในตน แรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $\beta = .31, .25, .20$ และ $.12$ ตามลำดับ ส่วนอิทธิพลทางตรงของความคาดหวังต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรภายนอกที่ส่งผลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการได้แก่ ประสบการณ์การวิจัย ความภาคภูมิใจในตน บรรยากาศการวิจัย ค่านิยมในการทำงาน บรรทัดฐานการทำงาน และความต้องการสัมฤทธิ์ผล เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (squared multiple correlation : SMC) พบว่า SMC สำหรับการมุ่งวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ มีค่าเท่ากับ 0.422 แสดงว่าร้อยละ 42.2 ของความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ อธิบายได้ตามแบบจำลองนี้ เมื่อเปรียบเทียบในแง่ประสิทธิภาพการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม ระหว่างแบบจำลอง 2 กับแบบจำลอง 3 พบว่าใกล้เคียงกัน และตัวแปรที่ยังคงมีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อตัวแปรภายในสูง คือ ความภาคภูมิใจในตนและความผูกพันกับเป้าหมาย ซึ่งมีความสัมพันธ์สูงกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

3.3.4 ผลการปรับแบบจำลอง 4 (แบบจำลองประยุกต์ทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน) และผลการตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง

แบบจำลอง 4 เป็นแบบจำลองที่ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นครบทุกตัวแปร ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย การปรับแบบจำลองให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลมากที่สุด ผู้วิจัยดำเนินการอย่างรอบคอบ เริ่มจากการจัดลำดับความสำคัญทางทฤษฎีของอิทธิพลต่างๆ ในแบบจำลอง ตัดพารามิเตอร์ที่ไม่สำคัญออกไป จะคงไว้เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับดีกว่า .05 หรือค่าอัตราส่วนวิกฤติ (critical ratio : C.R.) มากกว่า 1.96 ประกอบกับการพิจารณาโดยใช้หลักการ ความมีนัยสำคัญทางเนื้อหาวิชา (substantive significance) เมื่อดำเนินการถอดถอยมาตรฐาน (standardized regression weights) มีค่าสูงกว่า 0.08 พร้อมทั้งพิจารณาค่าดัชนีดัดแปลง (modification indices) ที่โปรแกรม AMOS แนะนำควบคู่ไปด้วย แล้วจึงคำนวณค่าสถิติที่เกี่ยวข้องใหม่ ผลการปรับแบบจำลอง 4 ได้เป็นแบบจำลองใหม่ ตามภาพประกอบ 13 ต่อไปนี้



$$\chi^2 = 46.309 \text{ df} = 51 \text{ P} = .66 \text{ CMIN/DF} = .908$$

$$\text{GFI} = .979 \text{ AGFI} = .956 \text{ RMSEA} = .000 \text{ PCLOSE} = .999$$

ภาพประกอบ 13 แบบจำลองประยุคต์ทฤษฎีความคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานหรือ
แบบจำลอง 4 ซึ่งปรับปรุงแล้ว

ผลจากความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามภาพ 13 และค่าดัชนีความกลมกลืน
แสดงให้เห็นว่า แบบจำลองประยุคต์ทฤษฎีความคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานที่ปรับปรุงแล้ว

มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ผลจากการวิเคราะห์นี้ มาแยกพิจารณาเป็นรายตัวแปร โดยศึกษาอิทธิพลรวม อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลและตัวแปรตาม ประกอบกับค่าความแปรปรวนของตัวแปรภายใน แต่ละตัวที่ได้รับการอธิบายด้วยแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ผลการวิเคราะห์เสนอไว้ตามตาราง 16 ต่อไปนี้

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน และค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของสมการโครงสร้างตัวแปร

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรผล					
		stabi	selfest	seu	goalcom	locusca	intent
ตัวแปรภายนอก discrep	DE	-	0.117*	-	-	-	-
	IE	-	-	1.904*	0.045*	-	0.069*
	TE	-	0.117*	1.904*	0.045*	-	0.069*
reclim	DE	0.209*	-	-	-	0.298*	-
	IE	-	-0.021*	-0.347*	-0.008*	-	-0.013*
	TE	0.209*	-0.021*	-0.347*	-0.008*	0.298*	-0.013*
nach	DE	-	0.124*	-	0.119*	-0.255*	-
	IE	-	-	2.026*	0.048	-	0.126
	TE	-	0.124*	2.026*	0.167*	-0.255*	0.126*
worknor	DE	-	0.232*	15.180*	-	-	-
	IE	-	-	3.776*	0.089*	-	0.198*
	TE	-	0.232*	18.956*	0.089*	-	0.198*
resexp	DE	-0.003*	0.006*	-	-	-	-
	IE	-	-	0.103*	0.002	-	0.004*
	TE	-0.003*	0.006*	0.103*	0.002	-	0.004*
selfib	DE	-0.164*	0.242*	-	-	-	-
	IE	-	0.017*	4.216*	0.100*	-	0.152*
	TE	-0.164*	0.259*	4.216*	0.100	-	0.152*
workval	DE	-	-	24.137*	-	-	0.207*
	IE	-	-	-	-	-	0.098*
	TE	-	-	24.137*	-	-	0.305*

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรผล					
		stabi	selfest	seu	goalcom	locusca	intent
ตัวแปรภายใน							
stabi	DE	-	-0.102*	-	-	-	
	IE	-	-	-1.659*	-0.039*	-	-0.060*
	TE	-	-0.102*	-1.659*	-0.039*	-	-0.060*
selfest	DE	-	-	16.289*	0.386*	-	0.347*
	IE	-	-	-	-	-	0.239*
	TE	-	-	16.289*	0.386*	-	0.586
seu	DE	-	-	-	-	-	0.004*
	IE	-	-	-	-	-	-
	TE	-	-	-	-	-	0.004*
goalcom	DE	-	-	-	-	-	0.450*
	IE	-	-	-	-	-	-
	TE	-	-	-	-	-	0.450*
		ตัวแปรผลตามสมการ					
		stabi	selfest	seu	goalcom	locusca	intent
SMC (R-SQUARE)		0.072	0.331	0.185	0.194	0.092	0.394

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ discrep = ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลผลิตภาพการวิจัย reclim = บรรยากาศการวิจัย nach = ความต้องการสัมฤทธิ์ผล worknor = บรรทัดฐานการทำงาน reseaxp = ประสบการณ์การวิจัย selfib = การรับรู้ความสามารถของตนเองในการวิจัย workval = ค่านิยมในการทำงาน stabi = ความคงที่ของสาเหตุ selfest = ความภาคภูมิใจในตน seu = ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ goalcom = ความผูกพันกับเป้าหมาย locusca = แหล่งที่มาของสาเหตุ intent = การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) TE = อิทธิพลรวม (Total Effect) และ SMC = สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (squared multiple correlation : R^2)

จากภาพประกอบ 13 และตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า เส้นอิทธิพลซึ่งแสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (standardized regression weights) ทุกเส้นในแบบจำลองประยุกต์ทฤษฎีควบคุม สำหรับการจูงใจในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแบบจำลองนี้สามารถอธิบายการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ร้อยละ 39.40 ($R^2 = .394$)

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันกับเป้าหมายค่านิยมในการทำงาน และบรรทัดฐานการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.586, 0.450, 0.035 และ 0.198 ตามลำดับ (ค่านี้อ่านจากตาราง 16 ซึ่งโปรแกรม AMOS ให้ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรง ด้วยค่า regression weights ในขณะที่เส้นอิทธิพลในภาพ 13 และภาพแบบจำลองอื่นในการวิจัยนี้ เสนอด้วยว่า standardized regression weights ภาพแบบจำลองที่ต่างกันด้วยค่าอิทธิพล เสนอไว้ในภาคผนวก) เมื่อพิจารณาเฉพาะค่าอิทธิพลทางตรงจากภาพ 13 พบว่า ความผูกพันกับเป้าหมายมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และค่านิยมในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.311, 0.246, 0.244 และ 0.124 ตามลำดับ

สำหรับอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน จากภาพ 13 และตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า มีเฉพาะค่านิยมในการทำงานและบรรทัดฐานการทำงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการโดยผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 6.1 แต่พบว่าตัวแปรภายนอกส่วนใหญ่ ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย ความต้องการสัมฤทธิ์ผล การรับรู้ความสามารถของตนเองในการวิจัย บรรทัดฐานการทำงาน และประสบการณ์การวิจัย ส่งผลต่อการมุ่งวิจัย ความภาคภูมิใจในตนเอง ผ่านความภาคภูมิใจในตนเองและความผูกพันกับเป้าหมาย และผ่านความภาคภูมิใจในตนเอง และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ตามลำดับ ซึ่งน้ำหนักความสำคัญในแต่ละเส้นทางสามารถพิจารณาได้ตามตาราง 16 ข้อค้นพบนี้แสดงถึงความสำคัญของตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเอง และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ที่มีลักษณะเป็นตัวแปรคั่นกลาง ระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (square multiple correlation : SMC) พบว่า SMC สำหรับความภาคภูมิใจในตนเอง และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์เท่ากับ 0.331 และ 0.185 ตามลำดับ แสดงว่าร้อยละ

33.1 ของความแปรปรวนของความภาคภูมิใจในตน และร้อยละ 18.5 ของความแปรปรวนของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ อธิบายได้ตามแบบจำลองนี้

ประเด็นความสัมพันธ์ที่สำคัญสำหรับแบบจำลองนี้ ได้แก่ อิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย ที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความภาคภูมิใจในตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 6.2 และย้ำถึงความสำคัญของความภาคภูมิใจในตนมากขึ้น

ส่วนตัวแปรแหล่งที่มาของสาเหตุ และความคงที่ของสาเหตุ มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายในค่อนข้างน้อย โดยความคงที่ของสาเหตุได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในการวิจัย บรรยากาศการวิจัย และประสบการณ์การวิจัย แล้วส่งผลทางตรงในเชิงผกผันผ่านความภาคภูมิใจในตน ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมาย ไปถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ความสัมพันธ์นี้สอดคล้องกับผลการตรวจสอบแบบจำลอง 1 และแบบจำลอง 2 ที่ผ่านมา ส่วนแหล่งที่มาของสาเหตุ ได้รับอิทธิพลจากความต้องการสัมฤทธิ์ผลและบรรยากาศการวิจัย แต่ไม่ส่งผลทางตรงและอ้อมถึงตัวแปรภายในใด ๆ ทั้งสิ้น

4. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สำหรับการอธิบายพฤติกรรมกรรมการมุ่งวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

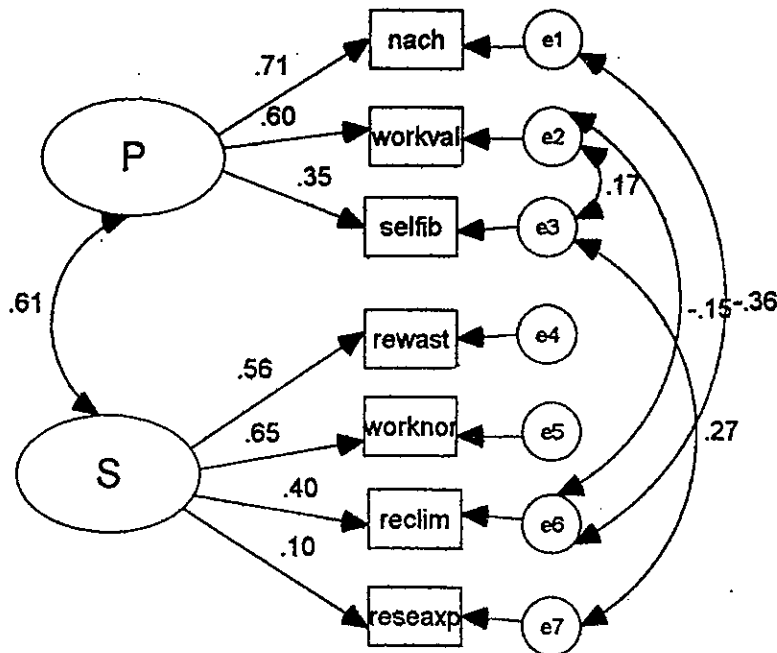
การสร้างแบบจำลองขึ้นใหม่นี้ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลและผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองทั้ง 4 แบบจำลอง มาสร้างแบบจำลองโครงสร้าง (structural model) ชนิดที่ทำนายด้วยตัวแปรคั่นกลาง (mediated prediction) และตัวแปรที่นำมาศึกษาในแบบจำลองที่สร้างขึ้นนี้จะเป็นตัวแปรแฝง (latent variables) การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อสร้างตัวแปรแฝง และนำไปตรวจสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) สร้างตัวแปรแฝงภายนอก โดยใช้ตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวแปรประจักษ์ชัด (manifest variables) 7 ตัวแปร คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ค่านิยมในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานวิจัย โครงสร้างรางวัล บรรทัดฐานการทำงาน บรรยากาศการวิจัย และประสบการณ์วิจัย มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันว่าตัวแปรทั้งหมดนี้มีคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์เป็นองค์ประกอบร่วม ตามแบบจำลองของไคลน์ (Klein, 1989)
- 2) สร้างตัวแปรคั่นกลาง ผู้วิจัยใช้ตัวแปรความภาคภูมิใจในตน และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ซึ่งพบว่ามีอิทธิพลอย่างสูงต่อตัวแปรตาม มาสร้างตัวแปรแฝงและกำหนดชื่อตัวแปรตามแนวทฤษฎีควบคุม

3) สร้างตัวแปรผล ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันกับเป้าหมาย เพื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับความแปรปรวนทางเดียวของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ จากนั้นนำค่าจากมาตรวัดตัวแปรทั้งคู่นี้มาทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบลักษณะความเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ของตัวแปรทั้งสอง

4.1 ผลการสร้างตัวแปรแฝงภายนอก

ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสร้างตัวแปรแฝงภายนอก แสดงไว้ตามภาพประกอบ 14 และตาราง 17 ต่อไปนี้



Chi square = 3.01 df = 9 p = .96 cmin/df = .33
GFI = 1.00 AGFI = .99 RMSEA = .00 PCLOSE = 1.00

หมายเหตุ P = คุณลักษณะบุคคล (Personality factor)

S = คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ (Situational characteristic)

ภาพประกอบ 14 แบบจำลองการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบคุณลักษณะบุคคล และคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ จากตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ตามที่เสนอในภาพประกอบ 14 ใช้การประมาณค่ามาตรฐาน (Standardized estimates) ผู้วิจัยใช้หลักการความมีนัยสำคัญทางเนื้อหาวิชา (substantive significance) โดยถือว่าค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐาน (standardized regression weights) สูงกว่า 0.08 มีนัยสำคัญ ซึ่งปรากฏว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในแบบจำลองทั้ง 7 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบประสพการณ์การวิจัย (reseaxp) ค่อนข้างต่ำ (0.10) ผู้วิจัย จึงทำการตรวจกับค่าน้ำหนักการถดถอย (regression weights) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error : S.E.) และค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์เสนอตามตาราง 17 ต่อไปนี้

ตาราง 17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (S.E.)	R^2
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (nach)	1.000*		0.503
ค่านิยมในการทำงาน (workval)	0.743*	0.151	0.362
การรับรู้ความสามารถฯ (selfib)	0.541*	0.141	0.124
โครงสร้างรางวัล (rewast)	1.057*	0.177	0.318
บรรทัดฐานการทำงาน (worknor)	1.000*		0.423
บรรยากาศการวิจัย (reclim)	0.812*	0.181	0.160
ประสพการณ์การวิจัย (reseaxp)	6.654	4.465	0.011

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นประสมการณการวิจัย ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงด้วย ผลจากการสรุปความมีนัยสำคัญทางสถิติของประสมการณการวิจัยต่างกันตามภาพประกอบ 14 และตาราง 17 เป็นประเด็นหนึ่งที่ชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะเชิงสถานการณ์วัดจากประสมการณการวิจัยได้น้อยมาก สำหรับความต้องการสัมฤทธิ์ผลและบรรทัดฐานการทำงาน โปรแกรม AMOS ไม่แสดงค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเนื่องจากในขั้นตอนการสร้างแผนภาพเส้นทาง จะต้องกำหนดขอบเขตไว้ล่วงหน้า โดยเลือกตัวแปรที่คาดว่าจะมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างแน่นอน

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักถดถอยมาตรฐานจากภาพประกอบ 14 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบคุณลักษณะบุคคลส่งไปยังความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงสุด ($\beta = 0.71$) รองลงมาได้แก่ ค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ค่า β เท่ากับ 0.60 และ 0.35 ตามลำดับ และน้ำหนักองค์ประกอบคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ส่งไปยังบรรทัดฐานการทำงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ โครงสร้างรางวัล และบรรยากาศการวิจัย โดยมีค่า β เท่ากับ 0.65, 0.56 และ 0.40 ตามลำดับ เช่นเดียวกับค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมั่น (reliability) ในการวัดตัวแปรสังเกตได้ต่อน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผลสามารถอธิบายน้ำหนักองค์ประกอบที่ส่งมาจากตัวแปรแฝงได้ร้อยละ 50.3 ($R^2 = 0.503$) รองลงมาได้แก่ บรรทัดฐานการทำงาน และค่านิยมในการทำงาน ซึ่งมีค่า R^2 เท่ากับ 0.423 และ 0.362 ตามลำดับ

การวิเคราะห์จากน้ำหนักองค์ประกอบและค่า R^2 สอดคล้องกับการตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง ที่พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ซึ่งมีความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($P = .96$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงถึงการยอมรับสมมติฐานหลัก (null hypothesis) ที่ว่า แบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่สร้างขึ้นนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนตัวอื่น ๆ ก็พบระดับความกลมกลืนตามเกณฑ์ที่ดีมาก

ผลจากการวิเคราะห์ยืนยันคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ว่าเป็นตัวแปรแฝงภายนอกสอดคล้องกับแนวคิดของไคลน์ (Klein, 1989) และสามารถนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในแบบจำลองใหม่ได้

4.2 ผลการสร้างตัวแปรคั่นกลาง

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลอง 1-4 นำไปสู่ข้อสรุปลักษณะของตัวแปรคั่นกลางในแบบจำลองใหม่ กล่าวคือ ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย และความคงที่ของสาเหตุ ส่งผลต่อความผูกพันกับเป้าหมายและการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ตามแบบจำลอง 1 ซึ่งสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการได้ร้อยละ 36 ($R^2 = .36$) เมื่อเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเป็นตัวแปรคั่นกลางเข้าไปในแบบจำลอง ความคงที่ของสาเหตุจะส่งผลต่อความผูกพันกับเป้าหมายและการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความภาคภูมิใจในตนเท่านั้น ส่วนความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยยังคงมีอิทธิพลผ่านตัวแปรคั่นกลางทั้งสองตัวแปร แบบจำลองนี้อธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 41 ($R^2 = .41$) เมื่อตัดตัวแปรความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย และตัวแปรความคงที่ของสาเหตุออกไป เพิ่มตัวแปรบุคคลและสถานการณ์เป็นตัวแปรภายนอกพร้อมกับความภาคภูมิใจในตน และใช้ความคาดหวังและแรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมายซึ่งเป็นฟังก์ชันของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์เป็นตัวแปรคั่นกลาง แบบจำลองนี้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้ร้อยละ 42 ($R^2 = .42$) แต่เมื่อนำตัวแปรทุกตัวเข้าสู่การวิเคราะห์อีกครั้งในแบบจำลอง 4 พบว่าอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 39 ($R^2 = .39$) จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลมีความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย และอ้างความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นว่ามาจากสาเหตุภายนอกไม่คงที่ ตัวแปรภายนอกทั้งหมดยกเว้นโครงสร้างรางวัล จะส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์และความภาคภูมิใจในตน ดังนั้นตัวแปรคั่นกลางที่จะนำไปวิเคราะห์ในแบบจำลองใหม่ จึงเป็นตัวแปรแฝง ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์และความภาคภูมิใจในตน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตัดตัวแปรแหล่งที่มาของสาเหตุ และความคงที่ของสาเหตุออกไป โดยไม่นำเข้ามาศึกษาในฐานะตัวแปรคั่นกลาง เพราะจากผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลอง 1, 2 และ 4 ยืนยันว่าแหล่งที่มาของสาเหตุและความคงที่ของสาเหตุเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลเชิงลบต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และจะถูกลดความสำคัญลงไปเมื่อมีตัวแปรความภาคภูมิใจในตน และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์เป็นตัวแปรคั่นกลาง

การทำความเข้าใจกับตัวแปรแฝง ซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลางนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรแฝง โดยใช้มาตรวัดตัวแปรความคาดหวังและแรงดึงดูดใจให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นฟังก์ชันของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์และความภาคภูมิใจในตนเองมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบร่วมที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดในความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ได้แก่ ผลลัพธ์ของการทำงานวิจัยทำให้ผู้วิจัยได้รับใช้สังคมและประเทศชาติ และได้ประสบการณ์การวิจัยไปสอนระดับบัณฑิตศึกษา ส่วนมาตรวัดของความภาคภูมิใจในตนเองเป็นองค์ประกอบร่วมและมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดได้แก่ การมีแนวคิดที่ทันสมัยสำหรับการวิจัยที่กำลังเริ่มโครงการ การมีประเด็นการวิจัยในสาขาที่เรียนมาเป็นอย่างดี และเชื่อว่าจะสามารถเสนอแนวการวิจัยให้เพื่อนอาจารย์มาร่วมโครงการวิจัยได้ องค์ประกอบร่วมดังกล่าวนี้ผู้วิจัยเรียบเรียงถ้อยคำใหม่เพื่ออธิบายลักษณะตัวแปรแฝงว่า เป็นอำนาจการตัดสินใจที่จะรับใช้สังคมและประเทศชาติ ด้วยการทำงานวิจัยจากความเชี่ยวชาญและความคิดที่ทันสมัย คำอธิบายดังกล่าวนี้สอดคล้องกับความคิดรวบยอดของคำว่า “เจตนากรรม (volition)” ซึ่งนักทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ใช้เป็นตัวแปรคั่นกลางในการอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ (Binswanger. 1991, Lord and Levy. 1994, and Vander. 1987) ดังนั้นตัวแปรแฝงซึ่งเป็นตัวแปร คั่นกลางในแบบจำลองที่สร้างขึ้นใหม่จึงเป็นเจตนากรรมวิจัย

4.3 ผลการสร้างตัวแปรผล

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันกับเป้าหมาย และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสำหรับตัวแปรผล เสนอไว้ตามตาราง 18 และตาราง 19 ต่อไปนี้

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรความผูกพันกับเป้าหมายการวิจัย เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ ตามสาขาการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	13.755	2	6.877	11.61	.000
ภายในกลุ่ม	181.863	307	.592		
รวม	195.671	309			

จากตาราง 18 พบว่า ความผูกพันกับเป้าหมายการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แตกต่างกันตามสาขาการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานวิจัยสาขาเกษตร มีความผูกพันกับเป้าหมายการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศสูงที่สุด แตกต่างจากสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มีความผูกพันกับเป้าหมายนี้สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่ความแตกต่างนี้ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของตัวแปรความผูกพันกับเป้าหมายตามสาขาวิจัย แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่เป็นไปได้ว่าความผูกพันกับเป้าหมายและการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ จะมีองค์ประกอบรวมที่สำคัญร่วมกันอย่างน้อยหนึ่งองค์ประกอบ เนื่องจากลักษณะความแปรปรวนในกลุ่มตัวอย่างคล้ายคลึงกัน และตัวแปรทั้งสองนี้มีค่าสหสัมพันธ์สูง ($r_{xy} = .501$) อีกทั้งยังพบว่าความผูกพันกับเป้าหมายมีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการสูงมากในแบบจำลอง 1 (ค่า $\beta = .43$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงจำตัวแปรทั้งคู่นี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อหาลักษณะความเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ผลการวิเคราะห์เสนอตามตาราง 19 ต่อไปนี้

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของความผูกพันกับเป้าหมายและการมุ่งวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

มาตรวัดองค์ประกอบ	องค์ประกอบ			
	1	2	3	4
INT1	.781			
G1	.723			
INT6	.720			
G5	.596			
INT2	.593			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

มาตรวัดองค์ประกอบ	องค์ประกอบ			
	1	2	3	4
G7	.525			
INT5		.797		
INT3		.740		
INT7		.682		
INT4		.679		
G6			.857	
G4			.782	
G2				.811
G3				.598
Eigenvalues	4.302	1.584	1.324	1.177
% of variance	30.727	11.312	9.460	8.409

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .809

Bartlett's Test of Sphericity, $\chi^2 = 1227.143$, df = 91, Sig = .000

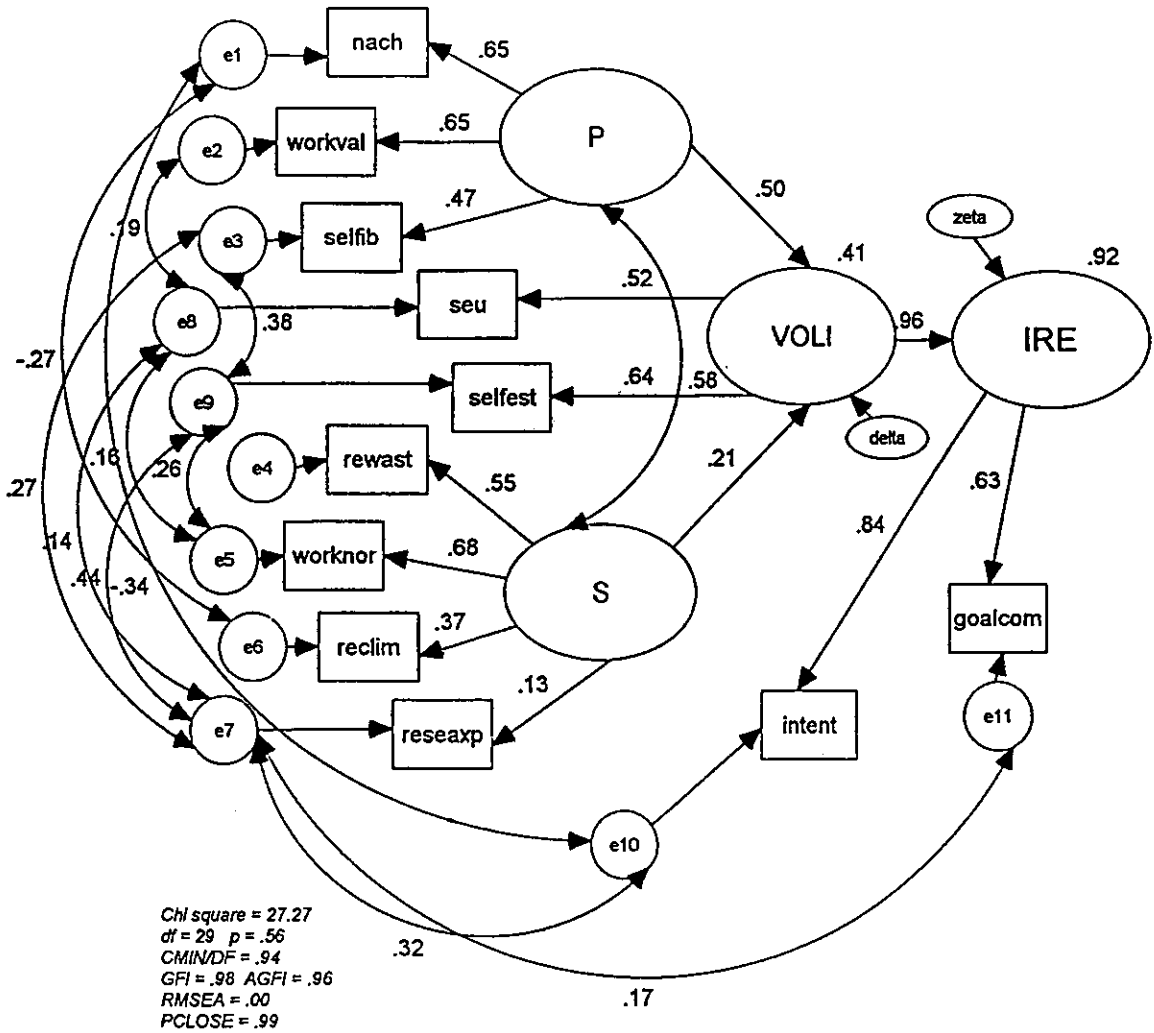
การทดสอบสมมติฐานว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของคะแนนจากมาตรวัดทั้ง 14 ข้อ เป็นเมตริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ พบว่าค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 1227.143$ และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.000$) ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าใกล้เคียง (0.809) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามทั้ง 14 ข้อ มีมากพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตามตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า มาตรวัดตัวแปรการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และความผูกพันกับเป้าหมายมีลักษณะความเป็นองค์ประกอบเดียวกันสูง เนื่องจากค่าไอเกนและร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบ 1

สูงกว่าค่าไอเกนและร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบ 2, 3 และ 4 อย่างชัดเจน ซึ่งองค์ประกอบร่วมของความผูกพันกับเป้าหมายที่อยู่ในองค์ประกอบ 1 ได้แก่ การทุ่มเทในการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ในระยะนี้กำลังทำการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรเน้นความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศให้มาก ส่วนการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการที่เป็นองค์ประกอบร่วม ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะเสนอโครงการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นได้จริง มีความตั้งใจที่จะส่งเสริมให้นิสิตทำวิทยานิพนธ์ที่เน้นการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศอย่างมีคุณภาพและมีความตั้งใจจะร่วมมือกับภาคเอกชน/ธุรกิจ ในการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น องค์ประกอบร่วมดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยเรียบเรียงถ้อยคำใหม่ เพื่ออธิบายลักษณะตัวแปรแฝงว่า เป็นความตั้งใจที่จะส่งเสริมนิสิตและร่วมมือกับภาคเอกชนในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง คำอธิบายนี้สอดคล้องกับความคิดรวบยอดของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่เน้นเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ดังนั้นตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรผลในแบบจำลองที่สร้างขึ้นใหม่จึงเป็นการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

4.4 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

แบบจำลองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงไว้ตามภาพประกอบ 15 และผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปร แสดงไว้ในตาราง 20 ดังต่อไปนี้



NMO99
 New Latent Variable Model
 Winai (1998)
 Standardized estimates

ภาพประกอบ 15 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงต่อ
ตัวแปรแฝงและตัวแปรแฝงต่อตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	ตัวแปรแฝง											
	P			S			VOLI			IRE		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ตัวแปรสังเกตได้												
intent	-	0.942*	0.942*	-	0.369*	0.369*	-	1.824*	1.824*	1.000*	-	1.000*
goalcom	-	0.480*	0.480*	-	0.188	0.188	-	0.930*	0.930*	0.510*	-	0.510*
selfest	-	0.516*	0.516*	-	0.202	0.202	1.000*	-	1.000*	-	-	-
seu	-	35.139*	35.139*	-	13.765*	13.765*	68.084*	-	68.084*	-	-	-
nach	1.000*	-	1.000*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
workval	0.861*	-	0.861*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
reclim	0.778*	-	0.778*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
rewast	-	-	-	0.994*	-	0.994*	-	-	-	-	-	-
worknor	-	-	-	1.000*	-	1.000*	-	-	-	-	-	-
reclim	-	-	-	0.726*	-	0.726*	-	-	-	-	-	-
reseexp	-	-	-	8.046	-	8.046	-	-	-	-	-	-
ตัวแปรแฝง												
VOLI	0.516*	-	0.516*	0.202	-	0.202	-	-	-	-	-	-
IRE	-	0.942*	0.942*	-	0.369*	0.369*	1.824*	-	1.824*	-	-	-
ตัวแปรผลตามสมการโครงสร้างเชิงเส้น												
	VOLI	IRE	intent	goalcom	selfest	seu						
SMC (R SQUARE)	0.416	0.918	0.699	0.395	0.404	0.267						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ P = คุณลักษณะบุคคล S = คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ VOLI = เจตนาารมณ์
วิจัย IRE = การมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทาง
อ้อม และ TE = อิทธิพลรวม

จากภาพประกอบ 15 และตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า เส้นอิทธิพลที่แสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (standardized regression weights) ทุกเส้นในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืน พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืนทุกค่าสอดคล้องตามเกณฑ์ความเหมาะสมของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กล่าวคือ อัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์และองศาอิสระ ที่ความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($P = 0.557$) มีค่าน้อยกว่าหนึ่งเท่า ($CMIN/DF = 0.94$) และเมื่อพิจารณาดัชนีวัดความกลมกลืนตัวอื่นๆ ก็พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนสนิท (close fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก ($RMSEA = 0.000$, $PCLOSE = 0.989$)

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรแฝงภายในทั้งคู่ พบว่า เจตนารมณ์วิจัยมีค่า R^2 เท่ากับ 0.415 แสดงว่า ร้อยละ 41.5 ของความแปรปรวนของเจตนารมณ์วิจัยอธิบายได้จากอิทธิพลของคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ตามแบบจำลองนี้ สำหรับการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (IRE) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.918 (ในภาพประกอบ 15 แสดงค่าดัชนีสองตำแหน่ง = 0.92) แสดงว่าแบบจำลองนี้สามารถอธิบายการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ร้อยละ 91.8

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลตามตาราง 20 เฉพาะตัวแปรแฝง พบว่า เจตนารมณ์วิจัยมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการสูงสุด โดยมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 1.824 รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะบุคคล ซึ่งมีค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.942 ส่วนคุณลักษณะเชิงสถานการณ์มีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการน้อยที่สุด มีค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.369

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญของการวิจัยในภาพรวม โดยแบ่งออกเป็นบทย่อ ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากนั้น จะเป็นการนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

บทย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยในสาขาที่แตกต่างกัน 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งประยุกต์รูปแบบความสัมพันธ์มาจากแบบจำลองทฤษฎีควบคุม สำหรับการมุ่งวิจัยในการทำงานของไคลน์ (Klein, 1989) และ 3) เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สำหรับการอธิบายพฤติกรรมการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

การวางกรอบแนวคิดในการวิจัยใช้แนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีควบคุม (control theory) โดยกำหนดให้การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นตัวแปรตามและเป็นตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ในลักษณะของการมุ่งกระทำ หรือความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (behavioral intentions) การอธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยนำตัวแปรนี้แทนลงในหน่วยแสดงผลหรือพฤติกรรม ซึ่งเป็นตัวแปรผลในแบบจำลองทฤษฎีควบคุม สำหรับการมุ่งวิจัยในการทำงานของไคลน์ (Klein, 1989) อิทธิพลของความขัดแย้ง (discrepancy) ระหว่างเป้าหมายและผลผลิตการวิจัย ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์จะส่งผลทางตรงและทางอ้อม ถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านที่มาของสาเหตุ ความคงที่ของสาเหตุ ความภาคภูมิใจในตน ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมาย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์และพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์ที่ชัดเจนขึ้นใหม่เป็นลำดับต่อไป

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และวิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งมีรายชื่ออยู่ในทะเบียนประวัตินักวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี 2537 สำหรับข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสาร และการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจะเป็นข้อมูลที่ เกิดขึ้นจริงในระหว่างปี พ.ศ.2538-2540 ส่วนความผูกพันกับเป้าหมาย อรรถประโยชน์ของงาน วิจัย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ กำหนดเวลาให้อยู่ระหว่างปี พ.ศ. 2541-2543

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบ ตอนที่ 2 ผลกระทบในการปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัย วัดตัวแปรประสบการณ์การวิจัย ตอนที่ 3 สภาพการทำงานและสภาวะทางการวิจัย วัดคุณลักษณะ บุคคลและสถานการณ์ 7 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย 2) ค่านิยมในการทำงาน 3) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล 4) ความภาคภูมิใจในตน 5) บรรทัดฐานการทำงาน 6) โครงสร้างรางวัล และ 7) บรรยากาศการวิจัย ตอนที่ 4 การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ วัดตัวแปรความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตการวิจัย การค้นหาสาเหตุ ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ความผูกพันกับเป้าหมาย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ตอนที่ 5 ความคิดเห็นทั่วไป เป็นส่วนที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลส่วนนี้ประกอบการอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS PC for Windows Version 7.5 วิเคราะห์สถิติ พื้นฐานของข้อมูล หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ (MANOVA) การตรวจสอบความตรงของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองเชิงสาเหตุ (causal modeling) ด้วยโปรแกรม AMOS (Analysis of moment structure) Version 3.6 (w32) โดยใช้ค่า CMIN (χ^2), DF, P, CMIN/DF, GFI, AGFI, RMSEA และ PCLOSE เป็นดัชนีวัดความกลมกลืน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยในสาขาที่แตกต่างกัน

การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งวัดจากเจตนาเชิงพฤติกรรม ตามมาตรวัดเจ็ดระดับได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.88$) โดยมีคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1.00 และคะแนนสูงสุดเท่ากับ 7.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 ซึ่งคำนวณค่าความแปรปรวนได้เท่ากับ 1.32 ค่าความเบ้เท่ากับ -.72 และค่าความโด่งเท่ากับ .77 ผลจากการวัดสรุปได้ว่า การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ค่อนข้างสูง และลักษณะการแจกแจงจะโค้งแบนกว่าโค้งปกติ

เมื่อเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามสาขาวิจัย พบว่า อาจารย์ที่ทำวิจัยสาขาเกษตรมีความตั้งใจทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการสูงกว่าอาจารย์ที่ทำวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

ผลการเปรียบเทียบความตั้งใจตามประเด็นคำถามทั้ง 7 ข้อ ระหว่างสาขาวิจัย พบว่าแตกต่างกันทุกข้อยกเว้นประเด็นคำถามข้อ 6 ได้แก่ การส่งเสริมให้นิสิตทำวิทยานิพนธ์ที่เน้นการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศอย่างมีคุณภาพที่ไม่แตกต่างกัน และประเด็นที่แตกต่างกันมากที่สุด คือ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมมีความตั้งใจที่จะส่งบทความไปลงพิมพ์ในวารสารต่างประเทศที่น้อยที่สุด ในขณะที่สาขาเกษตรกับสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไม่พบความแตกต่างที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

การสรุปผลการวิจัยในหัวข้อที่ 2 นี้ พิจารณาจากลักษณะทางสถิติของตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยทั้งสี่แบบจำลอง โดยเสนอผลสรุปตามลำดับดังต่อไปนี้

ลักษณะการกระจายของข้อมูล ที่พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (coefficient of variation : CV) ของตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ มีความแตกต่างกัน ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายมากกว่าหนึ่ง ได้แก่ ประสบการณ์การวิจัย แรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ที่มาของสาเหตุ และความคงที่ของสาเหตุ

ตัวแปรประสบการณ์การวิจัย เป็นตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน ความเบ้และความโด่ง แตกต่างจากตัวแปรอื่นอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรนี้เป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวนสูงมาก หรือมีลักษณะที่เบี่ยงเบนไปจากข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงสาเหตุ ผู้วิจัยจึงศึกษาเพิ่มเติม โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสำหรับตัวแปรนี้ ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประสบการณ์การวิจัยสามารถอธิบายได้ด้วยข้อคำถามหรือองค์ประกอบย่อยทั้ง 8 องค์ประกอบ และประสบการณ์การวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แตกต่างกันตามตำแหน่งทางวิชาการและเพศ ข้อสรุปนี้แสดงให้เห็นแนวโน้มว่า ประสบการณ์การวิจัยจะเป็นตัวแปรภายนอกตัวแปรหนึ่งที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้

ก่อนการทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยทั้งสี่แบบจำลอง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด พบว่า ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย กับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เมื่อนำค่าตัวแปรทั้งสองนี้ไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่าเป็นศูนย์หรือไม่ โดยวิธีประมาณค่าจากเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ผลการทดสอบความไม่สัมพันธ์กันด้วยสถิติไค-สแควร์ พบว่า ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่า ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยที่มีค่าเป็นลบและใกล้ศูนย์ (มีค่าเท่ากับ -1.01) จะไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ดังนั้นการวิเคราะห์แบบจำลองสมมติฐาน 1, 2 และ 4 ผู้วิจัยจึงตัดเส้นอิทธิพลทางตรงของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยที่มีต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการออกไป

การวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยทั้งสี่แบบจำลอง ในครั้งแรกไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะแบบจำลอง 2 มีความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อมูลกับแบบจำลองมากที่สุด กล่าวคือ มีค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระสูงถึง 8 เท่า และค่า RMSEA มีค่ามากกว่า 0.1

แบบจำลอง 1 ที่ปรับปรุงแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรในแบบจำลองนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการได้ร้อยละ 35.8 ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตภาพการวิจัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านที่มาของสาเหตุ ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมาย ในขณะที่ความคงที่ของสาเหตุได้รับอิทธิพลทางตรงจากความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตภาพการวิจัย ($\beta = .11$) แต่ไม่ส่งผลต่อตัวแปรใดๆ

แบบจำลอง 2 ที่ปรับปรุงแล้ว มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรในแบบจำลองนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการได้ร้อยละ 41 ข้อสรุปผลการวิเคราะห์แบบจำลองนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านบุคลิกภาพคือความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นตัวแปรภายนอก และความภาคภูมิใจในตนเป็นตัวแปรผลหรือตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรตาม ทำให้อธิบายอิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตภาพการวิจัย และความคงที่ของสาเหตุ ต่อตัวแปรผลอื่นๆ ได้ชัดเจนขึ้นกว่าแบบจำลอง 1 กล่าวคือ ความคงที่ของสาเหตุได้รับอิทธิพลทางตรงจากความขัดแย้งและส่งผลทางอ้อมถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความภาคภูมิใจในตน ในขณะที่ความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความภาคภูมิใจในตน และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ แต่อิทธิพลทางตรงจากความภาคภูมิใจในตนร่วมกับความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลผลิตภาพการวิจัยที่มีต่อที่มาของสาเหตุ ไม่ส่งผลถึงตัวแปรใดในแบบจำลอง

แบบจำลอง 3 ที่ปรับปรุงแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรในแบบจำลองนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการได้ร้อยละ 42.2 ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการคือ ความภาคภูมิใจในตน และค่านิยมในการทำงาน โดยความภาคภูมิใจในตนจะส่งผลผ่านความคาดหวังและความผูกพันกับเป้าหมาย ส่วนค่านิยมในการทำงานจะส่งผลผ่านแรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย ส่วนตัวแปรภายในที่ส่งผลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการคือ ความคาดหวัง ความผูกพันกับเป้าหมาย และแรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย ตัวแปรภายนอกที่ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ โครงสร้างรางวัล และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย

แบบจำลอง 4 ที่ปรับปรุงแล้วมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรในแบบจำลองนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการได้ร้อยละ 39.40 ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการคือ ค่านิยมในการทำงาน ตัวแปรภายในที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการคือ ความภาคภูมิใจในตน ความผูกพันกับเป้าหมาย และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ โดยความผูกพันกับเป้าหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการสูงสุด ($\beta = .31$) ตัวแปรภายนอกที่ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ โครงสร้างรางวัล เช่นเดียวกับตัวแปรภายในคือที่มาของสาเหตุ

ผลจากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลอง 1-4 ให้ข้อสรุปที่สำคัญ คือ 1) อิทธิพลจากความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย และการอนุมานสาเหตุในมิติความคงที่ไปสู่การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ต้องผ่านความภาคภูมิใจในตน 2) ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ ค่านิยมในการทำงาน 3) ตัวแปรภายในที่ส่งผลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการคือ ความภาคภูมิใจในตน ความผูกพันกับเป้าหมาย และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ 4) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย บรรทัดฐานการทำงาน บรรยายภาศการวิจัย และประสบการณ์การวิจัย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และ 5) โครงสร้างรางวัลและที่มาของสาเหตุ ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในแบบจำลองที่มีตัวแปรแฝง

ผู้วิจัยใช้ผลจากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐาน 1-4 มาสร้างแบบจำลองใหม่ที่มีตัวแปรแฝงโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับตัวแปรแฝงภายนอก ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างตัวแปรแฝงภายนอก สำหรับแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ พบว่า ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ทั้ง 7 ตัวแปร จัดอยู่ในสององค์ประกอบคือ 1) คุณลักษณะบุคคล องค์ประกอบนี้วัดได้จากความต้องการสัมฤทธิ์ผล ค่านิยมในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย และ 2)

คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ องค์ประกอบนี้วัดได้จากโครงสร้างรางวัล บรรทัดฐานการทำงาน บรรยายภาศการวิจัย และประสบการณ์การวิจัย โดยน้ำหนักองค์ประกอบคุณลักษณะบุคคลที่ส่งไปยังความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงสุด ($\beta = 0.71$) รองลงมาได้แก่ ค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ค่า β เท่ากับ 0.60 และ 0.35 ตามลำดับ ส่วนน้ำหนักองค์ประกอบคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ส่งไปยังบรรทัดฐานการทำงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ โครงสร้างรางวัล และบรรยายภาศการวิจัย ค่า β เท่ากับ 0.65, 0.56 และ 0.40 ตามลำดับ ในขณะที่น้ำหนักองค์ประกอบของประสบการณ์วิจัยค่อนข้างต่ำ ($\beta = 0.10$) และสามารถอธิบายคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ได้น้อยมาก ($R^2 = .011$) เมื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง พบว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ($\chi^2 = 3.01$, $df = 9$, $p = .96$, $CMIN/DF = .33$, $GFI = 1.00$, $AGFI = .99$, $RMSEA = .00$, $PCLOSE = 1.00$)

ตัวแปรแฝงซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลาง สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลอง 1-4 ซึ่งมีข้อสรุปว่า เมื่อบุคคลมีความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย และอ้างสาเหตุความไม่สำเร็จตามเป้าหมายนั้นว่ามาจากสาเหตุภายนอกไม่คงที่ ตัวแปรภายนอกทั้งหมดยกเว้นโครงสร้างรางวัลจะส่งผลกระทบต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์และความภาคภูมิใจในตน ดังนั้นเมื่อตัดตัวแปรความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิตภาพการวิจัย และความคงที่ของสาเหตุออกจากแบบจำลอง และใช้ตัวแปรแฝงภายนอกที่วิเคราะห์จากตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 7 ตัวแปร (รวมโครงสร้างรางวัล) เป็นตัวแปรอิสระ จะได้ตัวแปรแฝงซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลาง คือ เจตนาธรรมณวิจัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์และความภาคภูมิใจในตน

การสร้างตัวแปรแฝงซึ่งเป็นตัวแปรผลในแบบจำลอง ได้จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันกับเป้าหมาย ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานวิจัยสาขาเกษตร มีความผูกพันกับเป้าหมายการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศสูงสุด แตกต่างจากสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นแนวโน้มที่เป็นไปได้ว่าความผูกพันกับเป้าหมายและการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ จะมีองค์ประกอบที่สำคัญร่วมกันอย่างน้อยหนึ่งองค์ประกอบ เมื่อนำคะแนนจากมาตรวัดตัวแปรทั้งคู่นี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในชั้น

แรก ผลการทดสอบพบว่าค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 1227.143$ และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .000$) ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าใกล้เคียงหนึ่ง ($=.809$) แสดงถึงเมตริกซ์ความสัมพันธ์ของคะแนนจากมาตรวัดตัวแปรทั้งคู่ เป็นเมตริกซ์เอกลักษณะ และมีความสัมพันธ์ระหว่างกันมากพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ในขั้นที่สองพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ตัวแปรทั้งคู่มีลักษณะความเป็นองค์ประกอบเดียวกันสูง กล่าวคือ ค่าไอเกน (eigen values) และร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) ขององค์ประกอบหนึ่ง สูงกว่าค่าไอเกนและร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบสอง สาม และสี่อย่างชัดเจน ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงกำหนดให้การมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความผูกพันกับเป้าหมายและการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า เจตนารมณ์วิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการสูงมาก ($\beta = .96$) ในขณะเดียวกัน เจตนารมณ์วิจัยก็เป็นตัวแปรคั่นกลางของคุณลักษณะบุคคล และคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเจตนารมณ์วิจัยมีค่าอิทธิพลรวมต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการสูงสุด ($TE = 1.824$) คุณลักษณะบุคคล และคุณลักษณะเชิงสถานการณ์มีอิทธิพลทางอ้อม รองลงมา มีค่า $IE = 0.942$ และ 0.369 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าการเปลี่ยนแปลงเจตนารมณ์วิจัยจะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ร้อยละ 41.5 ($R^2 = 0.415$) และแบบจำลองนี้สามารถอธิบายการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ร้อยละ 91.8 ($R^2 = 0.918$)

แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ และองศาอิสระ ที่ความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($P = 0.557$) มีค่าน้อยกว่าหนึ่งเท่า ($CMIN/DF = 0.94$) และแบบจำลองมีความกลมกลืนสนิท (close fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก ($RMSEA = .000$ และ $PCLOSE = 0.989$)

อภิปรายผล

ข้อค้นพบจากการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ก่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นในการอธิบายว่าตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยจะอภิปรายรายละเอียดของแต่ละตัวแปร หรือชุดของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันดังต่อไปนี้

อิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ $.84$ สัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับ $.832$ ค่าต่ำสุดเท่ากับ -3.00 และค่าสูงสุดเท่ากับ 1.86 จากมาตรวัดแบบประเมินค่า 7 ระดับ แบบห้าบวก ขั้วลบของออกสกูล แสดงว่าค่าความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าเป็นลบ (-) และอยู่ใกล้ศูนย์ ซึ่งเมื่อนำไปคำนวณหาค่า สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันกับตัวแปรการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ แต่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ($r_{xy} = .114$) ดังนั้นเมื่อนำตัวแปรคู่นี้ไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ว่าเป็นศูนย์หรือไม่ โดยวิธีประมาณค่าจากเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม และทดสอบความไม่สัมพันธ์กันด้วยสถิติ ไค-สแควร์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ทำให้ได้ข้อสรุปในเชิงวิจัยว่า ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยที่มีค่าเป็นลบและใกล้ศูนย์จะไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ผลจากการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย (ข้อ 2) แต่ก็สนับสนุนแนวคิดการอธิบายพฤติกรรมตามทฤษฎีควบคุม ซึ่งเสนอโดยนักพฤติกรรมศาสตร์ในต่างประเทศ (Carver and Scheier, 1981, Wood and Locke, 1986, Hollenbeck and Brief, 1988, and Klein, 1989) ว่าตัวเปรียบเทียบที่ทำหน้าที่เปรียบเทียบเป้าหมายกับข้อมูลป้อนกลับจะให้ผลเป็นความขัดแย้งสามลักษณะคือไม่มีความขัดแย้งหรือความขัดแย้งเป็นบวก (ข้อมูลป้อนกลับสูงกว่าเป้าหมาย) ความขัดแย้งลักษณะนี้จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือตัวแสดงผลโดยความสัมพันธ์นี้จะ เป็นลักษณะการทำพฤติกรรมเช่นที่เคยมาก่อนต่อไป ความขัดแย้งลักษณะที่สองคือ ความขัดแย้งคลุมเครือ มีค่าเป็นลบ และใกล้ศูนย์ ถ้าเกิดความขัดแย้งลักษณะนี้จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัว

แสดงผล โดยผ่านการตอบสนองของบท (scripted) ภายใต้จิตสำนึกของบุคคล ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยแทนด้วยความภาคภูมิใจในตน ส่วนความขัดแย้งลักษณะที่สามเป็นความขัดแย้งเชิงลบอย่างชัดเจน ความขัดแย้งลักษณะนี้จะมีความหมายต่อพฤติกรรม เพราะจะส่งผลต่อกลไกการตัดสินใจเพื่อส่งผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรม ตามแนวคิดของไคลน์ (Klein, 1989) ความขัดแย้งลักษณะที่สามจะมีอิทธิพลต่อการอนุมานสาเหตุและส่งผลทางอ้อมไปถึงพฤติกรรมโดยผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์

การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง 1 ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบอิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตการวิจัยว่าเป็นไปตามลักษณะที่สามทางทฤษฎีหรือไม่ ผลปรากฏว่าความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตการวิจัย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่อิทธิพลทางตรงไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิด แต่เมื่อตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง 2 และ 4 แล้ว จึงได้คำตอบที่ชัดเจนว่า ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตการวิจัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความภาคภูมิใจในตน นั่นคือ ความภาคภูมิใจในตนจะเป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เมื่อพบว่าผลผลิตด้านการวิจัยที่ผ่านมาต่ำกว่าที่คาดว่าจะเล็กน้อย

ความสำคัญของการอนุมานสาเหตุในมิติความคงที่

การอนุมานสาเหตุของการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ อธิบายด้วยมิติแหล่งที่มาของสาเหตุ และมิติความคงที่ของสาเหตุ จากข้อมูลเบื้องต้นพบว่าแหล่งที่มาของสาเหตุมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.28 สัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับ 1.164 ค่าต่ำสุดเท่ากับ -6.00 ค่าสูงสุดเท่ากับ 2.25 ส่วนความคงที่ของสาเหตุมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 สัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับ 1.091 ค่าต่ำสุดเท่ากับ -4.00 ค่าสูงสุดเท่ากับ 2.50 จะเห็นได้ว่าตัวแปรการอนุมานสาเหตุทั้งสองมิติมีการกระจายใกล้เคียงกัน และมีค่าเฉลี่ยเป็นลบทั้งคู่ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอ้างสาเหตุผลผลิตด้านการวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายเพราะสาเหตุมาจากภายนอกมากกว่าสาเหตุภายในตน และสาเหตุเหล่านั้นเป็นสาเหตุไม่คงที่มากกว่าสาเหตุคงที่

การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง 1, 2 และ 4 ให้ข้อค้นพบที่ชัดเจนว่า การอนุมานสาเหตุในมิติความคงที่มีประสิทธิภาพมากกว่ามิติแหล่งที่มา กล่าวคือ เมื่อกำหนดตัวแปรภายนอกให้มีเฉพาะความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตการวิจัยเท่านั้น การอนุมานสาเหตุในมิติแหล่งที่มาจึงจะส่งผลเชิงผกผันต่อความผูกพันกับเป้าหมายไปถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่เมื่อเพิ่มตัวแปรคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ ตัวแปรความ ต้องการสัมฤทธิ์ผล และความภาคภูมิใจในตนเข้าไปในแบบจำลอง ตัวแปรการอนุมานสาเหตุในมิติแหล่งที่มาจะไม่ส่งผลต่อตัวแปรใดๆ เลย ในขณะที่ความคงที่ของสาเหตุจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตการวิจัย และส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตน ไปถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เมื่อเพิ่มความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นตัวแปรสาเหตุ และความภาคภูมิใจในตนเป็นตัวแปรคั่นกลางในแบบจำลอง 2 ยิ่งกว่านั้นเมื่อเพิ่มตัวแปรคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์เข้าไป พบว่า ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตการวิจัยไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความคงที่ของสาเหตุ แต่การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย บรรยากาศการวิจัย และประสบการณ์การวิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความคงที่ของสาเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อนุมานสาเหตุของการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ด้วยสาเหตุที่ไม่คงที่ ได้แก่ ความพยายามเฉพาะหน้า เวลา การสนับสนุนจากผู้บริหาร/ผู้ร่วมงาน และงบประมาณการวิจัย การระบุน้อยของสาเหตุเหล่านี้ได้รับผลกระทบมาจากการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย บรรยากาศการวิจัย และประสบการณ์การวิจัย ผลจากการอนุมานสาเหตุในมิติความคงที่หลังจากได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภายนอกทั้งสามแล้ว จะส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตน ซึ่งถ้าบุคคลมีความภาคภูมิใจในตนสูง จะมีพลังแห่งความเชื่อมั่น พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาและแก้ไขตามสาเหตุดังกล่าว ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นหรือการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการในที่สุด ข้อค้นพบนี้แม้จะตอบสมมติฐานการวิจัยได้บางส่วน (ข้อ 4.2) แต่ก็ยังขัดแย้งกับแนวคิดและผลงานวิจัยของนักวิจัยต่างประเทศ (Weiner, 1986, Prussia, Kinicki and Bracker, 1993, and Vasil 1992) ที่เห็นว่าการอนุมานสาเหตุทั้งสองมิติมีผลกระทบต่อตัวแปรขั้นแรก เช่น ความคาดหวัง และความภาคภูมิใจในตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งกว่านั้นงานวิจัยของเอयरริง (Eyring, 1994) ยังพบว่าการอนุมานสาเหตุตามมิติแหล่งที่มาด้วยสาเหตุภายในตน มีอิทธิพลทางตรงต่อความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันนี้อาจมาจากหลายสาเหตุ เช่น เงื่อนไข ซึ่งได้แก่ ข้อมูลที่มีลักษณะ

เฉพาะของการวิจัยแต่ละเรื่องแตกต่างกัน สาเหตุที่ผู้วิจัยระบุให้ผู้ตอบเลือกมีเนื้อหาและปริมาณแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าตัวแปรการอนุมานสาเหตุทั้งสองมิติที่ใช้ในการวิจัยนี้จึงยังคงค่อนข้างคลุมเครือในการนำไปใช้อธิบายในเชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ในแบบจำลองสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของไคลน์ (Klein, 1989 : 167) ที่ว่า การวัดการอนุมานสาเหตุของบุคคลนั้น ยังไม่เพียงพอต่อการทำนายการกระทำเฉพาะอย่าง เงื่อนไขของการอนุมานสาเหตุตามแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับแรงจูงใจในการทำงาน จึงอยู่ที่ความสอดคล้องกับการวิจัยในแต่ละเรื่อง ที่ผู้วิจัย มั่นใจว่ามีการค้นหาสาเหตุเกิดขึ้นอย่างแน่นอน จึงค่อนข้างนำตัวแปรนี้มาศึกษา

คุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ที่สำคัญต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

คุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ค่านิยมในการทำงาน ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ประสิทธิภาพการวิจัย บรรทัดฐานการทำงาน โครงสร้างรางวัล และบรรยากาศการวิจัย เฉพาะในแบบจำลอง 3 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเองเข้ามาเป็นตัวแปรภายนอก เพื่อทดสอบผลกระทบที่มีต่อความคาดหวัง และความผูกพันกับเป้าหมาย ส่วนในแบบจำลอง 4 จะศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

คุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ทั้ง 7 ตัวแปร ยกเว้นค่านิยมในการทำงานจะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความภาคภูมิใจในตนเอง ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และโครงสร้างรางวัลที่ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรใดๆ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ตัวแปรทั้งเจ็ดมีต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ พบว่า ค่าอิทธิพลรวมเรียงจากมากไปน้อยเป็นดังนี้ 1) ค่านิยมในการทำงาน 2) บรรทัดฐานการทำงาน 3) การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย 4) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล 5) บรรยากาศการวิจัย และ 6) ประสิทธิภาพการวิจัย ซึ่งมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.305, 0.198, 0.152, 0.126, -0.013 และ 0.004 ตามลำดับ

ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ

แนวคิดของทับส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg, 1991) ซึ่งเห็นว่าค่านิยมเมื่อรวมกับตัวแปรคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์อื่นๆ แล้วจะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจ (intention) โดยผ่านกระบวนการตัวเล็งหรือความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ นอกจากนี้อิทธิพลทางตรงของค่านิยมในการทำงานต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการยังสอดคล้องกับงานวิจัยของแบล็คเบิร์นและลอว์เรน (Blackburn and Lawrence, 1995) ที่พบว่า ค่านิยมในการทำงานหนักทำงานด้วยความซื่อสัตย์มีคุณธรรม ค่านิยมเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจ และค่านิยมในความผูกพันกับงานวิจัยเป็นตัวทำนายความรู้คิดด้านสังคมและผลิตภาพการวิจัย เช่น ดำรง บทความ ดังนั้นผลจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงานซึ่งวัดในลักษณะเป็นวิถีปฏิบัติจะส่งผลโดยตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และส่งผลทางอ้อมผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ซึ่งมีอิทธิพลดังกล่าวนี้ ต้องศึกษาร่วมกับตัวแปรคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์อีก 6 ตัวแปร

บรรทัดฐานการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ($IE = 0.198$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แยกเป็นเส้นอิทธิพลที่ส่งผ่านตัวแปรต่างๆ 4 เส้นทาง คือ

1. บรรทัดฐานการทำงาน → ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ → การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. บรรทัดฐานการทำงาน → ความภาคภูมิใจในตน → ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ → การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
3. บรรทัดฐานการทำงาน → ความภาคภูมิใจในตน → การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
4. บรรทัดฐานการทำงาน → ความภาคภูมิใจในตน → ความผูกพันกับเป้าหมาย → การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

จะเห็นได้ว่าบรรทัดฐานการทำงานส่งผลต่อตัวแปรภายในหลายตัวแปร ในลักษณะความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนก่อนจะถึงการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นการยืนยันความสำคัญของบรรทัดฐานการทำงานที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมการทำงาน ตามแนวคิดและผลการวิจัยที่ผ่านมา (Sagie, 1993 ; Higgins and Gordon, 1985 ; Rokeach, 1973) ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้

แสดงให้เห็นว่า ความเชื่อทางสังคมซึ่งเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ครอบคลุมความเชื่อในสิทธิที่จะได้รับ เช่น มหาวิทยาลัยหรือผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์ให้เชี่ยวชาญในการวิจัย และอีกด้านหนึ่งเป็นความเชื่อในลักษณะการยอมรับพันธะสัญญาในการทำงานวิจัย เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องเน้นวิจัยควบคู่กับการสอน เป็นตัวแปรคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการโดยผ่านตัวแปรคั่นกลางทั้งสองตัวแปร ดังนั้นความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์จากการทำงานวิจัย และความภาคภูมิใจในตนจะสูงขึ้นได้ ถ้าอาจารย์ยอมรับบรรทัดฐานการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันในระดับสูง

การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ($IE = 0.152$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแยกเส้นอิทธิพลที่ส่งผ่านตัวแปรต่างๆ ได้ 2 เส้นทาง คือ เส้นทางแรกผ่านความภาคภูมิใจในตน ซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลางไปสู่การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งนี้ยังแยกผ่านความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมายอีกด้วย ซึ่งการมีอิทธิพลผ่านความภาคภูมิใจในตนนั้น จะร่วมกับตัวแปรภายนอกอีก 4 ตัวแปร คือ ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย ความต้องการสัมฤทธิ์ผล บรรทัดฐานการทำงาน และประสบการณ์การวิจัย กับตัวแปรภายในอีกหนึ่งตัวแปรคือ ความคงที่ของสาเหตุ ส่วนเส้นทางที่สองส่งผลต่อความคงที่ของสาเหตุ ไปสู่ความภาคภูมิใจในตน ทั้งนี้ยังมีตัวแปรบรรยากาศการวิจัยและประสบการณ์การวิจัย มีอิทธิพลต่อความคงที่ของสาเหตุด้วย ผลการวิจัยที่ได้นี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย (ข้อ 5.1) ซึ่งผู้วิจัยตั้งขึ้นโดยอ้างอิงผลการวิจัยของฮอลเลนเบค และไคลน์ (Hollenbeck and Klein, 1987) ว่า การรับรู้ความสามารถในการวิจัย ประสบการณ์การวิจัย ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และความภาคภูมิใจในตน ร่วมกันอธิบายความคาดหวังและส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความผูกพันกับเป้าหมาย ข้อค้นพบใหม่นี้แสดงถึงความสำคัญของความภาคภูมิใจในตน ที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภายนอกสูงกว่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และมีอิทธิพลต่อความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ด้วย และเป็นที่น่าสนใจว่าการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยมีอิทธิพลเชิงผกผันกับความคงที่ของสาเหตุ ($\beta = -.13$) แสดงว่าการอนุมานสาเหตุของการทำงาน

วิจัยไม่สำเร็จตามเป้าหมาย มาจากสาเหตุภายนอกและไม่คงที่นั้น ส่วนหนึ่งมาจากการรับรู้วาทักษะทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัยของตนเองนั้นสูงเป็นที่น่าพอใจ ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยมีอิทธิพลโดยตรงต่อความภาคภูมิใจในตน ผลที่ได้นี้แสดงถึงแนวโน้มความพร้อมด้านทักษะและความสามารถของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่จะทำงานวิจัยให้บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการได้อย่างสมภาคภูมิ

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการโดยผ่านความภาคภูมิใจในตน และความผูกพันกับเป้าหมาย ($IE = 0.126$) ในขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางตรงต่อที่มาของสาเหตุ ความภาคภูมิใจในตน และความผูกพันกับเป้าหมาย โดยมีอิทธิพลต่อที่มาของสาเหตุสูงสุด ($\beta = -.14$) แสดงว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลอนุมานสาเหตุความไม่สำเร็จตามเป้าหมายว่ามาจากสาเหตุภายนอก (ไม่ใช่ตนเอง) ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยและแนวคิดของนักจิตวิทยาหลายท่าน (Kernan and Lord. 1988 ; Matsui, Okada and Kakuyama. 1982 ; Weiner, et al. 1971. Atkinson. 1964) แต่ไม่มี ความชัดเจนพอที่จะอธิบายได้ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 4.3 เพราะที่มาของสาเหตุไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายในใดๆ ทั้งสิ้น

บรรยากาศการวิจัย เป็นตัวแปรภายนอกตัวแปรเดียวที่ส่งผลทางตรงต่อการอนุมานสาเหตุทั้งสองมิติ คือ ความคงที่ของสาเหตุ และที่มาของสาเหตุ ($DE = .209$, และ $.298$ ตามลำดับ) ดังนั้น ค่าอิทธิพลรวมของบรรยากาศการวิจัยที่มีต่อความภาคภูมิใจในตน ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ความผูกพันกับเป้าหมาย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงมีค่าเป็นลบ (เท่ากับ $-.021$, $-.347$, $-.008$ และ $-.013$ ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศการวิจัยมีอิทธิพลอย่างสูงต่อความคงที่ของสาเหตุ ทำให้การอนุมานสาเหตุการทำงานวิจัยไม่เป็นไปตามเป้าหมายของอาจารย์ เป็นสาเหตุจากภายนอกซึ่งไม่คงที่ เนื่องจากบรรยากาศการวิจัยต่ำ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศการวิจัยต่ำ อาจารย์ผู้ทำงานวิจัยจะเชื่อว่าการงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยที่ผ่านมาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากสาเหตุภายนอกและเป็นสาเหตุที่ไม่คงที่ เช่น ไม่มีเวลา ผู้บริหารไม่สนับสนุน ขาดงบประมาณ เป็นต้น สาเหตุดังกล่าวนี้จะส่งผลเชิงผกผันต่อตัวแปรภายในทั้งหมด หรือมีผลทำให้การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการลดลงนั่นเอง

ผลการวิจัยนี้จึงแสดงถึงแนวโน้มของบรรยากาศการวิจัยที่ดีในระดับคณะและมหาวิทยาลัย จะส่งผลทางอ้อมให้อาจารย์มุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศที่เคยศึกษามาก่อนแล้ว (มานี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ. 2533, และสมใจ จิตพิทักษ์. 2532.)

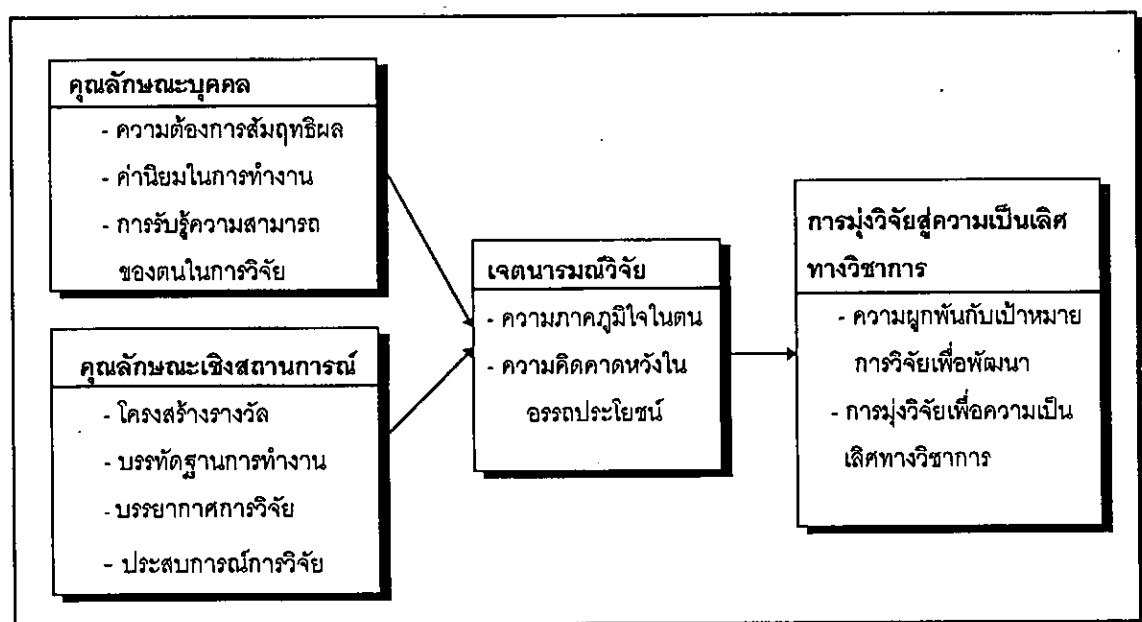
ประสบการณ์การวิจัย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยผ่านความคงที่ของสาเหตุ และความภาคภูมิใจในตน ($IE = .004$) เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรภายนอกอื่นๆ จะพบว่าประสบการณ์การวิจัยส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการน้อยที่สุด แสดงว่าประสบการณ์การวิจัยที่อธิบายด้วยดัชนีผลิตภาพการวิจัยที่ผ่านมาสามปี (พ.ศ.2538-2540) ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และตัวแปรภายในอื่นๆ น้อยมาก ที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเป็นเพราะประสบการณ์ในการวิจัย ซึ่งศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เน้นในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพของผลงาน ซึ่งแท้ที่จริงแล้วผลิตภาพการวิจัยที่น้อย แต่สูงด้วยคุณภาพก็น่าจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตน และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และมีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการในที่สุด

การวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลอง 3 และ 4 พบว่า โครงสร้างรางวัลไม่ส่งผลต่อตัวแปรภายในทุกตัวแปร แต่มีความสำคัญที่ทำให้แบบจำลองกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ค่านิยมในการทำงาน ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และบรรยากาศการวิจัย ผลการวิจัยนั้นนอกจากไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย (ข้อ 5.2) แล้ว ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาอีกด้วย (Tang and Chamberlain. 1997) แต่เมื่อผู้วิจัยนำตัวแปรนี้ไปศึกษาในแบบจำลองที่มีตัวแปรแฝง พบว่า คุณลักษณะเชิงสถานการณ์เป็นองค์ประกอบของโครงสร้างรางวัล ซึ่งส่งผลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าโครงสร้างรางวัลเป็นตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เมื่อศึกษาตามแบบจำลองของไคลน์ (Klein. 1989)

แบบจำลองที่เหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อนำข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมจากการวิจัยครั้งนี้ มาสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุชนิดที่มีตัวแปรแฝง ผู้วิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบ

ของความต้องการสัมฤทธิ์ผล ค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย และคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างรางวัล บรรทัดฐานการทำงาน บรรยายภาศการวิจัย และประสบการณ์การวิจัย ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความผูกพันกับเป้าหมาย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ผ่านตัวแปรคั่นกลางคือเจตนาธรรมวิจัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความคิดคาดหวังใน อรรถประโยชน์และความภาคภูมิใจในตน โดยคุณลักษณะบุคคลและคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ส่งผลต่อเจตนาธรรมวิจัยไปถึงการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย มาตรฐานเท่ากับ .50, .21 และ .96 ตามลำดับ แบบจำลองสุดท้ายสรุปเป็นแผนภาพเชิงความคิด ครอบคลุมได้ตามภาพประกอบ 16 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 16 แบบจำลองความคิดครอบคลุม ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาพประกอบ 16 เป็นแผนภาพที่พัฒนามาจากแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ภาพประกอบ 15) และข้อค้นพบที่ได้จากการวัดความกลมกลืนของแบบจำลอง 1-4 ในการสร้างรูปแบบความ

สัมพันธ์ต่อเนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรที่ศึกษาไว้ทั้งหมดมาใส่ในแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นที่ศึกษาไว้ ในขั้นแรกผู้วิจัยตัดสินใจตัดตัวแปรการอนุมานสาเหตุทั้งสองมิติออก เนื่องจากเป็นตัวแปรทางลบที่ผูกพันกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ประกอบกับผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ไม่สามารถนำการอนุมานสาเหตุมาใช้อธิบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งอิทธิพลทั้งหมดจะส่งผ่านตัวแปรความภาคภูมิใจในตนเอง และเมื่อทดลองทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม AMOS ก็พบว่าแบบจำลองที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยากต่อการทำความเข้าใจ และอธิบายยากในความเป็นจริง เมื่อตัดตัวแปรการอนุมานสาเหตุออกไปแล้ว คงเหลือตัวแปรความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตการวิจัย ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตภายนอก นำไปวิเคราะห์ผล ปรากฏว่า แบบจำลองไม่มีความกลมกลืน ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรนี้ออกไป และทำการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองพบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ร้อยละ 91.8

แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สำหรับการอธิบายพฤติกรรมกรรมการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงสี่ตัวแปร คือ ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ คุณลักษณะบุคคลและคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ เจตนาธรรมณวิสัย และตัวแปรผล ได้แก่ การมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ การสร้างแบบจำลองนี้นอกจากการประยุกต์ตามแบบจำลองของไคลน์ (Klein, 1989) และข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ยังสอดคล้องกับรูปแบบการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของพฤติกรรม โดยใช้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ กล่าวคือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นใหม่นี้ได้กำหนดตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมสามประเภท คือ 1) ลักษณะทางจิตใจหรือการรับรู้ส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย 2) ลักษณะของสถานการณ์ที่การกระทำนั้นเกิดขึ้น หรือสภาพแวดล้อมที่บุคคลประสบอยู่ ซึ่งครอบคลุมความเชื่อ ความรู้สึก ตลอดจนปริมาณผลลัพธ์จากงานที่ผ่านมา (Hyland, 1988 : 646) ได้แก่ โครงสร้างรางวัล บรรทัดฐานการทำงาน บรรยากาศการวิจัย และประสบการณ์การวิจัย 3) สาเหตุร่วมระหว่างลักษณะทางจิตกับสถานการณ์ เป็นการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับตัวแปรภายใน คือ เจตนาธรรมณวิสัยจากลักษณะของแบบจำลองดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่า การอธิบายพฤติกรรมกรรมการมุ่งวิจัยความเป็นเลิศทาง

วิชาการในการวิจัยครั้งนี้ เน้นการใช้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความคิด (cognitive) และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดและระเบียบวิธีทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบัน (Klein, 1989 ; Lord and Hanges, 1987 ; Hyland, 1988 ; Eyring, 1994)

ข้อค้นพบจากการวิจัยที่ผู้วิจัยนำเสนอในแบบจำลองนี้ คือ เจตนากรรมวิจัย ซึ่งประกอบด้วยความภาคภูมิใจในตน และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .64 และ .52 ตามลำดับ ตัวแปรนี้เป็นตัวแปรแฝงที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการอ้างอิงแนวคิดตามบริบทของสถาปัตยกรรมทางความคิดของมนุษย์ (human cognitive architecture) ที่เห็นว่า เจตนากรรม (volition) มีความหมายเช่นเดียวกับการเลือก (choice) ในทางจิตวิทยา (Lord and Levy, 1994 : 337) และในทางพฤติกรรมศาสตร์เจตนากรรมเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่นักวิชาการที่ศึกษาทฤษฎีควบคุมนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ (Heckhausen, 1991, Kuhl, 1992, Gollwitzer, Heckhausen and Steller, 1990) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนิยามเจตนากรรม เป็นอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง ตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา (desired goals) เจตนากรรมตามแนวคิดดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นคุณลักษณะที่เป็นกระบวนการทางความคิดที่เกี่ยวข้องกัน จนแทบจะแยกไม่ออกกับกลไกของমনสิการ (attention mechanisms) และเมื่อรวมทั้งสองคุณลักษณะนี้เข้าด้วยกัน นักพฤติกรรมศาสตร์จะเรียกว่ากระบวนการควบคุม (process control ; Lord and Levy, 1994 : 337) จากแนวคิดดังกล่าวจึงมีความเป็นไปได้ที่เจตนากรรมวิจัยเป็นคุณลักษณะแฝงในความภาคภูมิใจในตน ซึ่งแสดงถึงอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ที่เป็นตัวบ่งบอกถึงสิ่งพึงปรารถนาจากการวิจัย จากแนวคิดและข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้สรุปได้ว่า อิทธิพลจากคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ที่จะก่อให้เกิดการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการจะถูกควบคุมและผลักดันด้วยเจตนากรรมวิจัย ตัวอย่างเช่น นักวิจัยที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลในงานสูง มีการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงได้ เจตนากรรมวิจัยที่สะท้อนมาจากความภาคภูมิใจในตนและความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ของการวิจัยสูงจะผลักดันให้นักวิจัยผู้นั้นมุ่งมั่นที่จะทำงานวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

สำหรับการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งในแบบจำลองนี้เป็นตัวแปรแฝงจะประกอบด้วยความผูกพันกับเป้าหมาย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การสร้างตัวแปรนี้ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของ

ทั้งสองตัวแปร ซึ่งพบว่าตัวแปรตามทั้งสองตัวแปรนี้มีลักษณะความเป็นองค์ประกอบเดียวกันสูง ประกอบกับแนวคิดทางทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (goal setting theory) ที่สรุปว่า เป้าหมายเชิงภารกิจ (task goal) ของบุคคลมักจะมี การวัดหรือการอภิปรายที่เชื่อมโยงกับความตั้งใจอยู่เสมอ (Tubbs and Ekeberg, 1991 : 182) การศึกษาขององค์ประกอบของความผูกพันกับเป้าหมายและความตั้งใจในฐานะตัวแปรตาม เคยมีมาบ้างแล้วในเรื่องอื่นๆ ได้แก่ งานวิจัยของ ปีเตอร์สัน (Peterson, 1993) ที่ศึกษาการตัดสินใจในการเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา จากความผูกพันกับเป้าหมายและความตั้งใจ และงานวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) ที่ศึกษาความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของข้าราชการระดับสูงของไทย งานวิจัยนี้นิยามตัวแปรตามหรือการมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ (Development-Orientedness) ว่าหมายถึง ความผูกพันด้านค่านิยม (value commitment) ที่ข้าราชการชั้นสูงมีต่อความเปลี่ยนแปลง การยอมรับให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความอดกลั้น ความเสมอภาค การพัฒนาเศรษฐกิจ ความห่วงใยชาติ ความเสียสละ ความกล้าเสี่ยง ความผูกพันในงาน และการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล แม้ว่านิยามการวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ ไม่ได้ระบุถึงองค์ประกอบระหว่างความผูกพันกับเป้าหมายและความตั้งใจโดยตรง แต่ก็แสดงให้เห็นถึงความคิดรวบยอดในการศึกษาที่สอดคล้องกับองค์ประกอบดังกล่าว โดยผู้วิจัยใช้ชื่อตัวแปรตามว่าความมุ่งมั่น

การใช้ความผูกพันกับเป้าหมาย และการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมกรรมการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้อธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการศึกษาคความผูกพันกับเป้าหมายจากการสำรวจความเด่นชัดของเป้าหมายมาก่อน ทำให้ได้ข้อมูลว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ความสำคัญต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศสูงสุด ความผูกพันดังกล่าวนี้จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ทำงานวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ และเมื่อผู้ถึงความตั้งใจที่สอดคล้องกับเป้าหมายก็จะทำให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการมากที่สุด

การประยุกต์สู่การบริหารงานวิจัย

ในประเด็นของการประยุกต์ผลการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ แบบจำลองความคิดรวบยอดของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ที่นำเสนอในการวิจัย

ครั้งนี้จัดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ (strategy) ในการทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยเป็นภารกิจ ความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นวิสัยทัศน์ ทิศทางการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จึงเป็นการปฏิบัติภารกิจเพื่อนำวิสัยทัศน์มาแสดงเป็นรูปธรรม ซึ่งวิสัยทัศน์ในที่นี้หมายถึง ความตั้งใจกว้างๆ รวมๆ ไปในอนาคต เป็นการแสดงถึงความทะเยอทะยานโดยยังไม่ได้ลงไปในรายละเอียดถึงวิธีการที่จะบรรลุจุดหมายปลายทาง และทั่วไปมักจะไม่ได้แสดงไว้ในรูปแบบการเขียน (ชัยยุทธ ชินกุล, 2539 : 155) ส่วนภารกิจจะต้องกล่าวถึงความเชื่อและทิศทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การทำงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ หรือเพื่อสร้างรายได้ เป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ความสำคัญกับภารกิจด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศสูงสุด ดังนั้นทิศทางการวิจัยในช่วงเวลาระหว่าง พ.ศ.2541-2543 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จึงอยู่ที่ความตั้งใจทำวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศให้บรรลุสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม

การดำเนินยุทธศาสตร์การทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจารย์ผู้ทำงานวิจัยจะต้องมีสำนึกที่ชัดเจนต่อภารกิจของตน (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2539 : 164) และจะต้องดำเนินยุทธศาสตร์ทั้งระดับองค์การคือมหาวิทยาลัย/คณะ และระดับหน่วยย่อยคือบุคคล (Hunger and Wheelen, 1996 : 19) ระดับยุทธศาสตร์การทำงานวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งศึกษาอิทธิพลจากตัวแปรคุณลักษณะบุคคลและคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ส่วนสำนึกที่ชัดเจนต่อภารกิจของตนสอดคล้องกับเจตนารมณ์วิจัย ที่เป็นตัวแปรคั่นกลางในแบบจำลองการวิจัยครั้งนี้

ยุทธศาสตร์การทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ประยุกต์จากแบบจำลองความคิดรวบยอดของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ อธิบายในลักษณะกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้ดังนี้

ระดับยุทธศาสตร์การดำเนินการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

ระดับยุทธศาสตร์แบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัย/คณะ และระดับหน่วยย่อย ทั้งสองระดับมีกระบวนการจัดการที่แตกต่างกันในรายละเอียด

ระดับมหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์ระดับนี้กำหนดขึ้นและรับผิดชอบโดยผู้บริหารระดับสูง ครอบคลุมมหาวิทยาลัยทั้งหมด การกำหนดยุทธศาสตร์ระดับนี้จะต้องหาคำตอบเกี่ยวกับภาพพจน์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย ตลอดจนภารกิจและการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูงต้องพยายามสร้างพลังสมดุลในการทำงานวิจัยกับการปฏิบัติภารกิจด้านอื่นๆ ให้ได้ ผลจากการวิจัยพบว่าคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ที่มีความสำคัญต่อการกำหนด ยุทธศาสตร์ระดับนี้ ได้แก่ 1) การวางระบบโครงสร้างรางวัลสำหรับการวิจัยที่จูงใจให้อาจารย์ สนใจการทำงานวิจัย รางวัลที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้ความสำคัญและส่งผลทางอ้อม ต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการมากที่สุด คือ ผลงานวิจัยได้รับการจัดพิมพ์ เผยแพร่ สู่มุมชน ได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและที่ปรึกษาหน่วยงานอื่นเนื่องจากมีผลงานวิจัยเฉพาะ ทาง และได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้ร่วมงาน 2) บรรทัดฐานการทำงาน ที่สำคัญได้แก่ การ ยอมรับว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องเน้นวิจัยควบคู่กับการสอน และภารกิจด้านการวิจัยเป็นหน้าที่ อย่างเป็นทางการของอาจารย์มหาวิทยาลัย จะเห็นได้ชัดว่าการกำหนดยุทธศาสตร์ในข้อนี้ต้องอาศัยการ ถ่ายทอดทางสังคมเกี่ยวกับการทำงานวิจัย ของนักวิจัยอาวุโสและรูปแบบการบริหารงานก่อนหน้า นี้เป็นสำคัญ 3) บรรยากาศการวิจัย ที่สำคัญได้แก่ การสร้างเสริมศักยภาพของศูนย์วิจัยเฉพาะ ทาง การวิจัยร่วมระหว่างภาควิชา/คณะ หรือหน่วยงานอื่น และส่งเสริมการวิจัยที่ใช้ระบบผู้ช่วย วิจัย และ 4) การสนับสนุนให้มีประสบการณ์ด้านการวิจัย โดยจัดแหล่งตีพิมพ์ให้อาจารย์ได้เผย แพร่ผลงานวิจัย จัดให้มีการเสนอรายงานการวิจัยในที่ประชุมวิชาการทั้งในประเทศและต่าง ประเทศ สนับสนุนการวิจัยเป็นคณะและทำการวิจัยในเชิงสหวิทยาการ

ระดับหน่วยย่อย ยุทธศาสตร์ระดับนี้จะกำหนดโดยผู้บริหารชั้นต้น และการมีส่วนร่วม ร่วมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความกระตือรือร้นให้ความสำคัญกับภารกิจด้านการวิจัย ยุทธศาสตร์ระดับนี้จึงเน้นที่ตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ที่มีส่วนเชื่อให้การบริหารงานวิจัยเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และนักวิจัยก็จะสามารถพัฒนางานวิจัยของตนให้ดีขึ้นจนไปสู่ความเป็นเลิศทาง วิชาการได้ ผลจากการวิจัยพบว่าคุณลักษณะบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยให้ไปสู่ความเป็น เลิศทางวิชาการ ได้แก่ 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล คุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การทำงานทุก อย่างอย่างสุดความสามารถ ความต้องการทำงานยากให้สำเร็จ และต้องการทำงานให้บังเกิด ผลเป็นที่ยอมรับในสังคม 2) ค่านิยมในการทำงาน คุณลักษณะที่สำคัญมาก ได้แก่ การมี มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การมีมิตรภาพสูงในที่ทำงาน การได้ทำงานเพื่อสร้างสรรค์สังคม

และมีความสบายใจในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นค่านิยมด้านจิตใจหรือความรู้สึกร่วมกับการทำงาน และ 3) ทักษะและความสามารถในการวิจัย ทักษะที่สำคัญได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยประมวลผลการวิจัย การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้ภาษาอังกฤษ และการบริหารเวลา

สร้างสำนึกที่ชัดเจนด้วยเจตนารมณ์วิจัย

เจตนารมณ์วิจัย เป็นขั้นการสร้างสำนึกที่ชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัยใน ยุทธศาสตร์การวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เจตนารมณ์วิจัยเป็น สำนึกที่ชัดเจนของบุคคล ที่มีลักษณะเป็นกลไกทางความคิด ทำให้สามารถเลือกหรือตัดสินใจ ทำงานวิจัยตามทิศทางและเป้าหมายที่ตนเองปรารถนา เจตนารมณ์วิจัยที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการมีหลายประการดังนี้

1. จะรับใช้สังคมและประเทศชาติ ด้วยการทำงานวิจัยจากความเชี่ยวชาญ และความคิดที่ทันสมัยของตนเอง
2. จะใช้ประสบการณ์ด้านการวิจัยไปสอน และถ่ายทอด แก่นิสิตระดับบัณฑิต ศึกษาอย่างเต็มความสามารถ
3. จะสร้างผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียนมา ให้มีคุณภาพสูงสามารถนำไปเสนอผลงานในต่างประเทศได้
4. จะนำข้อค้นพบใหม่ๆ ที่ได้จากการทำงานวิจัย เป็นข้อมูลสำคัญในการเขียนตำรา ขึ้นสูง

การตัดสินใจที่จะรับใช้สังคมและประเทศชาติ ด้วยการทำงานวิจัยจากความเชี่ยวชาญและความคิดที่ทันสมัยของตนเอง เป็นเจตนารมณ์วิจัยที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด จัดเป็นสำนึกที่ชัดเจนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ส่งผลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยสู่ ความเป็นเลิศทางวิชาการ เจตนารมณ์วิจัยได้รับอิทธิพลส่วนหนึ่งมาจากคุณลักษณะบุคคลและ สถานการณ์ ดังนั้นถ้าดำเนินกลยุทธ์ด้านการวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยและระดับหน่วยย่อยได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลให้อาจารย์มีสำนึกที่ชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจการวิจัย สามารถตั้งเจตนารมณ์วิจัยของตนเองไว้ในระดับสูง และในอีกแง่หนึ่งเจตนารมณ์วิจัยอาจเป็น คุณลักษณะของเจตจำนงเสรี ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีอิสระในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติ และเมื่อ

ปฏิบัติแล้วก็จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง โดยไม่ปิดความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัยหรือคณะ ดังนั้นการใช้เจตนารมณ์วิจัยเป็นสำนึกที่ชัดเจนในการควบคุมกระบวนการจัดการด้านการวิจัยให้บรรลุสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงต้องให้ความสำคัญทั้งเหตุปัจจัย และความเป็นอิสระส่วนบุคคล

การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัยเพื่อนำวิสัยทัศน์ ซึ่งได้แก่ ความเป็นเลิศทางวิชาการมาแสดงเป็นรูปธรรม โดยภารกิจการวิจัยที่พบจากการวิจัยนี้มีเป้าหมายสูงสุดที่การพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ ดังนั้นเป้าหมายของยุทธศาสตร์การทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงอยู่ที่ความตั้งใจทำวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศให้บรรลุสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับลักษณะของภารกิจที่สำคัญมีสองประการ คือ 1) ความตั้งใจที่จะส่งเสริมให้นิสิตทำวิทยานิพนธ์ที่เน้นการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ ภารกิจนี้แสดงให้เห็นชัดเจนถึงบทบาทของการวิจัยที่แยกไม่ออกจากการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา และสอดคล้องกับมาตรฐานสร้างกลไกในการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ โดยการส่งเสริมให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้มีโอกาสทำวิจัยร่วมกับอาจารย์และนักวิจัยที่มีชื่อเสียงของประเทศ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2539) และ 2) ความตั้งใจร่วมมือกับภาคเอกชน/ธุรกิจในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง ภารกิจนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งระบุไว้ว่า มหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนางานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ เทคโนโลยีขั้นสูง และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นงานวิจัยพื้นฐาน งานวิจัยประยุกต์ งานวิจัยปรับใช้ รวมทั้งงานวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทในการขึ้นนำการพัฒนาประเทศ รวมถึงการถ่ายทอดผลงานวิจัยไปสู่กลุ่มเป้าหมาย ทั้งในภาครัฐและเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความตั้งใจทั้งสองประการนี้ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากเจตนารมณ์วิจัยที่จะรับใช้สังคมและประเทศชาติด้วยการทำงานวิจัยจากความเชี่ยวชาญ และความคิดที่ทันสมัยของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่สำคัญที่สุดคือคุณลักษณะบุคคล นั่นคือตัวนักวิจัยเองมีความสำคัญที่สุด ถ้ามหาวิทยาลัยต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการด้านการวิจัยระดับประเทศหรือระดับภูมิภาคนี้ จะต้องให้ความสำคัญกับตัวอาจารย์ทุกคน เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้าทำงาน ต้องกลั่นกรองให้เป็นผู้มี ทักษะความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นต่อการวิจัย เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเด่นชัดในด้านความกระตือรือร้น มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงในการทำงาน และมีค่านิยมในการทำงานเป็นกลุ่มทำงานเพื่อสร้างสรรค์สังคมมากเป็นพิเศษ อาจารย์ที่ทำงานมาแล้วระยะหนึ่งควรมีโอกาสหรือได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการวิจัย เพื่อให้อาจารย์เกิดความมั่นใจในความรู้ความสามารถที่จะทำงานวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ

2. คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตนารมณ์วิจัยน้อยกว่าคุณลักษณะบุคคล ปรากฏการณ์เช่นนี้อาจเนื่องมาจากค่าของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรยังไม่สูงพอในระดับที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงหรือส่งเสริมคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ให้เชื่อมต่อเจตนารมณ์วิจัย และการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งให้มาโดยการตอบแบบสอบถามตอนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาโครงสร้างรางวัล มีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่องานวิจัยมากกว่าผลงานด้านอื่นๆ เมื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ภาควิชาและคณะต้องมีกลไกสร้างหลักประกันอันมั่นคงให้กับอาจารย์ที่ทุ่มเทกับงานวิจัยอย่างจริงจัง ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับให้การสนับสนุนและช่วยเผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับในสังคม มีระบบการคิดเวลาวิจัยให้เป็นภาระงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของอาจารย์เช่นเดียวกับการคิดชั่วโมงสอนตามหน่วยกิตของหลักสูตร

2.2 บรรทัดฐานการทำงานวิจัย มีข้อเสนอแนะที่สำคัญได้แก่ มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารงานวิจัยโดยเฉพาะเช่น สถาบันวิจัยและพัฒนาจะต้องสนับสนุนเงินทุนวิจัยอย่างยุติธรรม ตามรายละเอียดของโครงการวิจัย มิใช่ยึดตามสาขาวิชา ควรจัดสรรค่า

ตอบแทนแก่ผู้วิจัยทุกโครงการตามสมควร จัดให้มีผู้ช่วยวิจัยสำหรับโครงการวิจัยต่อเนื่อง ภาค วิชาและคณะมีการวางแผนหมุนเวียนอาจารย์ไปทำวิจัยสลับกับการสอนเป็นระยะๆ มีนักวิจัยหรือ Supporting staff ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์จริงๆ ไม่ใช่มาทำงานวิจัยแข่งขัน

2.3 บรรยากาศการวิจัย มีข้อเสนอแนะที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ ควรจัดให้มีการสัมมนาวิจัยหมุนเวียนไปในแต่ละคณะทุกสัปดาห์ จัดให้มีระบบการแลกเปลี่ยนความเห็น เชิงวิชาการระหว่างสถาบันอย่างสม่ำเสมอ มีศูนย์เครื่องมือและอุปกรณ์การทดลองที่ทันสมัย พร้อมเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญสามารถให้คำแนะนำแก่นักวิจัยได้ จัดให้มีหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมจะช่วยวิเคราะห์ข้อมูลหรือให้สาระสำคัญในการวิจัย มีหน่วยงานให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการเขียนบทความวิจัยเป็นภาษาอังกฤษเพื่อส่งไปลงวารสารต่างประเทศ หน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยควรปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ ในการบริหารงานวิจัย ให้เกิดความคล่องตัวอยู่เสมอ ควรมีการจัดกลุ่มนักวิจัยผู้มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านต่างๆ มาให้คำปรึกษาแก่นักวิจัยรุ่นใหม่ ตลอดจนการจัดให้มีสมาคมนักวิชาการเฉพาะทางขึ้นในมหาวิทยาลัย

2.4 ประสบการณ์การวิจัย เพื่อให้อาจารย์ผลิตผลงานด้านการวิจัยมากขึ้น มหาวิทยาลัยควรหาทางสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมประชุม และเสนอผลงานวิจัยในต่างประเทศ ส่งเสริมการทำงานวิจัยเป็นคณะมากกว่าทำวิจัยคนเดียว จัดตั้งทีมงานร่วมภายในมหาวิทยาลัย หรือระหว่างมหาวิทยาลัยที่มีความสนใจตรงกัน เร่งรัดงานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อภาคเอกชนและท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะเชิงสถานการณ์ในข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.4 บางประเด็นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ดำเนินการอยู่แล้ว การได้รับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเข้ามาอีกแสดงว่า การประชาสัมพันธ์หรือการสื่อสารภายในเกี่ยวกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยยังกระทำไม่ได้ทั่วถึง การรับรู้ในรายละเอียดตลอดจนข้อปฏิบัติต่างๆ จึงมีไม่เท่าเทียมกันในแต่ละคณะวิชา ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และสถาบันวิจัยและพัฒนาฯ จึงควรเพิ่มการจัดประชุม การชี้แจงแนวปฏิบัติใหม่ๆ แก่อาจารย์ทุกคนอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการสำรวจติดตามปัญหา ข้อเสนอแนะ จากอาจารย์ผู้ทำงานวิจัยอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิจัยไม่บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ คือ ไม่มีเวลา เพราะงานอื่นมาก แม้ว่าลักษณะการอ้างสาเหตุใน

ประเด็นนี้จะไม่มียุทธผลโดยตรงต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ก็มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนในเชิงผูกพัน กล่าวคือ เมื่อภารกิจด้านอื่นๆ มีมาก ทำให้นักวิจัยคิดว่าตนเองไม่มีเวลาพอที่จะทุ่มเทให้กับงานวิจัยอย่างจริงจัง และไม่แน่ใจว่าจัดแบ่งเวลาการสอน การวิจัย และทำหน้าที่อื่นๆ ได้อย่างพอเหมาะ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรหาแนวทางให้อาจารย์ทุกคนได้มีเวลาสำหรับการวิจัยอย่างเหมาะสม ไม่เพิ่มภาระใหม่ๆ ให้กับอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยระดับดีเยี่ยม เช่น ไม่มอบหมายหน้าที่ทางการบริหาร งดการเป็นกรรมการในกิจกรรมพิเศษต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นช่วงๆ เวลา ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล พร้อมกันนั้นมหาวิทยาลัยและคณะควรหาทางส่งเสริมผลักดันให้อาจารย์ผู้มีผลงานวิจัยใช้เวลาเผยแพร่ความรู้ต่อชุมชนและหน่วยงานอื่น การหาแนวทางให้อาจารย์ได้ทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยตลอดเวลา น่าจะทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่คิดว่ามีเวลาในการทำงานวิจัยมากขึ้น

4. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรหาแนวทางกระตุ้นให้คณาจารย์มีสำนึกที่ชัดเจนในการทำงานวิจัย โดยยึดเจตนารมณ์วิจัยที่สำคัญในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ความชัดเจนของเจตนารมณ์วิจัยเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจังระหว่างอาจารย์ผู้ทำวิจัยกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารงานวิจัย เช่น สถาบันวิจัยและพัฒนา ศูนย์วิจัยเฉพาะทางต่างๆ หน่วยงานเหล่านี้ต้องบริหารงานวิจัยให้นักวิจัยมีทางเลือกที่สอดคล้องกับความปรารถนาของตน สร้างกลไก ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่ค้นพบจากการวิจัยไปสู่ชุมชนและท้องถิ่น หรือแนวทางอื่นๆ ที่จะทำให้อาจารย์ผู้ทำวิจัยรู้สึกว่าการทำงานวิจัยเป็นการทุ่มเทเพื่อรับใช้สังคมและประเทศชาติ การเป็นนักวิจัยซึ่งมีผลงานเป็นที่ยอมรับจะเป็นผู้เกียรติภูมิและสถานภาพที่ดี ส่วนตัวอาจารย์ซึ่งเป็นนักวิจัยควรเสนอโครงการวิจัยจากแนวคิดที่ทันสมัย โดยใช้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่เคยเรียนมาอย่างเต็มที่ การประสานความร่วมมือและแนวคิดดังกล่าวจะก่อให้เกิดเจตนารมณ์วิจัย อันจะส่งผลให้อาจารย์มุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

5. ผลการวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัยที่พบว่าอาจารย์ที่ทำงานวิจัยยังผลิตผลงานได้ต่ำกว่าที่ตั้งใจไว้เพียงเล็กน้อย สะท้อนให้เห็นภาพรวมของอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยว่า ไม่ได้ตั้งเป้าหมายหรือกำหนดมาตรฐานงานวิจัยของตนเองไว้สูงนัก ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ปรัชญาการณีนี้อาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ ซึ่งไม่ได้ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ต่อการบริหารงานวิจัยควรวางแนวทางไว้คือการกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานขั้นต่ำสุดสำหรับนักวิจัยระดับบุคคลหรือระดับภาควิชา เช่น อาจารย์ต้องทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง หรือภายในเวลา 3 ปี อาจารย์ควรมีบทความเชิงวิจัยเผยแพร่อย่างน้อย 1 เรื่อง เป็นต้น

6. การวิจัยครั้งนี้พบว่าความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันกับเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ยังไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดและทางเลือกสำหรับเป้าหมายในการวิจัย ที่เคยมีมาแต่เดิม (พ.ศ.2538-2540) นั่นคือ อรรถประโยชน์ในการวิจัยยังไม่สูงพอ หรือไม่ชัดเจนพอที่จะทำให้ อาจารย์ตัดสินใจหรือเลือกเป้าหมายวิจัยด้วยตนเอง หรือเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของตนเองได้ ในประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างเจตนาธรรมณ์วิจัยร่วมกันจะมีส่วนแก้ไขปัญหาได้มาก แต่ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอยู่ที่การเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผน และพัฒนาแผนวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด เพราะที่ผ่านมามีการวางแผนวิจัยมักดำเนินการเฉพาะกรรมการที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น การรับรู้แผนวิจัยระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย จะช่วยนักวิจัยปรับเปลี่ยนแนวคิดและสร้างทางเลือกในการทำงานวิจัยได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลการปฏิบัติงาน และข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานวิจัย ควบคู่กับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสองระยะ คือต้นปีและปลายปี เพื่อให้โครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบจำลองสองคลื่น (Two-Wave model) ทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความชัดเจน สามารถสรุปผลในลักษณะการประเมินความเปลี่ยนแปลงได้

2. การประยุกต์ใช้แบบจำลองของไคลน์ (Klein, 1989) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงาน ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจ สำหรับงานอื่นๆ ก็สามารถทำได้เช่นเดียวกับการศึกษาเรื่องการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเช่นการวิจัยครั้งนี้ เพียงแต่ผู้วิจัยต้องสร้างเครื่องมือวิจัย และรายละเอียดของตัวแปรให้สอดคล้องกับบริบทของงานนั้นๆ เท่านั้น

3. ควรมีการศึกษาการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ในแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นที่มีผลจากปฏิสัมพันธ์ (interaction effects) ระหว่างการอนุมานสาเหตุ และความคิดคาดหวัง

หวังในอรรถประโยชน์ เพิ่มเติมจากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แบบความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive model) เช่นการวิจัยนี้ เพราะผลจากปฏิสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองได้มากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาบหบาทการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการในกระบวนการของการจูงใจตามแบบจำลองที่เสนอโดยทับส์และอีเคเบอร์ก (Tubbs and Ekeberg, 1991) ซึ่งเน้นการควบคุมการกระทำและผลผลิตจากการทำงาน เปรียบเทียบกับการศึกษาโดยประยุกต์แบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานของโคลน์ (Klein, 1989) ที่เน้นความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์และการตอบสนองต่อบทบาทได้จิตสำนึก

5. ควรมีการสำรวจเจตนารมณ์วิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย โดยจำแนกตามสาขาเช่น สาขาเกษตร สาขาการแพทย์ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อเปรียบเทียบเจตนารมณ์ที่เหมือนและแตกต่างกัน แล้วนำเจตนารมณ์วิจัยที่ชัดเจน มาทำการทดสอบความตรงกับแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สำหรับการอธิบายการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ที่เสนอไว้ในการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กองทุนสนับสนุนการวิจัย, สำนักงาน. “ผลการตรวจสอบสถานภาพของการวิจัยและพัฒนาในประเทศไทย,” ประชาคมวิจัย. 9 : 16-18 ; กันยายน 2539.

กองทุนสนับสนุนการวิจัย, สำนักงาน. “ความมั่งคั่งเชิงวิทยาศาสตร์ของชาติ,” ประชาคมวิจัย. 13 : 29-30 ; พฤษภาคม 2540.

กองแผนงาน, สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ข้อมูลสถิติ 2535. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์, 2535.

กองแผนงาน, สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ข้อมูลสถิติ 2536. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์, 2536.

กองแผนงาน, สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ข้อมูลสถิติ 2537. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์, 2537.

กองแผนงาน, สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ข้อมูลสถิติ 2538. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์, 2538.

กองแผนงาน, สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, มปป. (เอกสารอัดสำเนา)

คณะกรรมการประชาสัมพันธ มก. มก. สัมพันธ. ฉบับพิเศษ 14 กุมภาพันธ์, 2540.

คุณวุฒิ คนฉลาด และคณะ. การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา : กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัยและบริการด้านอื่น ๆ. รายงานการวิจัย, กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2532.

จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. บนเส้นทางอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

จารึก อาจารย์รินทร์. การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถภาพของนักวิจัยทางการศึกษา.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529 อัดสำเนา.

ชัยยุทธ ชีโนกุล. "ยุทธศาสตร์กับการบริหารงาน," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 36 (3) :
151-160 ; กรกฎาคม-กันยายน 2539.

ดาวส์, แอนโทนี. องค์การและความอยู่รอด แปลจาก Inside Bureaucracy โดย สำนักงาน
คณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2524.

ดุขฎิ โยเหลา และประทีป จินนี่. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมอนุรักษ์น้ำของครูประถม
ศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัยฉบับที่ 59 กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.

ติน ปรัชญพุทธิ. ข้าราชการระดับสูงของไทย และความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ.
กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2530.

ทบวงมหาวิทยาลัย. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)
ทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2539.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการ
วิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2537.

นพรัตน์ ชูชาติวรรณกุล. สมรรถภาพนักวิจัยครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2526 และ 2527 ตามการรับรู้ตนเอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.

ฝ่ายประยุกต์และถ่ายทอดงานวิจัย. วารสารข่าวสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง มก. 1(1) : 5-13 ;
2540.

พนัน สะเพียรชัย. "สู่ทางวิจัย สู่ความเป็นเลิศและสากล," วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 1(1) :
22-52, สิงหาคม 2537.

พระธรรมปิฎก. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2538.

พระราชวรมณี. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬา
ลกรณราชวิทยาลัย, 2527.

พระราชวรมณี. พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์, 2529.

มาณี ไชยธีรานุกัฒศิริ. การวิเคราะห์ปัจจัยพระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องาน

วิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2537. อัดสำเนา.

วิจารณ์ พานิช. การบริหารงานวิจัย : แนวคิดจากประสบการณ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย, 2539.

สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. คู่มือนักวิจัยมหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2537.

สมใจ จิตพิทักษ์. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

สมบัติ อารังญวงศ์. "การบริหารราชการในทศวรรษหน้า," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.

36 (4) : 155-166 ; ตุลาคม-ธันวาคม 2539.

สัมมา วนิชย์. การวิเคราะห์การบริหารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพการวิจัย

ของวิทยาลัยครู : กรณีศึกษาวิทยาลัยครูสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536. อัดสำเนา.

สินีนาด รัตนมณี. การศึกษาบรรยากาศองค์การวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคใต้

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2538. อัดสำเนา.

สุชาดา ปภาพจน์. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. ถ่ายเอกสาร.

สุนทร โคมิน และ สนิท สมักรการ. รายงานการวิจัยค่านิยมและระบบค่านิยมไทย :

เครื่องมือในการสำรวจวัด. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
2522. อัดสำเนา.

อมร รักษาสัตย์ และ จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริม และพัฒนางานวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533.

Ajzen, I. "From intentions to actions : A theory of planned behavior," In J. Kuhl and J. Beckman (Eds.), *Action control : From cognitive to behavior*. Berlin : Springer - Verlag, 1985.

Ajzen, I. "The theory of planned behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50 (2) : 179-211 ; 1991.

Ajzen, I. and Fishbein, M. *Understanding attitudes and predicting social behavior*. New Jersey : Prentice - Hall Inc., 1980.

Ajzen, I. and Madden, T.J. "Prediction of goal-directed behavior : Attitudes, intentions, and perceived behavioral control," *Journal of experimental social psychology*. 22 : 453-474 ; 1986.

Allison, P.D., and Long, J.S. "Department effects on scientific productivity," *American Sociological Review*. 55 : 469-478 ; 1990.

Allison, P.D., and Stewart, J.A. "Productivity differences among scientists : Evidence for accumulative advantage," *American Sociological Review*. 39 : 596-606 ; 1974.

Arbuckle, James L. *AMOS Users' guide*. Chicago, IL : Small Waters Corporation, 1995.

Astin, H.S. "Academic scholarship and its rewards," *Advances in Motivation and Achievement*. 1 : 259-279 ; 1984.

Atkinson, J.W. *An introduction to motivation*. New Jersey : Van Nostrand, 1964.

Bailey, J.G. "Influences on researchers' commitment," *Higher Education Management*. 6(2) : 163-177 ; 1994.

Balk, W.L. "Technological trends in productivity measurement," *Public Personnel Management*. 4(2) : 128-133 ; 1975.

Bandura, A. "Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change," *Psychological Review*. 84 : 191-215 ; 1977.

- Bandura, A. **Social foundations of thought and action : Social cognitive theory.**
Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1986.
- Bauman, K.E. and Fisher, L.A. "Subjective expected utility, locus of control, and behavior,"
Journal of applied social psychology. 15 : 606-621 ; 1985.
- Bell-Gredler, M.E. **Learning and instruction : Theory into practice.** New York : Macmillan,
1986.
- Bennett, R. **Management research : Guide for institutions and professionals.** Geneva :
International Labour Organisation, 1983.
- Binswanger, Harry. "Volition as cognition self-regulation," **Organizational Behavior and
Human Decision Procrssis.** 50 : 154-178 ; 1991.
- Blackburn, R.T. et al. "Faculty at work : Focus on research, scholarship, and service,"
Research in Higher Education. 32(4) : 385-413 ; 1991.
- Blackburn, R.T., Behymer, C.E. and Hall, D.E. "Research note : Correlates of faculty
publications," **Sociology of Education.** 51 : 132-141 ; 1978.
- Blackburn, R.T., and Bentley, R.J. "Faculty research productivity : Some moderators of
associated stressors," **Research in Higher Education** 34(6) : 725-745 ; 1993.
- Blackburn, R.T. and Lawrence, J.H. **Faculty at work : Motivation, expectation,
satisfaction.** London : The Johns Hopkins University Press, 1995.
- Boldero, J. "The prediction of household recycling of newspapers : The role of attitude,
intentions, and situational factors," **Journal of Applied Social Psychology.** 25 (5) :
440-462 ; 1995.
- Borg, Ingwer, and Braun, M. "Work values in East and West Germany : Different weights, but
identical structures," **Journal of Organizational Behavior.** 17 : 541-555 ; 1996.
- Browne, M.W., and Cudeck, R. "Alternative ways of assesing modelfit," In **Testing
structural equation models.** Edited by Bollen, K.A. and Long J.S. p. 136-162.
Newbury Park, California : Sage, 1993.

- Campbell, J.P. and Pritchard, R.D. "Motivation theory in industrial and organizational psychology." in **Handbook of industrial and organizational psychology.** edited by Dunnette, M.D. p. 63-130. Chicago : Rand-McNally, 1976.
- Campion, M.A. and Lord, R.G. "A control system conceptualization of the goal setting and changing process," **Organizational Behavior and Human Performance.** 30(2) : 265-287 ; 1982.
- Carmines, E., and J. McIver. "Analyzing models with unobserved variables : Analysis of covariance structures," in **Social measurement current issues.** Edited by G. Bohrnstedt and E. Borgatta. P. 51-72 Beverly Hills, California : Sage, 1981.
- Carver, C.S. "A cybernetic model of self-attention," **Journal of Personality and Social Psychology.** 37 : 1251-1281 ; 1979.
- Carver, C.S. and Scheier, M.F. **Attention and self-regulation : A control theory approach to human behavior.** New York : Springer-Verlag, 1981.
- Carver, C.S. and Scheier, M.F. "Control theory : A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology," **Psychological Bulletin.** 92 : 111-135 ; 1982.
- Carver, C.S., Blaney, P.H. and Scheier, M.F. "Reassertion and giving up : The interactive role of self-directed attention and outcome expectancy," **Journal of Personality and Social Psychology.** 37 : 1859-1870 ; 1979.
- Cassidy, T., and Lynn, R. "A multifactorial approach to achievement motivation : The development of a comprehensive measure," **Journal of Occupational Psychology.** 62 : 301-312 ; 1989.
- Clark, S.M., and Corcoran, M. "The case for an institution perspective on faculty development," **Journal of Higher Education.** 57(2) : 176-195 ; 1986.
- Coopersmith, S. **The antecedents of self-esteem.** San Francisco, CA : W.H. Freeman and Company, 1967.

- Dachler, H.P., and Mobley, W.H. "Construct validity of an instrumental expectancy-task-goal model of work motivation," **Journal of Applied Psychology**. 58 : 397-418 ; 1973.
- Deci, E.L. and R.M. Ryan. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York : Plenum Press, 1985.
- Dellva, W.L., Wacker, J.G. and Teas, K. "Motivational antecedents : A test of predictor models," **Psychological Reports**. 56 : 447-461 ; 1985.
- Dubrin, Andrew J. **Applying psychology : Individual and organizational effectiveness**. New Jersey : Prentice-Hall, inc., 1994.
- Earley, P.C. and Lituchy, T.R. "Delineating goal and efficacy effects : A test of three models," **Journal of Applied Psychology**. 76 : 81-98 ; 1991.
- Edwards, J.R. "A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations," **Academy of Management Review**. 17(2) : 238-274 ; 1992.
- Edwards, W. "The theory of decision making," **Psychological Bulletin**. 51 : 380-417 ; 1954.
- Edwards, W. "Behavioral decision theory," **Annual Review of Psychology**. 12 : 473-498 ; 1961.
- Ellis, R.A., and Taylor, M.S. "Role of self-esteem within the job search process," **Journal of Applied Psychology**. 68(4) : 632-640 ; 1983.
- Eyring, J.D. **A control theory approach to motivation : Integrating individual difference factors**. Dissertation. Houston : University of Houston, 1994. photocopied.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. **Belief, attitude, intention, and behavior : An Introduction to theory and Research**. MA : Addison-Wesley, 1975.
- Fiske, Susan T. "Social cognition and social perception," **Annual Review of Psychology**. M.R. Rosenzweig and L.W. Porter, (Eds.) 44 : 155-194 ; 1993.
- Fox, M.F. "Publication, performance, and reward in science and scholarship," In **Higher Education : Handbook of theory and Research**. Edited by Smast, J.C. 1 : 255-282 ; 1985.

- Fulton, O. and M. Trow. "Research activity in higher education," **Sociology of Education**. 47 : 29-73 ; 1974.
- Furnham, Adrian. **Personality at work**. London : Routledge, 1992.
- Garland, H. "A cognitive mediation theory of task goals and human performance," **Motivation and Emotion**. 9 : 345-367 ; 1985.
- Gavin, J.F. "Self-esteem as a moderator of the relationship between expectancies and job performance," **Journal of Applied Psychology**. 1 : 83-88 ; 1973.
- Gollwitzer, P.M., Heckhausen, H., and Steller, B. "Deliberative and implemental mind-sets : Cognitive tuning toward congruous thoughts and information," **Journal of Personality and Social psychology**. 59 : 111-1127 ; 1990.
- Guirdham, M. **Interpersonal skills at work**. New York : Prentice Hall International Ltd., 1990.
- Hair, J.R. Joseph F., et.al. **Multivariate data analysis with reading**. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1995.
- Hapaz, I. "Meaning of working profiles of various occupational groups," **Journal of Vocational Behavior**. 26 : 25-40 ; 1985.
- Hapaz, I. "The behavioral structure of the meaning of working," **Human Relations**. 26 : 295-614 ; 1986.
- Heckhausen, H. **Motivation and action**. New York : Springer-Verlag, 1991.
- Higgins, A. and Gordon, F. "Work climate and socio-moral development in two worker owned companies," in **Moral education : Theory and application**. Edited by Berkowitz, M.W. and Oser, F. p. 312-341. New Jersey : Erlbaum, 1985.
- Hoelter, J.W. "The analysis of covariance structures : Goodness-of-fit in dices," **Sociological method and research**. 11 : 325-344 ; 1983.
- Hollenbeck, J.R. and Brief, A.P. "The effects of individual differences and goal origin on goal setting and performance," **Organizational Behavior and Haman Decision Process**. 40 : 392-414 ; 1987.

- Hollenbeck, J.R. and Brief, A.P. "Self-regulation in the workplace : Towards a unified approach to understanding worker attitudes and behaviors," In **Personnel and Human Resource Management**. edited by Schuler, R. p. 149-167. St. Paul : West, 1988.
- Hollenbeck, J.R. and Klein, H.J. "Goal commitment and the goal-setting process : Problem, prospects, and proposals for future research," **Journal of Applied Psychology**. 72(2) : 212-220 ; 1987.
- Hollenbeck, J.R., Klein, H.J., O'Leary, A.M. and Wright, P.M. "Investigation of the construct validity of a self-report measure of goal commitment," **Journal of Applied Psychology**. 74 : 951-956 ; 1989.
- Hollenbeck, J.R. and Williams, C.R. "Goal importances, self-focus, and goal setting process," **Journal of Applied Psychology**. 72 : 204-211 ; 1987.
- Hollenbeck, J.R., Williams, C.R., and Klein, H.J. "An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals," **Journal of Applied Psychology**. 74 (1) : 18-23 ; 1989.
- Hoyt, D.P. "Interrelationships among instructional effectiveness, publication record, and monetary reward," **Research in Higher Education**. 2 : 81-89 ; 1974.
- Hunger, J. David and Wheelen, T.L. **Strategic management**. MA : Addison-Wesley, 1996.
- Hyland, M.E. "Control theory interpretation of psychological mechanisms of depression : Comparison and integration of several theories," **Psychological Bulletin**. 102 : 109-121 ; 1987.
- Hyland, M.E. "Motivational control theory : An integrative framework," **Journal of Personality and Social Psychology**. 55 : 642-651 ; 1988.
- Irwin, F.W. **Intention behavior and motivation : A cognitive theory**. Philadelphia : Lippincott, 1971.
- Kalleberg, A. "Work values and job satisfaction : A theory of job satisfaction," **American Sociological Review**. 42 : 124-143 ; 1977.

- Kanfer, R. "Motivation theory and industrial and organizational psychology," In **Handbook of industrial and organizational psychology**. Edited by Dunnette, M.D. and Hough, L.M. p. 488-509. Palo Alto : Consulting Psychologists Press, Inc., 1990.
- Kasten, K.L. "Tenure and merit pay as rewards for research, Teaching, and service at a research university," **Journal of Higher Education**. 55(4) : 500-514 ; 1984.
- Katz, D.A. "Faculty salaries, promotions, and productivity at a large university," **American Economic Review**. 63 : 469-477 ; 1973.
- Katz, D. and Kahn, R.L. **The social psychology of organizations**. New York : Wiley, 1978.
- Katzell, R.A. et al. **Work, productivity and job satisfaction**. New York : The Psychological Corporation, 1975.
- Kendrick, J.W. **Understanding productivity**. Baltimore, Md. : Johns Hopkins Press, 1977.
- Kernan, M.C. and Lord, R.G. "Effects of participative versus assigned goals and feedback in a multi-trial task," **Motivation and Emotion**. 12 : 75-86 ; 1988.
- Kernan, M.C. and Lord, R.G. "Effects of valence, expectancies, and goal performance discrepancies in single and multiple goal environments," **Journal of Applied Psychology**. 75 : 194-203 ; 1990.
- Klein, Howard J. "An integrated control theory model of work motivation," **Academy of Management Review**. 14(2) : 150-172 ; 1989.
- Klein, Howard J. "Futher evidence on the relationship between goal setting and expectancy theories," **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 49 : 230-257 ; 1991.
- Korman, A.K. "Hypothesis of work behavior revisited and an extension," **Academy of Management Review**. 1 : 50-63 ; 1976.
- Kuhl, J. "Volitional mediators of cognition-behavior consistency : Self-regulatory processes and action versus state orientation," In **Action control : From cognition to behavior**. Edited by Kuhl, J. and Backmann, J. p. 101-128. Berlin : Springer-Verlay, 1985.

- Kuhl, J. "A theory of self-regulation : Action versus state orientation, self-discrimination, and some applications," **Applied psychology : An international review.** 41 : 97- 129 ; 1992.
- Landino, R.A., and Owen, S.V. "Self-efficacy in university faculty," **Journal of Vocational Behavior.** 33 : 1-14 ; 1988.
- Lawler, E.E. "Control system in organization," in **Handbook of Industrial and Organizational Psychology.** edited by Dunnette, M.D. p. 1247-1310. Chicago : Rand McNally, 1976.
- Levitt, Griffin J. **Your career : How to make it happen.** Ohio : South-Western Publishing Co., 1990.
- Lewin, K. **Field theory in social science.** New York : Harper, 1951.
- Lied, T.R., and Pritchard, R.D. "Relationships between personality variables and components of the expectancy-valence model," **Journal of Applied Psychology.** 4 : 463-467 ; 1976.
- Locke, E.A. "Toward a theory of task motivation and incentives," **Organizational Behavior and Human Performance.** 3 : 157-189 ; 1968.
- Locke, E.A. "The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core," **Organizational Behavior and Human Decision Processes.** 50(2) : 288-249 ; 1991.
- Locke, E.A. and Latham, G.P. **A theory of goal setting and task performance.** New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1990.
- Locke, E.A. et al. "Goal setting and task performance : 1969-1980," **Psychological Bulletin.** 90 : 125-152 ; 1981.
- Locke, E.A. et al. "Effects of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance," **Journal of Applied Psychology.** 69 : 241-251 ; 1984.
- Loehlin, John C. **Latent variable models an Introduction to factor, Path, and Structural Analysis.** Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1992.
- Lord, Robert G. and Hanges, P.J. "A control system model of organizational motivation : Theoretical development and applied implications," **Behavioral Science.** 32(3) : 161-178 ; 1987.

- Lord, Robert G. and Kernan, M.C. "Scripts as determinants of purposeful behavior in organizations," **Academy of Management Review**. 12 : 265-277 ; 1987.
- Lord, Robert G. and Levy, Paul E. "Moving from cognition to action : A control theory perspective," **Applied Psychology : An International Review**. 43(3) : 335-398 ; 1994.
- Luce, R.D. "Rational versus plausible accounting equivalences in preference judgments," **Psychological Science**. 4 : 225-234 ; 1990.
- Maddox, J. "How to pursue academic excellence," **Nature**. 372 : 721-723 ; 1994.
- Maehr, M.L., and Kleiber, D.A. "The graying of achievement-motivation," **American Psychologist**. 6(7) : 787-793 ; 1981.
- Marken, R.S. "The nature of behavior : Control as fact and theory," **Behavioral Science**. 33(3) : 196-206 ; 1988.
- Marken, Richard S. "A Science of purpose," **American Behavioral Scientist**. 34(1) : 6-13 ; September/October, 1990.
- Mash, H.W., Balla, J.R., and McDonald, R.P. "Goodness-of-fit indices in confirmatory factor analysis : The effect of sample size," **Psychological Bulletin**. 103 : 391-410 ; 1988.
- Matsui, T., Okada, A. and Mizuguchi, R. "Expectancy theory prediction of the goal theory postulate, the harder the goals, the higher the performance," **Journal of Applied Psychology**. 66 : 54-58 ; 1981.
- Matsui, T., Okada, A. and Kakuyama, T. "Influence of achievement need on goal setting, performance, and feedback effectiveness," **Journal of Applied Psychology**. 67 : 645-648 ; 1982.
- May R.M. "The scientific wealth." **Science**. 275 : 793-796 ; 1997.
- McClelland, D.C. **The achieving society**. New York : Free Press, 1961.

- McFarland, D.J. **Feedback mechanism in animal behavior.** New York : Academic Press, 1971.
- Mento, A.J. et al. "Maryland vs Michigan vs Minisota : Another look at the relationship of expectancy and goal difficulty to task performance," **Organizational Behavior and Human Performance.** 25 : 419-440 ;1980.
- Mento, A.J., Steel, R.P., and Karren, R.J. "A meta analytic study of the effects of goal setting on task performance : 1966-1984," **Organization behavior and Human_ Decision Processes.** 39 : 52-83 ; 1987.
- Meyer, J.P., and Gellatly, I.R. "Perceived performance norm as a mediator in the effects of assigned goal on personal goal and task performance," **Journal of Applied_ Psychology.** 73 : 410-420 ; 1988.
- Miller, G.A., Galanter, E. and Pribram, K.H. **Plan and structure of behavior.** New York : Holt, Rinchart and Winston, Inc. 1960.
- MOW International Research Team. **The meaning of working.** London : Academic Press, 1987.
- Muchinsky, Paul M. **Psychology applied to work.** California : Brookes/Cole Publishing Company, 1993.
- Murray. H. A. **Explorations in personality.** New york : Oxford University Press, 1938.
- Naylor, J.C., and Ilgen, D.R. "Goal setting : A theoretical analysis of a motirational technology," In B.M. Staw and L.L. Cummings (Eds.), **Research in organizational behavior.** 6 : 95-140 ; 1984.
- Naylor, J.C., Pritchard, R.D. and Ilgen, D.R. **A theory of behavior in organizations.** New York : Academic Press, 1980.
- Norman, R.G. and Bahiri, S. **Productivity measurement and incentives.** London : Butter morth, 1972.

- Peterson, Shari L. "Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared College students," *Research in higher education*. 34 (6) : 659-685 ; 1993.
- Powers, W.T. **Behavior : The control of perception**. Chicago : Aldine, 1973 a.
- Powers, W.T. "Feedback : Beyond behaviorism," *Science*. 179 : 351-356 ; 1973 b.
- Prussia, G.E., Kinicki, A.J. and Bracker, J.S. "Psychological and behavioral consequences of job loss : A covariance structure analysis using Weiner's (1985) attribution model," *Journal of Applied Psychology*. 78 : 382-394 ; 1993.
- Pyszczynski, T. and Greenberg, J. "Self-regulation preservation and depressive self-focusing style : A self-awareness theory of reactive depression," *Psychological Bulletin*. 102 : 122-138 ; 1987.
- Rainey, Hal G. "Work motivation," in Robert T. Golembiewski (Ed.), **Handbook of Organizational Behavior**, New York : Marcel Dekker, Inc., 1993.
- Ray, J.J. "A quick measure of achievement motivation : validated in Australia and reliable in Britain and South Africa," *Australian Psychologist*. 14 : 337-344 ; 1979.
- Robinson, D.A. "The use of control system analysis in the neurophysiology of eye movements," *Annual Review of Neurophysiology*. 4, : 463-503 ; 1981.
- Rokeach, M. **The nature of human values**. New York : The Free Press, 1973.
- Rossmann, J.E. "Teaching, publication, and reward at a liberal Arts College," **Improving College and University Teaching**. 24 : 238-240 ; 1976.
- Rutherford, D. "Indicators of performance : Some practical suggestions," **Assessment and Evaluation in Higher Education**. 12(1) : 46-55 ; 1987.
- Ryan, T. A. **Intention behavior : An approach to human motivation**. New York : Ronald Press, 1970.
- Saal, F.E. and Knight, P.A. **Industrial/organizational psychology : Science and practice**. California : Brooks/Cole Publishing Company, 1995.

- Sagie, A. "Measurement of religiosity and work obligations among Israeli youth," **Journal of Social Psychology**. 133 : 529-537 ; 1993.
- Sagie, A. and Elizur, D. "The structure of personal values : a conical representation of multiple life areas," **Journal of Organizational Behavior**. 17 : 573-586 ; 1996.
- Sagie, A. and Weisberg J. "A structural analysis of behavior in work situations shared by group members," **Journal of Psychology**. 130 : 573-586 ; 1996.
- Sagie, A., Elizur D. and Koslowsky, M. "Work values : a theoretical overview and a model of their effects," **Journal of Organizational Behavior**. 17 : 503-514 ; 1996.
- Saris, W.E. and Stronkorst, L.H. **Causal modelling in nonexperimental research : and introduction to the LISRELL approach**. Amsterdam : Sociometric research foundations, 1984.
- Scheier, M.F. and Carver, C.S. "A model of behavior self-regulation : Translating intention into action," **Advances in Experimental Social Psychology**. 21 : 303-346 ; 1988.
- Schoen, L. G., and Winocur, S. "An investigation of the self-efficacy of male and female academics," **Journal of Vocational Behavior**. 32 : 307-320 ; 1988.
- Schumacker, Randall E., and Lomax, Richard G. **A beginner's guide to structural equation modeling**. Mahwah, N.J. : Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, 1996.
- Semmer, N. and Frese, M. "Action theory in clinical psychology," in **Goal dissected behavior : The concept of action in psychology**. edited by Frese, M. and Sabini, J. p. 21-36 ; New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates Inc., 1985.
- Shaeffer, S. and Nkinyangi, J.A. (Eds.) **Educational research environment in the developing world**. Ottawa : IDRC, 1983.
- Shiffrin, R.M., and Schneider, W. "Control and automatic human information processing : II Perceptual learning, automatic attending, and a general theory," **Psychological Review**. 84 : 127-190 ; 1977.

- Stark, L. **Neurological control systems**. New York : Plenum, 1968.
- Steers, R.M. and Braunstein, D.N. "A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings," **Journal of Vocational Behavior**. 9 : 251-266 ; 1976.
- Stevens, J. **Applied multivariate statistic for the social sciences**. Hillsdale, NJ. : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1986.
- Stevens, Laura E. and Fiske, Susan T. "Intention," in **Encyclopedia of Human Behavior, Volume 2**. edited by Chief and Ramachandran. p. 675-681 ; New York : Academic Press, Inc. 1994.
- Sultan, T.I., and Al-Khatib, A. "Measurement of university output : Model and case study," **Assessment and Evaluation in Higher Education**. 15(2) : 115-131 ; 1990.
- Sweeney, P.D. and Wells, L.E. "Reactions to feedback about performance : A test of three competing models," **Journal of Applied Social Psychology**. 20 : 818-834 ; 1990.
- Tabachnick, B.G., and Fidell, L.S. **Using multivariate statistics**. Third edit., New York : Harper Collins College Publishers, 1996.
- Tanaka, J.S. and Huba, G.L. "A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation," **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**. 38 : 197-201 ; 1985.
- Tanaka, J. "How big is enough? Sample size and goodness-of-fit in structural equation models with latent variables," **Child development**. 58 : 134-146 ; 1987.
- Tang, T. Li-Ping and Chamberlain, M. "Attitudes toward research and teaching," **Journal of Higher Education**. 68(2) : 212-227 ; 1997.
- Taylor, M.S., Fisher, C.D. and Ilgen, D.R. "Individuals' reaction to performance feedback in organizations : A control theory perspective," **Research in Personnel and Human Resource Management**. 2 : 81-124 ; 1984.
- Thereson, R.W., Kardash, C.M., Leuthod, D.A., and Morrow, K.A. "Gender difference in academic career." **Research in Higher Education**. 31 : 193-209 ; 1990.

- Tien, Flora, F. and Blackburn Robert T. "Faculty rank system, research motivation, and faculty research productivity," **Journal of Higher Education**. 67(1) : 2-22 ; January-February, 1996.
- Tittle, C. and Walch, M. "Religiosity and deviance : Toward a contingency theory of constraining effects," **Social Forces**. 61 : 653-682 ; 1983.
- Tubbs, Mark E. and Ekeberg, Steven E. "The role of intentions in work motivation : Implications for goal-setting theory and research," **Academy of Management Review**. 16(1) : 180-199 ; 1991.
- Tuttle, Thomas C. "Organizational Productivity : A Challenge for Psychologists," **American Psychologist**. : 479-486, April ; 1983."
- Vander, Zanden, J.W. **Social psychology**. New York : Random House, Inc., 1987
- Vasil, Latika. "Social process skills and career achievement among male and female academics," **Journal of Higher Education**. 67(1) : 103-114 ; 1996.
- Vasil, L. "Self-efficacy expectations and causal attributions for achievement among male and female university faculty," **Journal of Vocational Behavior**. 41 (3) : 259-269 ; 1992.
- Volkwein, J.F. and Cabone, D.A. "The impact of departmental research and teaching climates on undergraduate growth and satisfaction," **The Journal of Higher Education**. 65(2) : 147-167 ; 1994.
- Vroom, V. **Work and motivation**. New York : Wiley, 1964.
- Wagner III, J.A. and Hollenbeck, J.R. **Management of organizational behavior**. New York : Prentice-Inc., 1992.
- Weber, E.U., Anderson, C.J. and Birnbaum, M.H. "A theory of perceived risk and attractiveness," **Organizational Behavior and Human Decision Process**. 52 : 492-523 ; 1992.

- Weiner, B. "An attribution theory of achievement motivation and emotion," **Psychological Review**. 92 : 548-573 ; 1985.
- Weiner, B. et al. **Attribution : Perceiving the cause of behavior**. Morristown : General Learning Press, 1971.
- Weiner, B. **An attributional theory of motivation and emotion**. New York : Springer-Verlag, 1986.
- Weiner, B. et al. "Causal ascriptions and achievement behavior : A conceptual of effort and reanalysis of locus of control," **Journal of Personality and Social Psychology**. 21 : 239-248 ; 1972.
- Weiner, B. **Human motivation**. Newbury Park : SAGE, Publications, Inc., 1992.
- Wilpert, B. "Organizational behavior," **Annual Review of Psychology**. 46 : 59-90 ; 1995.
- Wollack, S. et al. "Development of the survey of work values," **Journal of Applied Psychology**. 55 : 331-338 ; 1971.
- Wong, E. "An economic case for basic research," **Nature**. 381 : 187-188 ; 1996.
- Wood, F.Q. "Assessing research performance of university academic staff : Measures and Problems," **Higher Education Research and Development**. 8(2) : 237-250 ; 1989.
- Wright, P.M. et al. "On the leaning and measurement of goal commitment," **Journal of Applied Psychology**. 79 (6) : 795-803 ; 1994.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ผลการสำรวจเป้าหมายการวิจัย

การสำรวจกิจกรรมและเป้าหมายการวิจัย

วัตถุประสงค์

การสำรวจกิจกรรมและเป้าหมายการวิจัย มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อตรวจสอบกิจกรรมการวิจัยหรือพฤติกรรมกรรมการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กับนิยามเชิงปฏิบัติการว่ามีความสอดคล้อง และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือไม่ และ 2) เพื่อรวบรวมเป้าหมายการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อนำผลที่ได้ไปสร้างข้อคำถามในแบบวัดความผูกพันกับเป้าหมาย

วิธีการและผลการสำรวจ

1. กำหนดเป้าหมาย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เป้าหมายการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ จากแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ของทบวงมหาวิทยาลัย และของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สรุปได้สี่เป้าหมายคือ 1) ทำงานวิจัยเพื่อเข้าสู่เครือข่ายทางวิชาการระดับสูง 2) ทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ 3) ทำวิจัยเพื่อตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ และ 4) ทำวิจัยเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาไทย

2. สำรวจเป้าหมายวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบสำรวจ โดยใช้เป้าหมายสำคัญทั้งสี่ประการเป็นหลัก สอบถามผู้ตอบว่าทำการวิจัยเพื่อเป้าหมายใดบ้าง และแต่ละเป้าหมายนั้น ผู้ตอบให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยแจกแบบสำรวจไปทุกคณะที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยฝากไปกับนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 140 ฉบับ ระหว่างวันที่ 15-19 ธันวาคม พ.ศ.2540 ได้รับแบบสอบถามคืน 106 ฉบับ

3. ยืนยันเป้าหมายการวิจัย ผู้วิจัยแปลงค่าร้อยละของการมีเป้าหมายการวิจัยแต่ละด้านเป็นค่าทศนิยม แล้วคูณด้วยค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญของเป้าหมายแต่ละข้อเป้าหมายใดมีผลลัพธ์สูงสุด แสดงว่าผู้ตอบให้ความสำคัญ และตั้งเป้าหมายการวิจัยไว้ตามนั้นมากที่สุด ผลการสำรวจพบว่า การวิจัยเพื่อสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศเป็นเป้าหมายที่สำคัญและชัดเจนที่สุด รองลงมาได้แก่ การทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ การทำวิจัยเพื่อเข้าสู่เครือข่ายทางวิชาการระดับสูงและการทำวิจัยเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาไทย ตามลำดับ

รายละเอียดการสำรวจเสนอไว้ตามตาราง 21 ถึงตาราง 26 ต่อไปนี้

แบบสำรวจกิจกรรมและเป้าหมายในการวิจัย

ตอนที่ 1 โปรดแสดงความเห็นว่า ท่านและอาจารย์อื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จะทำ
กิจกรรมการวิจัยต่อไปนี้ ระหว่างปี พ.ศ.2540-2544 หรือไม่

กิจกรรมการวิจัย	ตัวท่าน		อาจารย์ มก.		
	ทำ	ไม่ทำ	ทำ	ทำบางคน	ไม่ทำ
1. เสนอผลการวิจัยในที่ประชุมวิชาการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. เขียนบทความเชิงวิจัยเพื่อตีพิมพ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. เป็นกรรมการพิจารณาบทความวิจัย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. เป็นผู้เขียนร่วมในบทความวิจัย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนอุดหนุน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. คุมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. เขียนตำราจากผลการวิจัย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 ในระหว่างปี พ.ศ.2540-2544 ท่านมีเป้าหมายการวิจัยดังต่อไปนี้หรือไม่

ถ้ามี โปรดให้ลำดับความสำคัญสำหรับเป้าหมายข้อนั้น

			สำคัญ			
	ไม่มี	มี	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
8. ทำงานวิจัยเพื่อเข้าสู่เครือข่ายทางวิชาการ ระดับสูง เช่น การทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัย ต่างประเทศ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันเป็น ส่วนหนึ่งที่จะให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่ผู้นำใน ภูมิภาค.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ทำวิจัยเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น และประเทศ เช่น การวิจัยที่เน้นเทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับสภาพสังคม.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. วิจัยเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาไทย เช่น การ วิจัยในเรื่องของท้องถิ่น.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ข้อเสนอแนะ เป้าหมายอื่นๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสำรวจไปทุกคณะที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยฝากไปกับนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนสาธิตฯ จำนวน 140 ฉบับ ระหว่างวันที่ 15-19 ธันวาคม 2540 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 106 ฉบับ จำแนกตามคณะ และตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบตามตาราง 21 ต่อไปนี้

ตาราง 21 ผู้ตอบแบบสำรวจเป้าหมายการวิจัย จำแนกตามคณะและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
1. เกษตร	3	4	5	1	13
2. บริหารธุรกิจ	3	1	1	-	5
3. ประมง	2	3	1	-	6
4. มนุษยศาสตร์	2	3	-	-	5
5. วนศาสตร์	2	2	2	-	6
6. วิทยาศาสตร์	3	8	1	-	12
7. วิศวกรรมศาสตร์	5	6	3	-	14
8. ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	-	1	-	-	1
9. ดึกษาศาสตร์	8	5	1	-	14
10. เศรษฐศาสตร์	2	5	2	-	9
11. สังคมศาสตร์	1	2	2	-	5
12. สัตวแพทย์	3	4	-	-	7
13. อุตสาหกรรมเกษตร	3	4	1	-	8
14. สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม	1	-	-	-	1
รวม	38	48	19	1	106

ผลการสำรวจ

1. กิจกรรมการวิจัย ผลสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 106 คน ว่าจะทำกิจกรรมการวิจัยด้านต่างๆ ในระหว่างปี พ.ศ.2540-2544 หรือไม่ แสดงไว้ตามตาราง 22-23 ต่อไปนี้

ตาราง 22 ค่าความถี่และร้อยละ ของความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการทำกิจกรรมการวิจัย ระหว่างปี พ.ศ.2540-2544

กิจกรรมการวิจัย	ความคิดเห็น	
	ทำ	ไม่ทำ
1. การเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ	72 (67.9%)	34
2. การเขียนบทความเชิงวิจัย	79 (74.5%)	27
3. การเป็นกรรมการพิจารณาบทความวิจัย	29 (27.4%)	77
4. การเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนอุดหนุน	74 (69.8%)	32
5. การเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนอุดหนุน	85 (80.1%)	21
6. การคุมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา	78 (73.6%)	28
7. เขียนตำราจากผลงานวิจัยของตนเอง	47 (44.3%)	59

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำกิจกรรมการวิจัยโดยการเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนอุดหนุนมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ ตามมาด้วย การเขียนบทความเชิงวิจัย การคุมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา การเป็นผู้เขียนร่วมในบทความวิจัย และการเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการตามลำดับ ส่วนการเขียนตำราจากผลงานวิจัยของตนเอง และการเป็นกรรมการพิจารณาบทความวิจัย มีอาจารย์ที่จะทำกิจกรรมทั้งสองนี้น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ

ตาราง 23 ค่าความถี่และร้อยละ ของความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่ง
คาดว่าอาจารย์คนอื่นๆ จะทำหรือไม่ทำกิจกรรมการวิจัยระหว่างปี พ.ศ.2540-2544

กิจกรรมการวิจัย	ทำ	ทำบางคน	ไม่ทำ
1. การเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ	16 (15.1%)	90 (84.9%)	-
2. การเขียนบทความเชิงวิจัย	15 (14.5%)	91 (85.8%)	-
3. การเป็นกรรมการพิจารณาบทความวิจัย	10 (9.4%)	96 (90.6%)	-
4. เป็นผู้เขียนร่วมในบทความวิจัย	13 (12.2%)	93 (87.8%)	-
5. การเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนอุดหนุน	15 (14.5%)	91 (85.8%)	-
6. การคุมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา	28 (29.2%)	75 (70.8%)	3
7. เขียนตำราจากผลงานวิจัยของตนเอง	14 (17.9%)	87 (82.1%)	5

ผลการสำรวจความคิดเห็นตามตารางที่ 23 แสดงถึงความคาดหวังของผู้ตอบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์คนอื่นๆ น่าจะทำกิจกรรมการวิจัยทั้ง 7 ด้าน สูงกว่าร้อยละ เจ็ดสิบ ผู้วิจัยนำค่าร้อยละที่สำรวจได้จากตารางที่ 22 และ 23 มาให้นำหนัก แล้วรวมกันเพื่อ เปรียบเทียบว่าผู้ตอบคิดว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทำกิจกรรมการวิจัยแต่ละด้านมาก น้อยเพียงใด โดยกำหนดน้ำหนักที่ผู้ตอบคิดว่าตนเองจะทำเป็น 10 ผู้อื่นทำเป็น 5 และทำบางคน เป็น 2 ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ตามตารางที่ 24 ต่อไปนี้

ตาราง 24 ค่าน้ำหนักความคิดเห็นและผลรวมการทำกิจกรรมการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์

กิจกรรมการวิจัย	ทำเอง (10)	คนอื่นทำ (5)	ทำบางคน (2)	เฉลี่ย
1. การเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ	679	76.5	169.8	54.4
2. การเขียนบทความเชิงวิจัย	745	72.5	171.6	58.2
3. การเป็นกรรมการพิจารณาบทความวิจัย	274	47.0	181.2	29.5
4. เป็นผู้เขียนร่วมในบทความวิจัย	698	61.0	175.6	54.9
5. การเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน	801	72.5	171.6	61.5
6. การคุมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา	736	146.0	141.6	60.2
7. เขียนตำราจากผลงานวิจัยของตนเอง	443	89.5	164.2	40.9

2. เป้าหมายการวิจัย ผลการสำรวจเป้าหมายการวิจัย และความสำคัญของเป้าหมายแต่ละข้อของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่เห็นว่าจะกำหนดวัน ระหว่างปี พ.ศ.2540-2544 แสดงไว้ตามตาราง 25 ต่อไปนี้

ตาราง 25 ค่าความถี่และค่าร้อยละ การสำรวจเป้าหมายการวิจัยและความสำคัญของเป้าหมายการวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป้าหมายการวิจัย	ไม่มี	มี	ความสำคัญ			
			น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ทำงานวิจัยเพื่อเข้าสู่เครือข่ายทางวิชาการระดับสูง	39 (36.8)	67 (63.2%)	12	11	25	19
2. ทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่ผู้นำในภูมิภาค	26 (24.5)	80 (75.5%)	-	20	34	26
3. ทำวิจัยเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ	22 (20.8)	84 (79.2%)	-	12	28	44
4. วิจัยเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาไทย	69 (65.7)	47 (44.3%)	13	16	10	8

ผลการสำรวจจากตาราง 25 ผู้วิจัยแปลงค่าร้อยละของการมีเป้าหมายการวิจัยแต่ละด้านเป็นทศนิยม แล้วคูณด้วยค่าเฉลี่ยความสำคัญ เพื่อหาเป้าหมายสูงสุดในการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการคำนวณแสดงไว้ตามตาราง 26 ต่อไปนี้

ตาราง 26 ค่าการมีเป้าหมายการวิจัย ค่าเฉลี่ยความสำคัญในแต่ละเป้าหมายการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป้าหมายการวิจัย	ค่าการมีเป้าหมาย	ความสำคัญ	ผลคูณ
1. การทำงานวิจัยเพื่อเข้าสู่เครือข่ายทางวิชาการ			
ระดับสูง	0.63	2.76	1.74
2. การทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ฯ	0.75	3.07	2.30
3. การทำวิจัยเพื่อสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นฯ	0.79	3.38	2.67
4. วิจัยเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาไทย	0.44	2.27	0.99


จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่า การทำวิจัยเพื่อสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ เป็นเป้าหมายการวิจัยสูงสุดของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งผู้ตอบกำหนดไว้ในระหว่างปี 2540-2544

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง

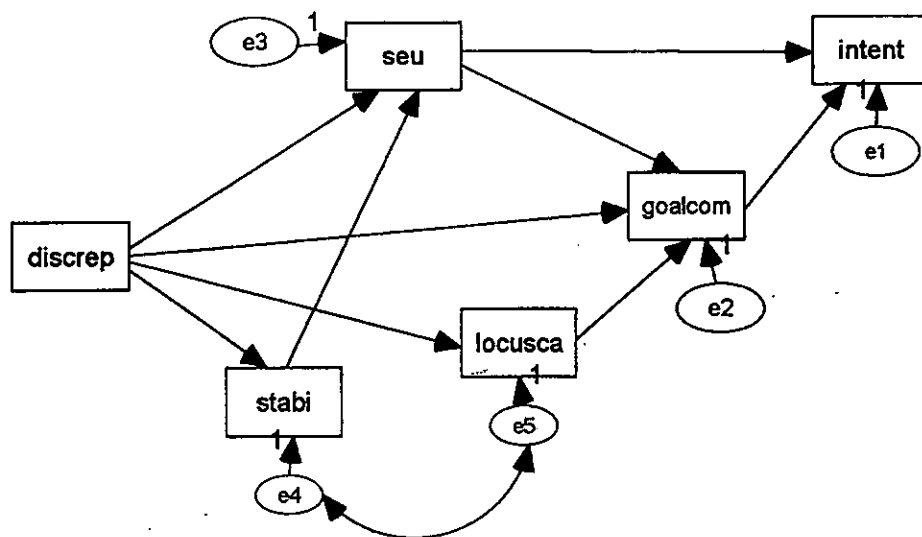
สัญลักษณ์และรหัสตัวแปร ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

attrac	=	attractiveness	แทน	แรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย
discrep	=	discrepancy	แทน	ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตภาพวิจัย
expect	=	expectancies	แทน	ความคาดหวัง
goalcom	=	goal commitment	แทน	ความผูกพันกับเป้าหมาย
intent	=	intentions	แทน	การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
locusca	=	locus of causality	แทน	แหล่งที่มาของสาเหตุ
nach	=	need of achievement	แทน	ความต้องการสัมฤทธิ์ผล
reclim	=	research climates	แทน	บรรยากาศการวิจัย
reseaxp	=	research experience	แทน	ประสบการณ์การวิจัย
rewast	=	reward structure	แทน	โครงสร้างรางวัล
selfest	=	self-esteem	แทน	ความภาคภูมิใจในตน
selfib	=	self-efficacy belief	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย
seu	=	subjective expected utility	แทน	ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์
stabi	=	stability	แทน	ความคงที่ของสาเหตุ
worknor	=	work norm	แทน	บรรทัดฐานการทำงาน
workval	=	work value	แทน	ค่านิยมในการทำงาน
P	=	personal factors	แทน	คุณลักษณะบุคคล
S	=	situational characteristics	แทน	คุณลักษณะเชิงสถานการณ์
VOLI	=	research volition	แทน	เจตนารมณ์วิจัย
IRE	=	intention to achieve research for academic excellence	แทน	การมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

 แทน ตัวแปรสังเกตได้ (manifest variable)

 แทน ตัวแปรแฝง (latent variable)

การตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง 1
แบบจำลองอิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลิตภาพการวิจัย



discrepancy, control theory
winai (1998)
Model Specification

ภาพประกอบ 17 ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลอง 1
ตาราง 27 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง 1

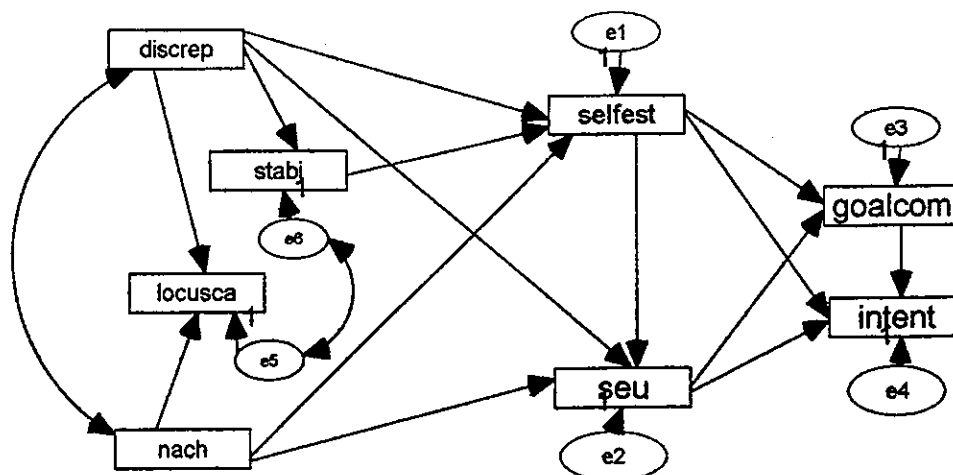
พารามิเตอร์	Regression Weights			Standardized Regression Weights
	Estimate	S.E.	C.R.	Estimate
Stabi ← discrep	0.147	0.072	2.033*	0.115
seu ← stabi	-6.311	3.531	-1.788	-0.101
locusca ← discrep	0.209	0.085	2.460*	0.139
seu ← discrep	7.536	4.520	1.667	0.095
goalcom ← seu	0.002	0.001	3.635*	0.198
goalcom ← locusca	-0.112	0.034	-3.265*	-0.179
goalcom ← discrep	0.124	0.052	2.401*	0.132
intent ← goalcom	0.617	0.068	9.134*	0.127
intent ← seu	0.006	0.001	7.183*	0.336

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรภายนอก ที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ตัวแปรภายในต่อตัวแปรภายใน และค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของสมการโครงสร้างตัวแปร ในแบบจำลอง 1

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรผล				
		stabi	locusca	seu	goalcom	intent
ตัวแปรภายนอก						
	DE	0.147	0.209	7.536	0.124	-
discrep	IE	-	-	-0.828	-0.007	0.110
	TE	0.147	0.209	6.608	0.117	0.110
ตัวแปรภายใน						
	DE	-	-	-6.311	-	-
stabi	IE	-	-	-	-0.015	-0.045
	TE	-	-	-6.311	-0.015	-0.045
	DE	-	-	-	-0.112	-
locusca	IE	-	-	-	-	-0.069
	TE	-	-	-	-0.112	-0.069
	DE	-	-	-	-	0.006
seu	IE	-	-	-	0.002	0.001
	TE	-	-	-	0.002	0.007
	DE	-	-	-	-	0.617
goalcom	IE	-	-	-	-	-
	TE	-	-	-	-	0.617
		ตัวแปรผลตามสมการ				
		stabi	locusca	seu	goalcom	intent
SMC (R-SQUARE)		0.013	0.019	0.017	0.091	0.358

การตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง 2
แบบจำลองอิทธิพลของการระบุสาเหตุการทำงานวิจัยที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
ตามทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ (attribution theory)



attribution and selfest
Winai (1998)
Model Specification

ภาพประกอบ 18 ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของแบบจำลอง 2

ตาราง 29 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง 2

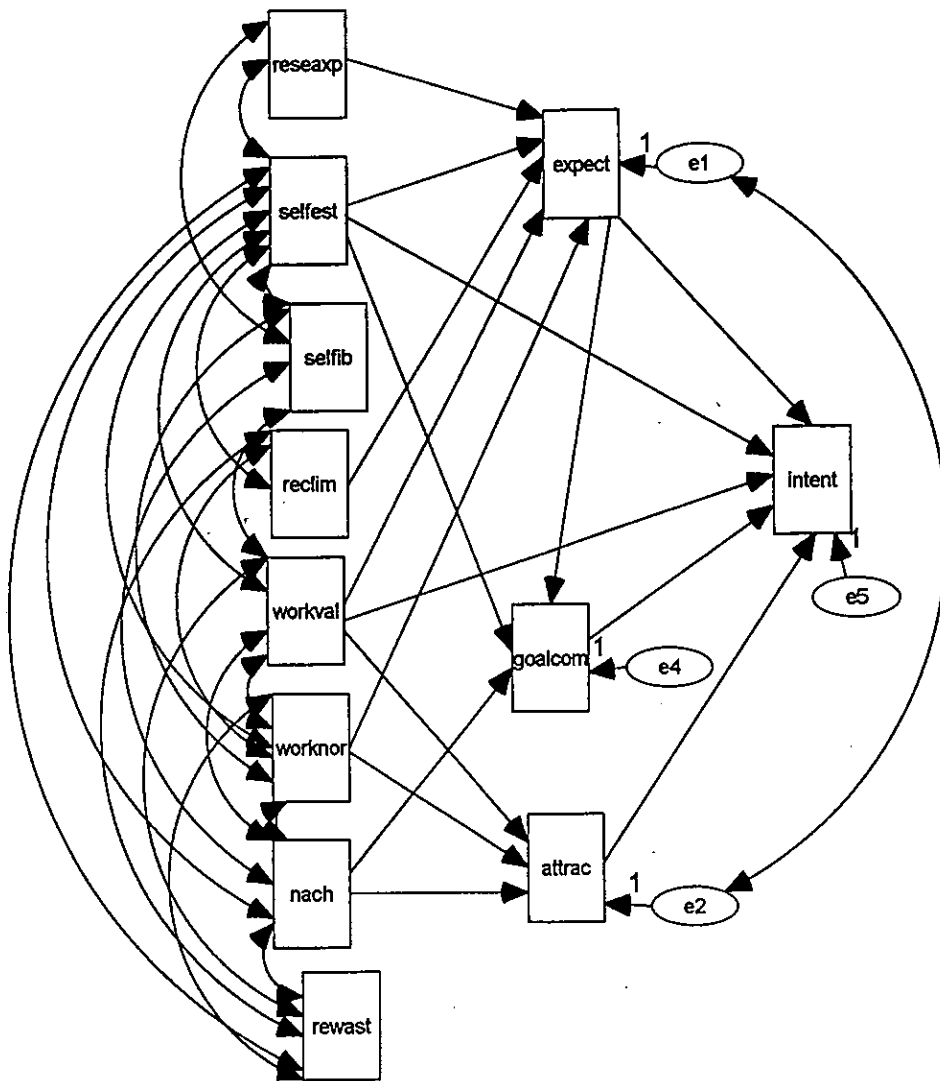
พารามิเตอร์	Regression Weights			Standardized Regression Weights
	Estimate	S.E.	C.R.	Estimate
Stabi ← discrep	0.147	0.072	2.033*	0.115
selfest ← stabi	-0.185	0.039	-4.774*	-0.250
selfest ← discrep	0.238	0.050	4.732*	0.252
selfest ← nach	0.289	0.056	5.180*	0.274
seu ← selfest	21.470	4.746	4.524*	0.256
seu ← nach	13.975	5.017	2.786*	0.158
seu ← discrep	5.324	4.441	1.199*	0.067
goalcom ← selfest	0.405	0.053	7.617*	0.407
goalcom ← seu	0.001	0.001	1.810	0.097
locusca ← discrep	0.175	0.085	2.068*	0.116
locusca ← nach	-0.212	0.065	-3.240*	0.126
intent ← goalcom	0.470	0.071	6.656*	0.325
intent ← seu	0.005	0.001	6.027*	0.278
intent ← selfest	0.376	0.072	5.227*	0.261

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรภายนอก ที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ตัวแปรภายในต่อตัวแปรภายใน และค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของสมการโครงสร้างตัวแปร ในแบบจำลอง 2

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรผล					
		stabi	selfest	seu	goalcom	locusca	intent
ตัวแปรภายนอก							
nach	DE	-	0.289	13.975	-	-0.212	-
	IE	-	-	6.208	0.140	-	0.270
	TE	-	0.289	20.183	0.140	-0.212	0.270
discrep	DE	0.147	0.238	5.324	-	0.175	-
	IE	-	-0.027	4.534	0.097	-	0.172
	TE	0.147	0.211	9.858	0.097	0.175	0.172
ตัวแปรภายใน							
stabi	DE	-	-0.185	-	-	-	-
	IE	-	-	-3.968	-0.079	-	-0.126
	TE	-	-0.185	-3.968	-0.079	-	-0.126
selfest	DE	-	-	21.470	0.405	-	0.376
	IE	-	-	-	0.024	-	0.304
	TE	-	-	21.470	0.429	-	0.680
seu	DE	-	-	-	0.001	-	0.005
	IE	-	-	-	-	-	-
	TE	-	-	-	0.001	-	0.005
goalcom	DE	-	-	-	-	-	0.470
	IE	-	-	-	-	-	-
	TE	-	-	-	-	-	0.470
		ตัวแปรผลตามสมการ					
		stabi	selfest	seu	goalcom	locusca	intent
SMC (R-SQUARE)		0.013	0.164	0.116	0.196	0.035	0.410

การตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง 3
 แบบจำลองความคาดหวังของความผูกพันกับเป้าหมาย



Expectancy theory model of goal commitment
 Winai (1998)
 Model Specification

ภาพประกอบ 19 ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลอง 3

ตาราง 31 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง 3

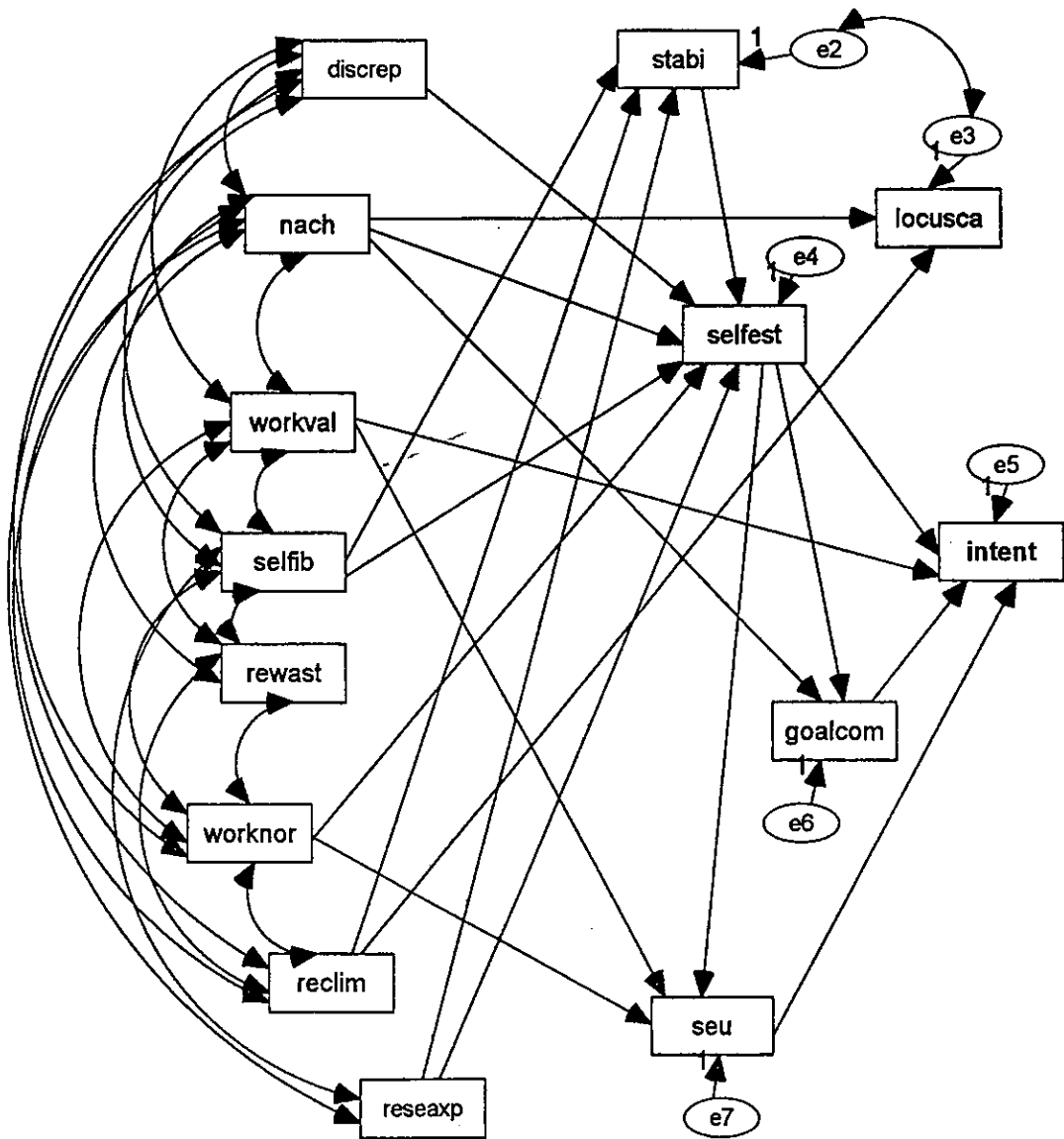
พารามิเตอร์		Regression Weights			Standardized Regression Weights
		Estimate	S.E.	C.R.	Estimate
expect	← selfest	4.983	0.920	5.419*	0.245
expect	← workval	3.993	1.347	2.963*	0.164
expect	← worknor	1.582	1.201	1.318	0.077
expect	← reseexp	0.028	0.021	1.310	0.056
expect	← reclim	1.041	0.655	1.590	0.066
attrac	← workval	0.346	0.085	4.062*	0.238
goalcom	← expect	0.007	0.003	2.619*	0.144
goalcom	← nach	0.121	0.056	2.157*	0.116
goalcom	← selfest	0.350	0.054	6.427*	0.353
attrac	← nach	0.105	0.060	1.762	0.082
attrac	← worknor	0.198	0.071	2.780*	0.160
intent	← goalcom	0.446	0.071	6.313*	0.314
intent	← attrac	0.233	0.072	3.223*	0.201
intent	← selfest	0.348	0.073	4.740*	0.248
intent	← workval	0.201	0.080	2.511*	0.120
intent	← expect	0.006	0.004	1.450	0.093

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปร
ตัวแปรภายนอก ที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ตัวแปรภายในต่อตัวแปรภายใน และค่าสหสัมพันธ์
เชิงพหุยกกำลังสอง ของสมการโครงสร้างตัวแปร ในแบบจำลอง 3

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรผล			
		expect	goalcom	attrac	intent
ตัวแปรภายนอก					
redim	DE	1.041	-	-	-
	IE	-	0.007	-	0.010
	TE	1.041	0.007	-	0.010
reseexp	DE	0.028	-	-	-
	IE	-	-	-	-
	TE	0.028	-	-	-
worknor	DE	1.528	-	0.198	-
	IE	-	0.011	-	0.061
	TE	1.582	0.011	0.198	0.061
nach	DE	-	0.122	0.105	-
	IE	-	-	-	0.078
	TE				
workval	DE	3.993	-	0.346	0.201
	IE	-	0.028	-	0.119
	TE	3.993	0.028	0.346	0.320
selfest	DE	4.983	0.350	-	0.233
	IE	-	0.035	-	0.348
	TE	4.983	0.385	-	0.551
ตัวแปรภายใน					
expect	DE	-	0.007	-	0.006
	IE	-	-	-	0.004
	TE	-	0.007	-	0.010
goalcom	DE	-	-	-	0.446
	IE	-	-	-	-
	TE	-	-	-	0.446
attrac	DE	-	-	-	0.006
	IE	-	-	-	-
	TE	-	-	-	0.233
		ตัวแปรผลตามสมการ			
SMC (R-SQUARE)		expect	goalcom	attrac	intent
		0.149	0.217	0.132	0.422

การตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง 4
 แบบจำลองประยุกต์ทฤษฎีควบคุมสำหรับการรังงใจในการทำงาน



Intigrated Control Theory Model of Work Motivation
 Winai (1998)
 Model Specification

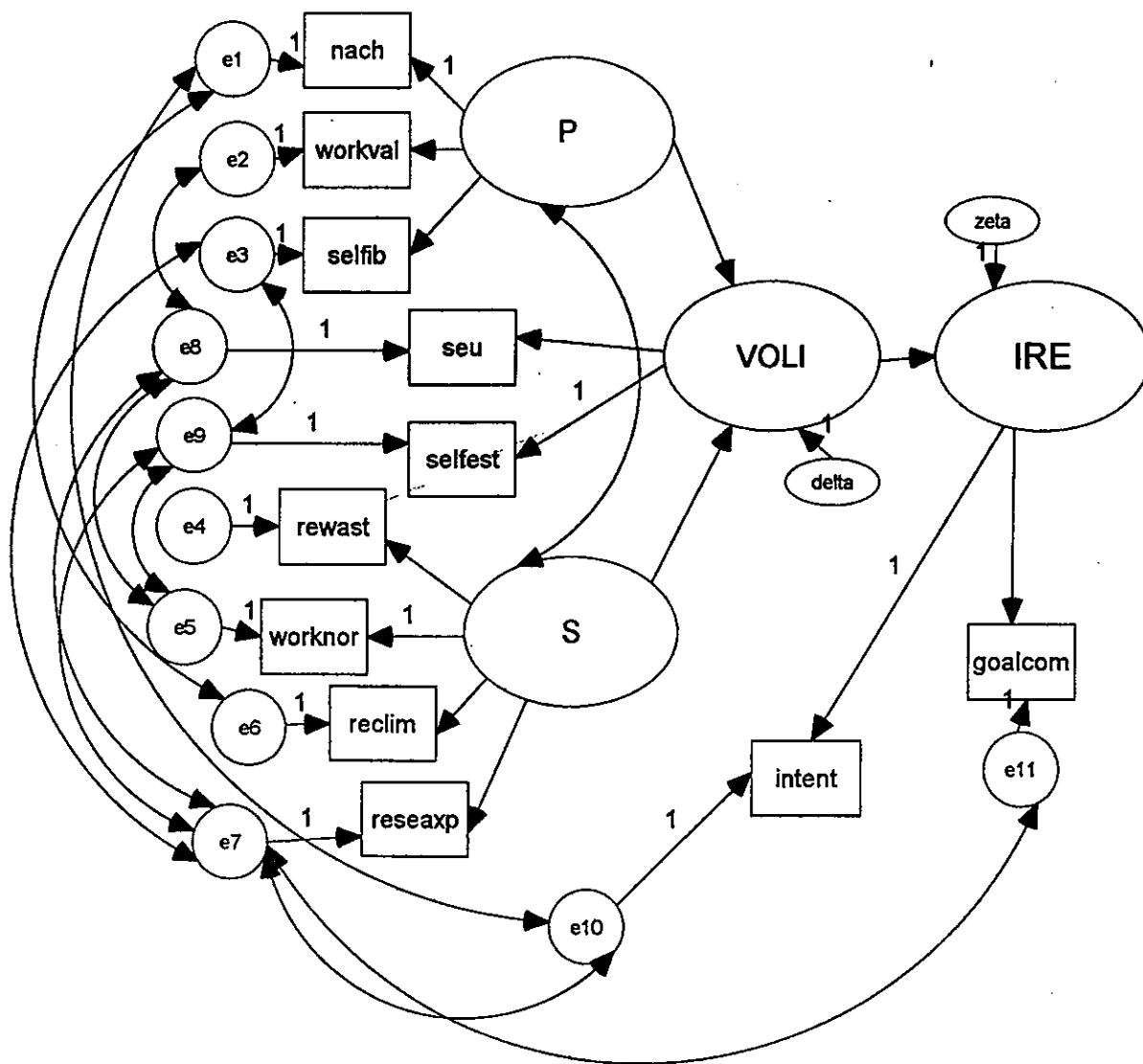
ภาพประกอบ 20 ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลอง 4

ตาราง 33 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง 4

พารามิเตอร์		Regression Weights			Standardized Regression Weights
		Estimate	S.E.	C.R.	Estimate
stabi	← selfib	-0.164	0.054	-3.052*	-0.128
stabi	← reclin	0.209	0.058	3.616*	0.207
stabi	← reseaxp	-0.003	0.001	-2.079*	-0.085
selfest	← selfib	0.242	0.049	4.892*	0.252
selfest	← reseaxp	0.006	0.001	5.062*	0.250
selfest	← worknor	0.232	0.052	4.482*	0.229
selfest	← nach	0.124	0.055	2.275*	0.122
selfest	← stabi	-0.102	0.037	-2.747*	-0.135
selfest	← discrep	0.117	0.048	2.429*	0.124
seu	← workval	24.137	5.487	4.399*	0.240
seu	← selfest	16.289	4.698	3.467*	0.192
goalcom	← selfest	0.386	0.054	7.116*	0.396
seu	← worknor	15.180	4.818	3.151*	0.177
goalcom	← nach	0.119	0.054	2.192*	0.119
intent	← goalcom	0.450	0.073	6.125*	0.311
intent	← seu	0.004	0.001	4.927*	0.244
locusca	← reclin	0.298	0.068	4.366*	0.247
intent	← workval	0.207	0.081	2.564*	0.124
intent	← selfest	0.347	0.075	4.652*	0.246
locusca	← nach	-0.255	0.065	-3.927*	-0.157

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การตรวจสอบความตรงของแบบจำลองที่มีตัวแปรแฝง
แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ



New Latent Variable Model
Winai (1998)
Model Specification

ภาพประกอบ 21 ลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของแบบจำลองที่มีตัวแปรแฝง

ตาราง 34 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลองที่มีตัวแปรแฝง

พารามิเตอร์		Regression Weights			Standardized Regression Weights
		Estimate	S.E.	C.R.	Estimate
VOLI	← S	0.202	0.117	1.725	0.210*
VOLI	← P	0.561	0.134	3.840*	0.499*
IRE	← VOLI	1.824	0.235	7.749*	0.958*
selfib	← P	0.778	0.132	5.876*	0.467*
workval	← P	0.861	0.123	7.031*	0.647*
nach	← P	1.000			0.650*
reseexp	← S	8.046	4.493	1.791	0.130*
reclim	← S	0.726	0.160	4.552*	0.372*
worknor	← S	1.000			0.676*
rewast	← S	0.994	0.169	5.877*	0.550*
seu	← VOLI	68.084	9.314	7.310*	0.517*
selfest	← VOLI	1.000			0.636*
intent	← IRE	1.000			0.836*
goalcom	← IRE	0.510	0.058	8.801*	0.629*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาคผนวก ค
เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ



บันทึกข้อความ

222

ส่วนราชการ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ _____ วันที่ _____ มิถุนายน 2541

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามการวิจัย

เรียน

ด้วยกระผม นายวินัย คำสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 6 สังกัด
โรงเรียนสาธิต คณะศึกษาศาสตร์ กำลังทำวิจัย เพื่อเสนอเป็นปริญญาโทระดับปริญญาเอก
สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ เรื่อง การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อ
ความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และงานวิจัยนี้ได้รับทุน
อุดหนุนวิจัย มก. ประจำปี 2541 จากสถาบันวิจัยและพัฒนา เนื่องจากข้อมูลในการวิจัยต้องเก็บ
รวบรวมจากอาจารย์มหาวิทยาลัยทุกคณะ กระผมจึงใคร่ขออนุญาต ส่งแบบสอบถามการวิจัยถึง
อาจารย์ในคณะของท่าน โดยผ่านสำนักงานเลขานุการคณะ และขอรับคืนในสัปดาห์ถัดไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตให้ดำเนินการ

(นายวินัย คำสุวรรณ)



บันทึกข้อความ

223

ส่วนราชการ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ _____ วันที่ _____ กรกฎาคม 2541

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วยกระผมกำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นปฏิญยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ เรื่อง การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความ เป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิจัย มก. ประจำปี 2541 จากสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน วิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ และ ส่งคืนก่อนวันที่ กรกฎาคม 2541 ที่สำนักงานเลขานุการคณะ หรือผู้ประสานงานที่ส่งแบบสอบถามถึงท่าน

ความร่วมมือจากท่านจะเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนางานวิจัยของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์และโอกาสที่จะสำเร็จการศึกษาของกระผม จึงหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก ท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นายวินัย คำสุวรรณ)

ผู้วิจัย

กรณีที่ท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อผู้วิจัยที่โรงเรียนสาธิต มก. โทร. 5791542 หรือ ผศ.ดร.ดุขวิทย์ โยเหลา อาจารย์ที่ปรึกษา สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ โทร.

2584482

แบบสอบถามอาจารย์
โครงการวิจัย การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐

- คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้มี 5 ตอน ประกอบด้วย
- ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2 ผลิิตภาพในการปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัย
- ตอนที่ 3 สภาพการทำงานและสภาวะทางการวิจัย
- ตอนที่ 4 การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
- ตอนที่ 5 ความคิดเห็นทั่วไป

คำศัพท์เฉพาะในการวิจัย

การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง ความตั้งใจอย่างสูงที่จะปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัย ให้บรรลุสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)

ภารกิจด้านการวิจัย ได้แก่ การเสนอโครงการวิจัยและดำเนินการอย่างเป็นระบบ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนในการทำงานวิจัย การเขียนบทความวิจัย การควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ การเสนอรายงานการวิจัยในที่ประชุมวิชาการ และเขียนตำราจากผลงานวิจัยของตนเอง

งานวิจัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้แก่ งานวิจัยที่ทำในเชิงแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งมีผลในเชิงปฏิบัติ งานวิจัยที่มีคุณภาพสูง อันเกิดจากความร่วมมือระหว่างอาจารย์กับเอกชนหรือหน่วยงานอื่น มีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ งานวิจัยลักษณะชุดโครงการ และตำราที่เขียนขึ้นจากผลงานวิจัยโดยตรง

ขอความกรุณาท่านตอบทุกตอนด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบ

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ หญิง ชาย
2. ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ ผศ. รศ. ศ.
- 3.สังกัด ภาควิชา..... คณะ
4. อายุราชการ (ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) ปี อายุ ๒๕
5. ปริมาณงานวิจัยตั้งแต่เริ่มทำงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ถึงปัจจุบัน
 - 5.1 งานวิจัยที่ทำคนเดียวและไม่ใช้วิทยานิพนธ์ ทำเสร็จแล้วทั้งหมด เรื่อง
 - 5.2 งานวิจัยที่ทำเป็นคณะและทำเสร็จแล้วทั้งหมด เรื่อง

ตอนที่ 2 ผลผลิตในการปฏิบัติการกิจด้านการวิจัย

ขอทราบปริมาณผลงานที่ได้จากการปฏิบัติการกิจด้านการวิจัยของท่าน ระหว่างปี พ.ศ. 2538-2540

1. งานวิจัยที่ท่านทำระหว่างปี พ.ศ.2538-2540 ส่วนใหญ่อยู่ในสาขาใด

<input type="checkbox"/> เกษตร	<input type="checkbox"/> วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
<input type="checkbox"/> สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์	<input type="checkbox"/> อื่นๆ
2. การเสนอรายงานการวิจัยในที่ประชุมวิชาการ (ในและต่างประเทศ) ระหว่างปี 2538-2540 เรื่อง
3. งานวิจัยที่ทำคนเดียวและได้รับทุนวิจัย มก. หรืออื่นๆ ระหว่างปี 2538-2540 เรื่อง
4. การคุมวิทยานิพนธ์เฉพาะในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระหว่างปี 2538-2540 เรื่อง
5. งานวิจัยที่พิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ ระหว่างปี 2538-2540 เรื่อง
6. บทความที่เขียนขึ้นโดยประยุกต์ข้อค้นพบจากงานวิจัยของท่านเอง ในปี 2538-2540 เรื่อง
7. งานวิจัยที่ทำเป็นคณะและทำเสร็จในระหว่างปี 2538-2540 เรื่อง
8. ตำราที่ท่านเขียนในปี 2538-2540 โดยอ้างอิงผลงานวิจัยของท่าน มาบางส่วน เรื่อง
9. ตำราที่ท่านเขียนในปี 2538-2540 โดยใช้ผลจากการวิจัยของท่านโดยตรง เรื่อง

ตอนที่ 3 สภาพการทำงานและสภาวะทางการวิจัย

3.1 การใช้ทักษะกระบวนการทางสังคมในการวิจัย

ทักษะกระบวนการทางสังคมต่อไปนี้ สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของท่านเพียงใด (โปรดวงกลมรอบตัวเลขที่ท่านต้องการ)

	ยากที่สุด				ง่ายที่สุด		
1. พูดในที่ประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	2	3	4	5	6	7
2. การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	5	6	7
3. การแสดงบทบาทผู้นำ	1	2	3	4	5	6	7
4. การทำหน้าที่ประธานการประชุม	1	2	3	4	5	6	7
5. การประเมินผลการทำงานของผู้อื่น	1	2	3	4	5	6	7
6. การบริหารเวลา	1	2	3	4	5	6	7
7. การใช้ภาษาอังกฤษ	1	2	3	4	5	6	7
8. การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	1	2	3	4	5	6	7
9. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยประมวลผลการวิจัย	1	2	3	4	5	6	7
10. การเขียนบทความ/เอกสารวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7

3.2 ค่านิยมในการทำงาน

เมื่อท่านทำ

	สำคัญต่ำสุด				สำคัญสูงสุด		
1. ทำงานที่มีความหมายต่อชีวิต	1	2	3	4	5	6	7
2. ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5	6	7
3. ทำงานเพื่อสร้างสรรค์สังคม	1	2	3	4	5	6	7
4. สุขกายสบายใจในเวลาทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
6. ความมีมิตรภาพสูงในที่ทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
7. รายได้/ผลตอบแทนสูง	1	2	3	4	5	6	7
8. มีความมั่นคง	1	2	3	4	5	6	7
9. มีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	1	2	3	4	5	6	7

3.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดต่อไปนี้สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านหรือไม่

	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง					เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ข้าพเจ้าไม่ชอบร่วมงานกับผู้ขาดความชำนาญ	1	2	3	4	5	6	7
2. ข้าพเจ้าจะเลือกทำงานซึ่งมั่นใจว่าทำแล้วให้ผลงานที่ดี	1	2	3	4	5	6	7
3. โครงการวิจัยต้องเขียนให้ดีมาก ข้าพเจ้าจึงพอใจ	1	2	3	4	5	6	7
4. ความพอใจของข้าพเจ้า ได้จากการทำงานอย่างสุด ความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7
5. ข้าพเจ้าพอใจอย่างสูงเมื่อทำงานที่คนอื่นเห็นว่ายากได้สำเร็จ	1	2	3	4	5	6	7
6. ข้าพเจ้าต้องการทำงานทุกอย่างให้เป็นที่ยอมรับในสังคม	1	2	3	4	5	6	7
7. ข้าพเจ้าไม่ชอบอยู่ว่างๆ ในเวลาทำงาน / เวลาราชการ	1	2	3	4	5	6	7

3.4 ความมั่นใจในการทำงานวิจัย

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เพียงใด

	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง					เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. สาขาวิชาที่ข้าพเจ้าเรียนมาไม่ได้อำนวยให้ข้าพเจ้าทำงานวิจัย อย่างลึกซึ้ง	1	2	3	4	5	6	7
2. ข้าพเจ้ามีประสบการณ์การวิจัยในสาขาที่เรียนมาเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5	6	7
3. ข้าพเจ้ามีแนวคิดที่ทันสมัยสำหรับการวิจัยที่กำลังเริ่มโครงการ	1	2	3	4	5	6	7
4. ข้าพเจ้าเชื่อว่าจะสามารถเสนอแนวการวิจัยให้เพื่อนอาจารย์ มาร่วมโครงการวิจัยกับข้าพเจ้าได้	1	2	3	4	5	6	7
5. ข้าพเจ้ายังคิดไม่ออกว่าจะทำโครงการวิจัยอะไรในขณะนี้	1	2	3	4	5	6	7
6. ข้าพเจ้าสามารถทำงานวิจัยได้อย่างเชี่ยวชาญทุกขั้นตอน	1	2	3	4	5	6	7
7. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าโครงการวิจัยของข้าพเจ้าสามารถหาเงินทุน มาสนับสนุนได้	1	2	3	4	5	6	7
8. ผลงานวิจัยของข้าพเจ้านำไปใช้ได้ง่าย	1	2	3	4	5	6	7
9. การทำงานวิจัยควบคู่กับการสอนและภาระกิจอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย ไม่เป็นปัญหาสำหรับข้าพเจ้า	1	2	3	4	5	6	7
10. งานวิจัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการไม่จำเป็นต้องมาจากการ ทุ่มเท เอาใจใส่อย่างเต็มที่ของนักวิจัยเสมอไป	1	2	3	4	5	6	7

3.5 บรรทัดฐานการทำงานวิจัยของอาจารย์ ท่านมีความเชื่อในประเด็นต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

	ไม่เห็นด้วย							เห็นด้วย							
	อย่างยิ่ง							อย่างยิ่ง							
1. มหาวิทยาลัยหรือผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์ให้เชี่ยวชาญในการวิจัย	1	2	3	4	5	6	7								
2. ภารกิจด้านการวิจัยเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของอาจารย์มหาวิทยาลัย	1	2	3	4	5	6	7								
3. อาจารย์มหาวิทยาลัยทุกคนมีความพร้อมในการทำงานวิจัยตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน	1	2	3	4	5	6	7								
4. การทำงานวิจัย ควรมีค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	1	2	3	4	5	6	7								
5. การเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนอุดหนุนต้องผ่านความเป็นชอบจากผู้บริหารระดับคณะ	1	2	3	4	5	6	7								
6. อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องเน้นวิจัยควบคู่กับการสอน	1	2	3	4	5	6	7								

3.6 รางวัลการทำงานวิจัย

โปรดตอบตามสภาพการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันเกี่ยวกับรางวัลสำหรับการทำงานวิจัยของอาจารย์ในภาควิชาหรือคณะของท่าน ตามประเด็นต่อไปนี้ว่ามีมากน้อยเพียงใด

	น้อยที่สุด							มากที่สุด							
1. งานวิจัยใช้เป็นส่วนหนึ่งในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7								
2. อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยดีเยี่ยม ได้ลดเวลาสอน	1	2	3	4	5	6	7								
3. อาจารย์ที่ให้ความสำคัญในการวิจัยควบคู่กับการสอน ได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้ร่วมงาน	1	2	3	4	5	6	7								
4. งานวิจัยได้รับการจัดพิมพ์ เผยแพร่สู่ชุมชน	1	2	3	4	5	6	7								
5. งานวิจัยที่ได้รับสิทธิบัตร ได้ค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	1	2	3	4	5	6	7								
6. อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยเฉพาะทางจะได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและที่ปรึกษาแก่หน่วยงานอื่น	1	2	3	4	5	6	7								

3.7 บรรยากาศในที่ทำงาน

ระดับบรรยากาศการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในภาควิชาหรือคณะของท่าน

สูงต่ำเพียงใด

	ต่ำมาก				สูงมาก		
	1	2	3	4	5	6	7
1. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัยในคณะ	1	2	3	4	5	6	7
2. การเสนอขอทุนวิจัยตามแผนแม่บทของคณะ/มหาวิทยาลัย	1	2	3	4	5	6	7
3. การแจ้งข่าวสารและการประชุมด้านงานวิจัย	1	2	3	4	5	6	7
4. ความกระตือรือร้นของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาในการฝึกวิจัย	1	2	3	4	5	6	7
5. การวิจัยร่วมระหว่างภาควิชา/คณะหรือหน่วยงานอื่น	1	2	3	4	5	6	7
6. การส่งเสริมจากนักวิจัยอาวุโสของคณะ/มหาวิทยาลัย	1	2	3	4	5	6	7
7. การนำผลการวิจัยไปใช้สอนในภาควิชาและคณะ	1	2	3	4	5	6	7
8. ส่งเสริมการวิจัย ที่ใช้ระบบผู้ช่วยวิจัย	1	2	3	4	5	6	7
9. ความสะดวกในการใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือวิจัยอื่นๆ	1	2	3	4	5	6	7
10. การเสริมสร้างศักยภาพ ศูนย์วิจัยเฉพาะทาง (Center of Excellence) ในคณะของท่าน	1	2	3	4	5	6	7

ตอนที่ 4 การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

4.1 วิเคราะห์ผลงานวิจัย

โปรดวิเคราะห์ผลการดำเนินงานวิจัยของท่าน ที่ผ่านมาระหว่างปี 2538-2540 ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ว่าพอใจหรือไม่ เพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

- ผลการวิเคราะห์ปริมาณงานวิจัยซึ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่น ที่คาดว่าจะทำ กับปริมาณที่ได้ทำจริง (ในปี 2538-2540)
ต่ำกว่าที่ตั้งใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : สูงกว่าที่ตั้งใจ
มากที่สุด มาก น้อย สอดคล้องกัน น้อย มาก มากที่สุด
- ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจของท่านที่จะทำวิจัยร่วมกับภาคเอกชนเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ได้รับความร่วมมือจริง (ในปี 2538-2540)
ต่ำกว่าที่ตั้งใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : สูงกว่าที่ตั้งใจ
มากที่สุด มาก น้อย สอดคล้องกัน น้อย มาก มากที่สุด
- ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการทำวิจัยเฉพาะทาง/เฉพาะเรื่องอย่างต่อเนื่องของท่าน ระหว่างปี 2538-2540 เปรียบเทียบกับความตั้งใจระยะแรก
ต่ำกว่าที่ตั้งใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : สูงกว่าที่ตั้งใจ
มากที่สุด มาก น้อย สอดคล้องกัน น้อย มาก มากที่สุด
- ผลการวิเคราะห์ปริมาณงานวิจัยที่เป็นโครงการย่อยในการวิจัยลักษณะชุดโครงการของท่าน ซึ่งทำเสร็จระหว่างปี 2538-2540
ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : สูงกว่าที่ควรจะเป็น
มากที่สุด มาก น้อย สอดคล้องกัน น้อย มาก มากที่สุด
- ผลการวิเคราะห์การเผยแพร่งานวิจัยในรูปแบบบทความ และการเสนอรายงานในที่ประชุมวิชาการยังต่างประเทศ ระหว่างปี 2538-2540
ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : สูงกว่าที่ควรจะเป็น
มากที่สุด มาก น้อย สอดคล้องกัน น้อย มาก มากที่สุด
- ผลการวิเคราะห์คุณภาพวิทยานิพนธ์ที่ท่านควบคุม ระหว่างปี 2538-2540 ในแง่การนำไปใช้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ
ต่ำกว่าที่ตั้งใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : สูงกว่าที่ตั้งใจ
มากที่สุด มาก น้อย สอดคล้องกัน น้อย มาก มากที่สุด
- ผลการวิเคราะห์การเขียนตำรา โดยอาศัยผลงานวิจัยของท่านเอง ในปี 2538-2540
ต่ำกว่าที่ตั้งใจ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : _____ : สูงกว่าที่ตั้งใจ
มากที่สุด มาก น้อย สอดคล้องกัน น้อย มาก มากที่สุด

4.2 การค้นหาสาเหตุ

การปฏิบัติการกิจด้านการวิจัยของท่านต่ำกว่าที่ตั้งใจ เนื่องจากสาเหตุต่อไปนี้
 มากน้อยเพียงใด

	น้อยที่สุด							มากที่สุด						
1. ความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. ความพยายามเฉพาะหน้า	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. ความพยายามอย่างต่อเนื่อง	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. สาขาวิชาที่เรียนมา	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. งานที่จะทำ เป็นงานยาก	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. ไม่มีเวลา เพราะงานอื่นมาก	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. ผู้ร่วมงาน/ผู้บริหารไม่สนับสนุน	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8. ขาดงบประมาณ	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

4.3 อรรถประโยชน์ของงานวิจัย

ผลลัพธ์จากการทำงานวิจัยต่อไปนี้ เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านมุ่งมั่นทำวิจัย มากน้อย
 เพียงใด และผลลัพธ์เหล่านั้นน่าจะเกิดกับท่านระหว่างปี 2541-2543 ประมาณกี่เปอร์เซ็นต์ โปรดวง
 กลมล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความเห็นของท่าน (แต่ละข้อตอบทั้ง 2 คำตอบ)

ผลลัพธ์ของการทำวิจัย	จูงใจให้ทำวิจัย							ความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้นกับตัวท่าน										
	น้อย ที่สุด						มาก ที่สุด	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
1. ให้เกียรติภูมิและสถานภาพที่ดี	1	2	3	4	5	6	7	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
2. สร้างรายได้พิเศษ	1	2	3	4	5	6	7	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
3. นำไปขอตำแหน่งวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
4. ได้รับใช้สังคมประเทศ	1	2	3	4	5	6	7	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
5. ได้ประสบการณ์วิจัยไปสอน ระดับบัณฑิตศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
6. ได้เสนอผลงานในต่างประเทศ	1	2	3	4	5	6	7	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%
7. ได้ผลิตตำราชั้นสูง	1	2	3	4	5	6	7	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%

4.4 ความผูกพันกับงานวิจัย

จากการสำรวจความเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับเป้าหมายการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งกำหนดไว้ระหว่างปี 2541-2543 พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ตั้งเป้าหมายการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ โดยมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

โปรดให้ความเห็นของท่านต่อเป้าหมายการวิจัยข้างต้น

	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง					เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ข้าพเจ้าทุ่มเทให้การวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมาก อยู่แล้ว	1	2	3	4	5	6	7
2. เป็นภาระที่หนักมาก เมื่อข้าพเจ้าต้องร่วมกับภาคเอกชนหรือ หน่วยงานอื่นในการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	1	2	3	4	5	6	7
3. ข้าพเจ้าไม่วิตกว่างานวิจัยที่จะทำในปี 2541-2543 จะนำไปใช้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นได้จริงหรือไม่	1.	2	3	4	5	6	7
4. แม้ประสบปัญหาด้านเงินทุนวิจัยบ้าง ข้าพเจ้าก็จะไม่ล้มเลิก การทำงานวิจัยก่อนบรรลุเป้าหมาย	1	2	3	4	5	6	7
5. ในระยะนี้ข้าพเจ้าคงไม่ทำวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	1	2	3	4	5	6	7
6. ถ้าข้าพเจ้าร่วมวิจัยในชุดโครงการวิจัย แม้พบอุปสรรค ข้าพเจ้าก็จะดำเนินโครงการย่อยต่อไปให้สำเร็จ	1	2	3	4	5	6	7
7. อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรเน้นความสำคัญ ของการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประเทศให้มาก	1	2	3	4	5	6	7

4.5 การวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

ขอทราบความตั้งใจของท่าน ว่าคิดจะทำกิจกรรมการวิจัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ในระหว่างปี พ.ศ.2541-2543 หรือไม่ เพียงใด

	ไม่คิด จะทำ	คิดจะทำ						
		น้อยที่สุด					มากที่สุด	
1. เสนอโครงการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นได้จริง	0	1	2	3	4	5	6	7
2. ร่วมมือกับภาคเอกชน/ธุรกิจ ในการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	0	1	2	3	4	5	6	7
3. วิจัยเฉพาะทาง/เฉพาะเรื่องอย่างมีศักยภาพ	0	1	2	3	4	5	6	7
4. ทำงานวิจัยในลักษณะชุดโครงการ/เป็นหัวหน้าโครงการย่อย	0	1	2	3	4	5	6	7
5. ส่งบทความไปลงพิมพ์ในวารสารต่างประเทศ	0	1	2	3	4	5	6	7
6. ส่งเสริมให้นิสิตทำวิทยานิพนธ์ที่เน้นการพัฒนาท้องถิ่นและ ประเทศอย่างมีคุณภาพ	0	1	2	3	4	5	6	7
7. เขียนตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของตนเอง	0	1	2	3	4	5	6	7

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นทั่วไป

5.1 ถ้าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความตั้งใจจะทำงานวิจัยให้บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะส่งเสริมให้ท่านทำงานสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

ถ้าท่านอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ต้องการผลสรุปการวิจัยเรื่องนี้

โปรดระบุความประสงค์ของท่าน

- เข้าร่วมประชุมรับฟังการเสนอผลการวิจัย
- ขอรับผลการวิจัยเป็นบทคัดย่อ
- อื่นๆ

รายละเอียดการติดต่อ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สหสัมพันธ์รายข้อ-คะแนนรวม ของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย

การมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

	INT1	INT2	INT3	INT4	INT5	INT6	INT7	INTENT
INT1	1.000							
INT2	.650**	1.000						
INT3	.327**	.307**	1.000					
INT4	.448**	.445**	.572**	1.000				
INT5	.239**	.322**	.472**	.387**	1.000			
INT6	.529**	.342**	.285**	.285**	.173**	1.000		
INT7	.246**	.316**	.429**	.428**	.428**	.182**	1.000	
INTENT	.725**	.730**	.690**	.749**	.653**	.563**	.640**	1.000

ความผูกพันกับเป้าหมาย

	G 1	G 2	G 3	G 4	G 5	G 6	G 7	GOALCOM
G1	1.000							
G2	-.010	1.000						
G3	.081	.118*	1.000					
G4	.220**	.001	.045	1.000				
G5	.398**	.190**	.263**	.271**	1.000			
G6	.172**	.004	.164**	.536**	.168**	1.000		
G7	.289**	.033	.141*	.198**	.340**	.233**	1.000	
GOALCOM	.565**	.366**	.495**	.576**	.718**	.562**	.544**	1.000

ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตภาพการวิจัย

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	DISCREP
D1	1.000							
D2	.575**	1.000						
D3	.520**	.411**	1.000					
D4	.505**	.436**	.648**	1.000				
D5	.373**	.321**	.325**	.400**	1.000			
D6	.224**	.246**	.200**	.202**	.202**	1.000		
D7	.229**	.291**	.215**	.263**	.300**	.244**	1.000	
DISCREP	.738**	.706**	.733**	.757**	.642**	.476**	.555**	1.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Listwise N=310

แรงดึงดูดใจไปสู่เป้าหมาย

	R C 1	R C 2	R C 3	R C 4	R C 5	R C 6	R C 7	ATTRAC
RC1	1.000							
RC2	.226**	1.000						
RC3	.470**	.078	1.000					
RC4	.283**	.211**	.217**	1.000				
RC5	.218**	.268**	.159**	.402**	1.000			
RC6	.273**	.319**	.201**	.289**	.257**	1.000		
RC7	.297**	.241**	.374**	.412**	.367**	.472**	1.000	
ATTRAC	.633**	.572**	.574**	.602**	.567**	.673**	.729**	1.000

ความคาดหวังต่อผลการทำงานวิจัย

	EXP1	EXP2	EXP3	EXP4	EXP5	EXP6	EXP7	EXPECT
EXP1	1.000							
EXP2	.294**	1.000						
EXP3	.462**	.171**	1.000					
EXP4	.430**	.243**	.460**	1.000				
EXP5	.368**	.287**	.392**	.497**	1.000			
EXP6	.341**	.319**	.392**	.420**	.395**	1.000		
EXP7	.298**	.269**	.509**	.530**	.487**	.566**	1.000	
EXPECT	.636**	.559**	.699**	.724**	.693**	.734**	.770**	1.000

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

	NA1	NA2	NA3	NA4	NA5	NA6	NA7	NACH
NA1	1.000							
NA2	.331**	1.000						
NA3	.217**	.400**	1.000					
NA4	.153**	.182**	.434**	1.000				
NA5	.189**	.163**	.314**	.432**	1.000			
NA6	.229**	.189**	.236**	.223**	.396**	1.000		
NA7	.054	.097	.133*	.391**	.242**	.162**	1.000	
NACH	.562**	.610**	.659**	.622**	.640**	.603**	.450**	1.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Listwise N=310

โครงสร้างรางวัล

	REW1	REW2	REW3	REW4	REW5	REW6	REWAST
REW1	1.000						
REW2	.017	1.000					
REW3	.258**	.195**	1.000				
REW4	.217**	.075	.534**	1.000			
REW5	.082	.193**	.299**	.439**	1.000		
REW6	.211**	.147**	.486**	.449**	.384**	1.000	
REWAST	.443**	.476**	.727**	.708**	.683**	.689**	1.000

บรรทัดฐานการทำงาน

	1	2	3	4	5	6	WORKNOR
	N	N	N	N	N	N	
	W	W	W	W	W	W	
WN1	1.000						
WN2	.235**	1.000					
WN3	.160**	.124*	1.000				
WN4	.144*	.110	.103	1.000			
WN5	.129*	-.019	.221**	-.038	1.000		
WN6	.113*	.594**	.128*	.163**	-.043	1.000	
WORKNOR	.575**	.530**	.601**	.458**	.480**	.518**	1.000

การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย

	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK 10	SE LFIB
SK1	1.0										
SK2	.360**	1.0									
SK3	.642**	.448**	1.0								
SK4	.628**	.344**	.715**	1.0							
SK5	.389**	.294**	.456**	.503**	1.0						
SK6	.287**	.354**	.345**	.348**	.411**	1.0					
SK7	.361**	.096	.360**	.389**	.298**	.303**	1.0				
SK8	.284**	.079	.287**	.308**	.301**	.168**	.343**	1.0			
SK9	.159**	.029	.194**	.153**	.189**	.057	.323**	.653**	1.0		
SK10	.413**	.191**	.417**	.433**	.390**	.375**	.372**	.376**	.353**	1.0	
SELFIB	.704**	.479**	.756**	.753**	.662**	.571**	.612**	.618**	.517**	.675**	1.0

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Listwise N=310

ความภาคภูมิใจในตน

	SE											SE
	SE LF1	LF1 0	SE LF2	SE LF3	SE LF4	SE LF5	SE LF6	SE LF7	SE LF8	SE LF9	SE LF9	LFE ST
SELF1	1.0											
SELF10	.144*	1.0										
SELF2	.343**	.081	1.0									
SELF3	.233**	.086	.701**	1.0								
SELF4	.204**	-.03	.471**	.609**	1.0							
SELF5	.349**	.201**	.426**	.467**	.327**	1.0						
SELF6	.097	.069	.334**	.419**	.361**	.187**	1.0					
SELF7	.112*	.042	.363**	.418**	.343**	.181**	.349**	1.0				
SELF8	.048	-.01	.341**	.371**	.309**	.187**	.254**	.400**	1.0			
SELF9	.079	-.07	.247**	.227**	.236**	.166**	.175**	.202**	.329**	1.0		
SELFEST	.504**	.289**	.735**	.758**	.640**	.627**	.553**	.569**	.540**	.488**	1.0	

ค่านิยมในการทำงาน

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	W O R K
	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W O R K
WV1	1.000									
WV2	.212**	1.000								
WV3	.366**	.316**	1.000							
WV4	.323**	.136*	.315**	1.000						
WV5	.278**	.301**	.321**	.556**	1.000					
WV6	.294**	.328**	.274**	.438**	.732**	1.000				
WV7	.122*	.121*	.065	.190**	.138*	.164**	1.000			
WV8	.242**	.269**	.132*	.298**	.349**	.321**	.445**	1.000		
WV9	.274**	.249**	.083	.253**	.288**	.309**	.445**	.717**	1.000	
WORKVA	.561**	.510**	.489**	.633**	.700**	.687**	.525**	.709**	.684**	1.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Listwise N=310

บรรพกาลการวิจัย

	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	RECLIM
CL1	1.000										
CL10	.424**	1.000									
CL2	.564**	.330**	1.000								
CL3	.528**	.361**	.539**	1.000							
CL4	.286**	.315**	.314**	.326**	1.000						
CL5	.477**	.482**	.443**	.417**	.475**	1.000					
CL6	.489**	.516**	.373**	.375**	.325**	.613**	1.000				
CL7	.449**	.436**	.369**	.292**	.323**	.529**	.495**	1.000			
CL8	.447**	.563**	.342**	.278**	.401**	.561**	.551**	.547**	1.000		
CL9	.298**	.559**	.265**	.240**	.253**	.364**	.413**	.337**	.437**	1.000	
RECLIM	.720**	.737**	.648**	.618**	.563**	.777**	.752**	.698**	.755**	.616**	1.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Listwise N=310

ภาคผนวก ง
ผู้ทรงคุณวุฒิ

**ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจพิจารณา
เครื่องมือวิจัย**

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.อารี เพชรผุด | ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 2. รศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ | ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3. รศ.ดร.นภาพรพรรณ นพรัตน์ราภรณ์ | ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |

**ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งตอบแบบสอบถามขั้นทดลองใช้
และให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย**

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- | | | |
|---------------------|-----------|------------------------------------|
| 1. ผศ.ดร.วรรณจรรย์ | มังสิงห์ | ภาควิชามัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ |
| 2. รศ.ดร.สันติภาพ | ปัญญาพรรค | ภาควิชาปรัชญาศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ |
| 3. รศ.ดร.อำนาจศิลป์ | สุขศรี | ภาควิชาพืชไร่ คณะเกษตรศาสตร์ |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- | | | |
|------------------|----------------|---|
| 1. ผศ.ดร.สังคีต | พิริยะรังสรรค์ | คณะเศรษฐศาสตร์ |
| 2. รศ.ดร.วรรณภา | ตุลย์ฉัญ | ภาควิชาเทคโนโลยีการอาหาร คณะวิทยาศาสตร์ |
| 3. รศ.ดร.เอกชัย | ลีลาวัศมี | ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| 4. ศ.ดร.สุรินทร์ | เศรษฐมานิต | สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม |

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- | | | |
|-------------------|--------------|----------------------------------|
| 1. รศ.ดร.ปริมณัฏ์ | กาญจน์ษัฐิติ | ภาควิชาจุลชีววิทยา คณะแพทยศาสตร์ |
| 2. ผศ.ดร.นพนธ์ | สัมพันธ์ | ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ |
| 3. ผศ.ดร.ลิขิต | ลิขิตานนท์ | ภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

- | | | |
|------------------|------------|-------------------|
| 1. ผศ.ดร.สุเจตน์ | จันทร์พงษ์ | คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
|------------------|------------|-------------------|

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- | | | |
|-----------------|-----------------|--|
| 1. ผศ.กษิติศ | ชื่อเขียวชาญกิจ | ภาควิชาเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาศาสตร์ฯ |
| 2. รศ.ดร.สถิตย์ | นิยมนูญาติ | คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา |

มหาวิทยาลัยนเรศวร

- | | | |
|-------------|----------|----------------|
| 1. ดร.รัตนะ | บัวสนธิ์ | คณะศึกษาศาสตร์ |
|-------------|----------|----------------|

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- | | | |
|--------------------|--------------|------------------|
| 1. ผศ.ดร.พาชิตชนัด | ศิริพานิช | คณะสถิติประยุกต์ |
| 2. รศ.ดร.สุจิตรา | บุญยรัตพันธ์ | สำนักวิจัย |

มหาวิทยาลัยบูรพา

- | | | |
|-----------------|----------------|---------------------------------------|
| 1. รศ.ภารดี | มหาพันธ์ | โครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนา |
| 2. ผศ.ดร.พิชาญ | สว่างวงศ์ | ภาควิชาวาริชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ |
| 3. ผศ.ดร.คเชนทร | เฉลิมวัฒน์ | ภาควิชาวาริชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ |
| 4. รศ.ดร.ศักดา | ปรางค์ประทานพร | ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ |

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

- | | | |
|----------------|----------------|-------------------|
| 1. ผศ.ดร.ธนาคม | สุนทรชัยนาคแสง | คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
|----------------|----------------|-------------------|

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

- | | | |
|-----------------|---------------|----------------|
| 1. ผศ.ดร.ชลัช | จงสีบพันธ์ | คณะสังคมศาสตร์ |
| 2. ผศ.ดร.สุนีย์ | เหมะประสิทธิ์ | คณะศึกษาศาสตร์ |
| 3. รศ.ดร.มานี | ชูไทย | คณะพลศึกษา |

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- | | | |
|-----------------|---------------|-----------------------------------|
| 1. ดร.กฤษณา | รุ่งโรจน์วิชย | สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ |
| 2. รศ.ผุสดี | กฏอินทร์ | สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ |
| 3. รศ.ดร.ประยูร | ศรีประสาธน์ | สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ |

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- | | | |
|-----------------|-----------|---------------------------------------|
| 1. ผศ.ประสิทธิ์ | ชุตินุเดช | ภาควิชาเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยี |
|-----------------|-----------|---------------------------------------|

มหาวิทยาลัยมหิดล

- | | | |
|---------------|----------|-----------------------------|
| 1. ศ.พญ.ชนิกา | ตู้จินดา | คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล |
|---------------|----------|-----------------------------|

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

- | | | |
|------------------|-----------|--|
| 1. รศ.กิตติพงษ์ | วุฒิจำงค์ | สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร |
| 2. ผศ.ดร.จำเนียร | ยศราช | ภาควิชาเทคโนโลยีทางสัตว์ คณะผลิตกรรมการเกษตร |
| 3. ผศ.ดร.พิชิต | ตุลพงษ์ | ภาควิชาพืชสวน คณะผลิตกรรมการเกษตร |

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง

- | | | |
|-------------------|---------------|---|
| 1. ผศ.ดร.ธีรวัฒน์ | มงคลอัครรัตน์ | ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ |
| 2. ผศ.ดร.ระติพร | หาเรือนกิจ | ภาควิชาอุตสาหกรรมเกษตร คณะเทคโนโลยีการเกษตร |

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- | | | |
|------------------|---------------|---|
| 1. รศ.ดร.สุรพล | อารีย์กุล | ภาควิชาวิศวกรรมเหมืองแร่ฯ คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| 2. ผศ.ดร.ไพฑูรย์ | พัฒน์ใหญ่ยิ่ง | ภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์ฯ |
| 3. รศ.ดร.อาคม | ใจแก้ว | ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

- | | | |
|---------------|-------------|---------------------------------------|
| 1. รศ.ดร.ดำรง | ขุมมงคล | ภาควิชาวิศวกรรมเคมี คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| 2. ผศ.ดร.กนก | รัตนะกนกชัย | คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

- | | | |
|---------------|------|--------------------------------|
| 1. ดร.ณัฐวุฒิ | ธานี | ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ |
|---------------|------|--------------------------------|

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายวินัย ชื่อสกุล ดำสุวรรณ
 สถานที่เกิด อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 1004/131 ซอยสายสิน ถนนประชาชื่น
 เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2517 มัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญ แผนกศิลปะ-คำนวณ (สมัครสอบ)
 จากกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ.2521 กศ.บ เกียรตินิยมอันดับ 2 (วิชาเอกประถมศึกษา วิชาโทบริหารการศึกษา)
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
 พ.ศ.2528 ค.ม. (การประถมศึกษา)
 จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 พ.ศ.2541 วท.ด (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ
ของ
วินัย คำสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

มกราคม 2542

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยในสาขาที่แตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งประยุกต์รูปแบบความสัมพันธ์มาจากแบบจำลองทฤษฎีควบคุม สำหรับการจูงใจในการทำงานของโคลน์ (Klein, 1989) และเพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สำหรับการอธิบายพฤติกรรมกรรมการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีควบคุมเป็นพื้นฐาน มีการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นตัวแปรตาม ตัวแปรนี้มีลักษณะของการมุ่งกระทำหรือความตั้งใจเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นตัวแปรผลในแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงาน โดยมีแบบจำลองเชิงทฤษฎีที่แบบจำลอง เพื่อตรวจสอบว่าการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตการวิจัย ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ โดยผ่านการอนุมานสาเหตุ ความภาคภูมิใจในตน ความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และความผูกพันกับเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน และวิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งมีรายชื่ออยู่ในทะเบียนประวัตินักวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี 2537 จำนวน 310 คน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS/PC for window version 7.5 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิเคราะห์ความแปรปรวน และวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ การตรวจสอบความตรงของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองเชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม AMOS version 3.6 (V32)

ผลการวิจัยมีดังนี้ ประเด็นแรก อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพบว่าอาจารย์ที่ทำวิจัยสาขาเกษตรมีความตั้งใจทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการสูงกว่าอาจารย์ที่ทำวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ประเด็นที่สอง จากแบบจำลองทฤษฎีควบคุมสำหรับการจูงใจในการทำงานพบว่า ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการคือ ค่านิยมในการทำงาน ส่วนความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายและผลผลิตการวิจัย การ

อนุমানสาเหตุในมิติความคงที่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล การรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย บรรทัดฐานการทำงาน บรรยายภาศการวิจัยและประสบการณ์การวิจัย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และตัวแปรภายในที่ส่งผลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้แก่ ความผูกพันกับเป้าหมายและความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ส่วนที่มาของสาเหตุไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรใดๆ และประเด็นสุดท้าย แบบจำลองเชิงมหภาคที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการสร้างตัวแปรแฝงอธิบายว่า คุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการโดยผ่านเจตนารมณ์วิจัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบร่วมของความภาคภูมิใจในตน และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ แบบจำลองนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้ร้อยละ 91.8

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแก่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการส่งเสริมให้อาจารย์มุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้วยการพัฒนาระบบโครงสร้างรางวัล บรรทัดฐานการทำงานวิจัย บรรยายภาศการวิจัยและสร้างประสบการณ์การวิจัยให้สูงขึ้น พร้อมทั้งเน้นให้มีการสร้างเจตนารมณ์วิจัยร่วมกันระหว่างอาจารย์และมหาวิทยาลัยอย่างเร่งด่วน

**A STUDY OF VARIABLES AFFECTING THE INTENTION OF
THE FACULTY OF KASETSART UNIVERSITY TO
ACHIEVE ACADEMIC EXCELLENCE
IN RESEARCH**

AN ABSTRACT

BY

WINAI DAMSUWARN

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the Doctor of
Philosophy degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University**

January 1999

The purposes of this research were to investigate the intention of faculty of Kasetsart University to achieve academic excellence in different areas of research, to identify variables affecting the intention, the model of which was modified from Klein's control theory model of work motivation and to construct the model based on empirical data.

The research framework was based on the control theory. The intention to achieve academic excellence in research was used as a dependent variable. It represented behavior of effector in Klein's model. Four models were hypothesized in order to examine whether the intention was directly and indirectly affected by the discrepancy between the goal and productivity, the need for achievement, individual and situational characteristics through attributional search, self-esteem, subjective expected utility, and goal commitment.

The sample consisted of 310 members of the academic faculty of Kasetsart University at Bangkhen and Kamphangsansan campuses whose names were listed in the 1994 Kasetsart University researcher directory. Questionnaires were administered to collect the data. The SPSS for window version 7.5 was used to analyze the descriptive statistics, Pearson product moment correlation, analysis of variance, and multivariate analysis of variance. Also, AMOS program version 3.6 (W 32) was used to examine and construct the structural relation model.

The results were as follows : firstly, Kasetsart University academic faculty had fairly high intention to achieve academic excellence in research. The intention of those in the area of agricultural research was significantly higher than those in science and social science at .05 level, but no difference was found between science and social science research areas. Secondly, work value as exogenous variable showed significant direct and indirect effects on the intention of the faculty of Kasetsart University to achieve academic excellence in research. Discrepancy, stability dimension of attribution search, need for achievement, self-efficacy belief, work norm, research climate and research experience were significant variables indirectly affecting the intention. In addition, goal commitment, self-esteem, and subjective expected utility as endogenous variables were significantly affecting the intention directly, but locus of

causality had no effect on the other variables. Finally, the information from the four models led to the construction of the macro model which explained that individual and situational characteristics as exogenous variables showed significant indirect effect on the intention through research volition. Research volition was a common factor of self-esteem and subjective expected utility. It also had significant in direct effect on the intention. This model could explain about 91.8 percent of variance of the intention.

Based on the findings, the researcher proposed several recommendations to Kasetsart University. The university must develop appropriate reward structure, work norm, research climate, and research experience in order to promote the intention of the faculty of Kasetsart University to achieve academic excellence in research. Furthermore, cooperation in research volition between academic faculty and university administrators should be promoted urgently.