ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปิยวรรณ บุญเพ็ญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2550

ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

บทคัดย่อ

ของ

ปิยวรรณ บุญเพ็ญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2550

ปิยวรรณ บุญเพ็ญ. (2550). *ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี, รองศาสตราจารย์งามตา วนินทานนท์.

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะทางจิต (ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน) และปัจจัยสถานการณ์ (การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย) ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางจิตและสถานการณ์การทำงานต่างกัน และ 3) เพื่อเปรียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือบุคลากรการสายวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนรวม 222 คน เครื่องมือวัดตัวแปรในการศึกษานี้เป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า (Summated rating Scales) จำนวน 5 แบบวัด โดยได้มีการหาคุณภาพรายข้อเพื่อคัดเลือกข้อที่มีมาตรฐานสูง ซึ่งมีค่าระหว่าง .21 ถึง .88 ตลอดจนมีการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละชุด (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง .66 ถึง .94 สมมติฐานการวิจัยมี 8 ข้อ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมี 3 ประเภท ได้แก่ 1) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยทำนาย 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เพื่อค้นหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และ 3) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-Test) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพที่มีลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน การวิเคราะห์ข้อมูลทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

ผลการวิจัยที่สำคัญมี 5 ประการ ดังนี้ ประการแรก การหาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ พบผลดังนี้ 1) ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านรวม คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสามารถทำนายได้ 30% ในกลุ่มรวม และทำนายได้ 31% ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย 2) ตัวแปรทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยด้านการปฏิบัติก่อนเริ่มโครงการวิจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยสามารถทำนายได้18% ในกลุ่มรวม และทำนายได้ 20% ในบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย และในกลุ่มบุคลากร

สายวิชาการที่มีอายุราชมาก โดยจะมีตัวทำนายเพียงตัวเดียวคือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ซึ่งทำนายได้ 12% 3) ตัวแปรทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ 24% ในกลุ่มรวม โดยในกลุ่มอายุราชการน้อยมีตัวทำนายเพียงตัวเดียว คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ สามารถทำนายได้ 23% และกลุ่มอายุราชการมากมีตัวทำนาย 2 ตัว เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สามารถร่วมกันทำนายได้ 28% 4) ตัวแปรทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จสิ้น มีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสามารถทำนายได้ 12% ในกลุ่มรวม และสามารถทำนายในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการมากได้ 13% และพบผลแตกต่างในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย คือ พบว่าตัวแปรที่ทำนายคือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถทำนายได้ 12% ดังนั้นโดยสรุปแล้วพบตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ประการที่สอง จากการหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตและสถานการณ์คู่ใดเลย แต่กลับพบผลหลักของตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบผลหลักของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนในทุกกลุ่มเว้นเพียงกลุ่มที่มีประสบการณ์การวิจัยน้อย สำหรับตัวแปรสถานการณ์พบผลหลักของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยเฉพาะในกลุ่มอายุราชการน้อย และพบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยเฉพาะในกลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ป.เอก และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา มีดังนี้ 1) จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสามารถอธิบายได้ด้วย ค่านิยมซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นสำคัญ ดังนั้นหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยควรที่จะจัดอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดจิตลักษณะดังกล่าว โดยเฉพาะในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุราชการน้อย 2) พบผลหลักของการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุราชการน้อย ดังนั้นหน่วยงานทั้งที่เป็นต้นสังกัดและหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย ควรช่วยกันให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทางสังคมให้กับนักวิจัยในกลุ่มนี้เป็นพิเศษ 3) ควรเร่งสร้างแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยให้กับนักวิจัยในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยน้อย และกลุ่มการศึกษาระดับ ป.เอกนั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนานักวิจัยในการสร้างค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 2 ประการ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเพื่อนำไปเป็นชุดฝึกอบรมที่มีคุณภาพสำหรับอบรมนักวิจัยต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากพบผลไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานหลายเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ ดังนั้นจึงควรมีการตรวจสอบโดยการวิจัยในทำนองนี้อีก

Piyawan Boonpen. (2007). *Creative Values and Work Situations Related to Efficiency of Researchers in Government University.* Master thesis, M.Sc. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Wiladlak Chuawanlee, Assoc. Prof. Ngamta Vanindananda

The purposes of this research were threefold: 1) to find good predictors of the efficiency of researchers in conducting their researches. 2) to examine interaction effects between psychological and situational variables on research efficiency, and 3) to compare research efficiency of samples with different biosocial backgrounds. The independent variables studied were psychological variables (Integrity and Responsibility Values Result Orientation Values and future-orientation) and situational variables (social support to research and research role model).

The sample in this study consisted of 222 researchers in 10 government universities in Bangkok. The researcher utilized summated rating scales to measure 5 variables. The alpha coefficients of the questionnaires were .64 to .94

Eight research hypotheses were offered and tested by Stepwise Multiple Regression Analysis, Two-way Analysis of Variance and t-Test, The data were analyzed in both total sample and subsamples categorized by their biosocial variables.

There are 2 important groups of findings as follows.

First, good predictors of efficiency in conducting all steps of research and the research proposal step were Integrity and Responsibility Value Result Orientation Values while future-orientation and self-control was an additional predictor in the step of conducting research. However, Integrity and Responsibility Value was an only predictor in the dissemination step. Second, there were no interaction effects between psychological and situational variables. However, main effects of the psychological variables were found in almost every group, except the effect of future-orientation in the group with low research experience. However, main effects of situational variables were found in some groups. That is, the effect of social support was found in researchers with less tenure and the effect of perceiving good role model was shown in researchers with less tenure, low research experience, and doctoral degree.

There are two recommendations for practice based on findings from this study. First, since Integrity and Responsibility Value, Result Orientation Value and future orientation and self-control are important predictors; therefore, these characteristics

should be promoted and socialized in researchers. Second, the low tenure group should be provided with social support in conducting research. Third, good role model in research should be exposed to groups with less tenure, low research experience, and doctoral degree.

Recommendations for future research are twofold First, modules for training the two creative values and future-orientation should be constructed and experimented so that they can be applied to researchers in universities. Second, since some findings in this research were different from other research findings; therefore, this research should be replicated.

ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปิยวรรณ บุญเพ็ญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ตุลาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
ของ
ปิยวรรณ บุญเพ็ญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
วันที่ ..... เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2550

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์งามตา วนินทานนท์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์งามตา วนินทานนท์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วิริณธิ์ กิตติพิชัย)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยการอนุเคราะห์และสนับสนุนจากหลายฝ่าย ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์งามตา วนินทานนท์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ท่านทั้งสองให้คำปรึกษา แนะนำตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่างการวิจัย และให้ความกรุณาในการเป็นที่ปรึกษาและติดตามนิสิตเสมอ และขอบพระคุณอย่างสูงที่ยังให้โอกาสในการทำงานวิจัย และให้คำปรึกษาอย่างไม่เหน็ดเหนื่อยจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้ได้สำเร็จลงได้ ขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ และ อาจารย์ ดร.วิริณธ์ กิตติพิชัย ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบปากเปล่าและได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ หน่วยงานประสานงานการวิจัยในแต่ละมหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเพื่อใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล คณาจารย์ นักวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งได้กรุณาช่วยตอบแบบสอบถามซึ่งมีปริมาณค่อนข้างมากและใช้เวลาเร่งรัดในการตอบให้กับผู้วิจัยและกรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีอย่างที่ผู้วิจัยไม่คาดคิด ความร่วมมืออันดีของท่านในครั้งนี้ทำให้การวิจัยสำเร็จได้และผู้วิจัยจะไม่ลืมตลอดไป

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ชาย เพื่อนร่วมหอ เพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโทการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์รุ่น 3 พี่ปรางค์ทอง อภิพุทธกุล พี่สุคนธรส หุตะวัฒนะ พี่นิชาภัทร โพธิ์บาง พี่สิริลักษณ์ ตรัยตรึงตรีคูณ ที่ได้เป็นกำลังใจทั้งในเชิงบวกและลบเพื่อปรับพฤติกรรมให้กับผู้วิจัย ขอบคุณที่กรุณาหมั่นเพียรสอบถาม ช่วยประสานงานเก็บข้อมูล สอนการวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงเวลาเร่งด่วนให้น้อง และขอบคุณ นายณัฐพล จารุพัฒนสิริกุล ผู้ดูแลระบบการบริหารงานวิจัยแห่งชาติที่กรุณาให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการทำวิจัย และคอยกระตุ้นเตือนอย่างดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในการประสานงานและเป็นห่วงผู้วิจัยเสมอมา ขอบพระคุณผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายและเพื่อนร่วมงานในฝ่ายวิจัย สำนักงานอธิการบดีทุกท่านที่เข้าใจและอนุญาตให้ผู้วิจัยหยุดงาน และได้แบ่งเบาภาระงานประจำไปช่วยทำในขณะที่งานประจำมีเข้ามามากมายและผู้วิจัยกำลังหมดทั้งกำลังแรง กำลังใจและท้อแท้

บุคคลและหน่วยงานดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยชิ้นสำคัญที่สุดในชีวิตนี้สำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ปิยวรรณ บุญเพ็ญ

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ..... **1**

ภูมิหลัง..... 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 3

ความสำคัญของการวิจัย..... 3

ขอบเขตของการวิจัย..... 4

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 4

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา..... 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 6

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... **11**

แนวคิดเรื่องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและพฤติกรรมการทำงานวิจัย
อย่างมีประสิทธิภาพ..... 11

แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน..... 11

การวัดประสิทธิภาพในการทำงาน..... 12

พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ..... 15

แนวคิดการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ..... 15

แนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล..... 20

จิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงาน..... 24

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม..... 22

ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมทำงาน..... 23

ค่านิยมในการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการของรัฐกับ
พฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ..... 25

ลักษณะสถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ..... 30

การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน..... 31

การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน..... 32

ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงาน..... 34

เพศกับพฤติกรรมการทำงาน..... 34

อายุราชการกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ..... 35

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

2 (ต่อ)

ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงาน..... 36
ประสบการณ์การทำงานวิจัย..... 36
ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรม
การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ..... 37
สมมติฐานในการวิจัย..... 38

3 วิธีการดำเนินการวิจัย..... **39**
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง..... 39
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 41
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 46
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 47
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 48

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 50
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 52
แสดงการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง..... 52
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของ
บุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะชีวสังคม
แตกต่างกัน..... 55
การศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
ของบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 56
การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางจิตและ
สถานการณ์ทำงานและ ชีวสังคมแตกต่างกัน..... 56

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ **89**

ผลการศึกษาลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง 89

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน 89

อภิปรายผลการวิจัย 94

ข้อเสนอแนะ 97

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ 97

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 98

บรรณานุกรม **99**

ภาคผนวก **104**

ภาคผนวก ก เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย 104

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 120

ประวัติย่อผู้วิจัย 122

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปประเด็นการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ……..	19
2	จำนวนบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 12 สถาบัน.....	39
3	จำนวนบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 10 สถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	40
4	สรุปคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในงานวิจัย.....	49
5	จำนวน ร้อยละ ของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามลักษณะชีวสังคม.....	52
6	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	53
7	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน…..	55
8	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการ.....	57
9	แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (รวมทุกด้าน) ของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามอายุราชการ.....	58
10	แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติก่อนเริ่มโครงการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามอายุราชการ..	58
11	แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามอายุราชการ.....	59
12	แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น ของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามอายุราชการ.....	60
13	แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพรวมทุกด้าน ของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามอายุราชการ.....	62
14	แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติก่อนเริ่มโครงการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามอายุราชการ..	63
15	แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามอายุราชการ.....	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น ของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามอายุราชการ	65
17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มรวมทุกด้านของพฤติกรรมเมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย	67
18	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรมเมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย	68
19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย จำแนกตามกลุ่มย่อย	69
20	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพรวมทุกด้าน ของบุคลากรสายวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย	70
21	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย	71
22	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย	72
23	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มรวมรายด้านของบุคลากรสายวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย	73
24	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยจำแนกตามกลุ่มย่อย	74

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
25	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ของบุคลากรสายวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยจำแนกตามกลุ่มย่อย	75
26	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มรวมทุกด้าน ของบุคลากรสายวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จำแนกตามกลุ่มย่อย	77
27	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จำแนกตามกลุ่มย่อย	77
28	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จำแนกตามกลุ่มย่อย	79
29	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มรวมของบุคลากรสายวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปร ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย.....	80
30	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านเมื่อพิจารณาตามตัวแปร ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย	81
31	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อพิจารณาตามตัวแปร ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยจำแนกตามกลุ่มย่อย	82
32	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มรวมทุกด้านของบุคลากรสายวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย	84

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้าน ของพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปร ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย..	85
34	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จำแนกตามกลุ่มย่อย.....	86
35	สรุปผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรชีวสังคมและตัวแปรทางจิตและสถานการณ์.....	87

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 7
2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน..... 21

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่มีหน้าที่หลักในการผลิตบัณฑิตและผลิตความรู้เพื่อสนองตอบความต้องการทางวิชาการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต กล่าวคือ ต้องสร้างองค์ความรู้ สร้างสังคมการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญญา สถาบันอุดมศึกษาจึงนับว่าเป็นแหล่งวิทยาการที่สำคัญของประเทศ เปรียบเสมือนเป็น "ผู้นำในทางปัญญา" และ "ผู้นำทางวิชาการ" ให้แก่ประเทศและสังคม ดังนั้นจึงได้มีการสร้างพันธกิจหลักไว้ 4 ประการ คือ (1) การจัดการศึกษา (การสอน) (2) การสร้างองค์ความรู้ (การวิจัย) (3) การให้บริการทางวิชาการ และ (4) การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่สอดคล้องกัน คือเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้ภาระหน้าที่ทั้งหลายนี้ภารกิจที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือการวิจัย เพราะผลงานที่เกิดจากการวิจัยในสาขาต่าง ๆ จะถูกเชื่อมโยงต่อกับวิชาที่เปิดสอนอยู่ในมหาวิทยาลัย ผลงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะเป็นองค์ความรู้หรือขยายองค์ความรู้ที่จะเผยแพร่ไปสู่นิสิตนักศึกษาของสถาบันและนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สังคม ประเทศชาติ และระดับสากลได้ในที่สุด (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2539) และจากแผนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ที่เน้นการพัฒนาให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งวิชาการของสังคมโดยผ่านกระบวนการวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหน่วยงานวิจัยเฉพาะเรื่องหรือให้มหาวิทยาลัย/สถาบันเป็นหน่วยรวมแหล่งวิชาการ การค้นคว้า คิดประดิษฐ์สิ่งใหม่และเป็นผู้ถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่สังคมและประชาชน (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2535) นั้น ทำให้การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงนับได้ว่าการวิจัยเป็นงานวิชาการที่เป็นหัวใจของมหาวิทยาลัย (มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ. 2537) ซึ่งหากสถาบันอุดมศึกษาไม่ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเป็นพิเศษแล้ว ประเทศชาติก็จะขาดสถาบันที่จะทำหน้าที่พัฒนาผู้นำทางวิชาการให้กับสังคม (วิจิตร ศรีสอ้าน. 2518) นอกจากนี้การขาดการวิจัย จะทำให้ขาดการติดต่อกับโลกภายนอก ก่อให้เกิดความล้าหลังทางวิชาการซึ่งจะส่งผลให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ล้าหลังและท้ายที่สุดก็ส่งผลให้สังคมไทยไม่สามารถตามวิวัฒนาการของโลกได้ทัน นำไปสู่การไม่สามารถแก้ไขปัญหาของประเทศได้ในที่สุด (ทินพันธุ์ นาคะตะ. 2546)

จากผลการติดตามและประเมินผลหลังสิ้นสุดการวิจัยของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ โดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ปรากฏว่าโครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปี สามารถดำเนินการวิจัยให้แล้วเสร็จได้ในระดับน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนทั้งหมดที่สนับสนุนทุนไป โดยในปี 2533 , 2534 - 2535 และ 2541 มีงานวิจัยที่แล้ว

เสร็จเพียงร้อยละ 28.90 , ร้อยละ 23 และ ร้อยละ 59.4 ตามลำดับ และสามารถติดตามรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ได้เพียงร้อยละ 36.4 เท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2547) ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าองค์ความรู้ที่เกิดจากงานวิจัยไม่สามารถผลิตออกมาเพื่อรองรับกับความต้องการของสังคมเพื่อใช้แก้ปัญหาสังคมต่าง ๆ ได้ทันเวลา ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนว่าผลงานวิจัยส่วนใหญ่ที่สถาบันอุดมศึกษาผลิตออกมานั้นยังไม่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

การพิจารณาพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพนั้น พิจารณาจากการที่นักวิจัยได้ปฏิบัติงานวิจัยตามแนวทางการประเมินประสิทธิภาพงานวิจัย คือ พิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณลักษณะ และระดับค่าของการปฏิบัติงานวิจัย โดยครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนการเสนอข้อเสนอโครงการวิจัย ขั้นตอนการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย และขั้นตอนการประเมินคุณค่าและคุณภาพงานวิจัยเมื่องานเสร็จสิ้นโดยพิจารณาในเชิงของการนำไปใช้ประโยชน์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2540) กล่าวคือ การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพนั้น นักวิจัยจะต้องปฏิบัติงานวิจัยได้สอดคล้องกับเกณฑ์ในทั้ง 3 ขั้นตอนอย่างครบถ้วน จึงจะกล่าวได้ว่า มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน ข้าราชการทุกคนรวมถึงข้าราชการสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ต้องสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลในเรื่อง การปฏิรูประบบราชการโดยใช้ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2546) โดยได้กำหนดค่านิยมของระบบราชการที่พึงประสงค์ไว้ 5 ประการ คือ ค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage) ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ (Integrity) ค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability) ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Work Achievement) โดยรัฐบาลคาดว่าข้าราชการที่ยึดค่านิยมในการทำงานตามที่กำหนดไว้ดังกล่าวนี้ในการทำงาน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย และแนวทางการประเมินประสิทธิภาพดังกล่าวข้างต้นรวมทั้งนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ข้าราชการมีค่านิยมในการทำงานที่พึงประสงค์ จึงนำมาสู่จุดมุ่งหมายของงานวิจัยนี้ที่ทำให้ผู้วิจัยต้องการค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการเป็นสำคัญ

ในการศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น พบว่าเป็นผลมาจากปัจจัยร่วมระหว่างคุณลักษณะของตัวผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Albanese.1981) ซึ่งในการทำงานวิจัยก็มีลักษณะทำนองเดียวกัน โดยในงานวิจัยนี้จะศึกษาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานวิจัยในสายวิชาการที่สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลเรื่องการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน โดยผู้วิจัยเน้นที่ค่านิยมที่พึงประสงค์ 2 ประการ คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งลักษณะทางจิตใจอื่น ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ที่จะเป็นปัจจัย

สำคัญทำให้ผู้ปฏิบัติงานวิจัยสามารถดำเนินงานวิจัยให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ในการทำงานวิจัย จะคำนึงถึงสภาพแวดล้อมระดับใกล้ คือ การสนับสนุนและการมีแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในการทำงานวิจัย เพราะจากการวิจัยหลายเรื่องพบว่า ปัจจัยที่กล่าวนี้มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่ดี (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532; นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. 2546 ; ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541)

ผู้วิจัยคาดหมายว่า ผลการวิจัยนี้จะสามารถนำไปสู่แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการได้ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะทางจิต (ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน) และปัจจัยสถานการณ์ (การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย) ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางจิตและสถานการณ์การทำงานต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งปัจจัยภายในบุคคลและภายนอกตัวบุคคล
2. เพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ต่อการบริหารงานวิจัย ในการจัดการสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยของบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการได้ต่อไป
3. เพื่อเป็นข้อมูลตัดสินใจให้กับหน่วยงานสนับสนุนการวิจัย ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรวิจัยได้อย่างเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป็นบุคลากรสายวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 สถาบัน (ไม่นับรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏ) ที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 - 2549 ที่มีรายชื่อในระบบการบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (National Research Project Management : NRPM) (ข้อมูล ณ มีนาคม 2550) และดำเนินงานโครงการวิจัยเสร็จแล้ว จำนวน 653 คน

ที่	มหาวิทยาลัย	จำนวนนักวิจัย
1	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จฬ.)	51 คน
2	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มก.)	255 คน
3	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.)	77 คน
4	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.)	42 คน
5	มหาวิทยาลัยมหิดล (มม.)	126 คน
6	มหาวิทยาลัยรามคำแหง (มร.)	12 คน
7	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว.)	16 คน
8	มหาวิทยาลัยศิลปากร (มศก.)	24 คน
9	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (มสธ.)	4 คน
10	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)	35 คน
11	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (สจพ.)	9 คน
12	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (สพบ.)	2 คน
	รวม	653 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จาก 10 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 - 2549 และดำเนินงานโครงการวิจัยเสร็จแล้ว จำนวน 250 คน ได้แบบสอบถามที่ตอบได้สมบูรณ์ จำนวน 222 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จุดมุ่งหมาย ข้อที่ 1 และ ข้อที่ 2

ตัวแปรอิสระ

กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต

- ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ
- ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

กลุ่มตัวแปรสถานการณ์

- การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
- การสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

- การปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย
- การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย
- การปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จ

จุดมุ่งหมาย ข้อที่ 3

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

- เพศ
- อายุราชการ
- ระดับการศึกษา
- ประสบการณ์การทำงานวิจัย

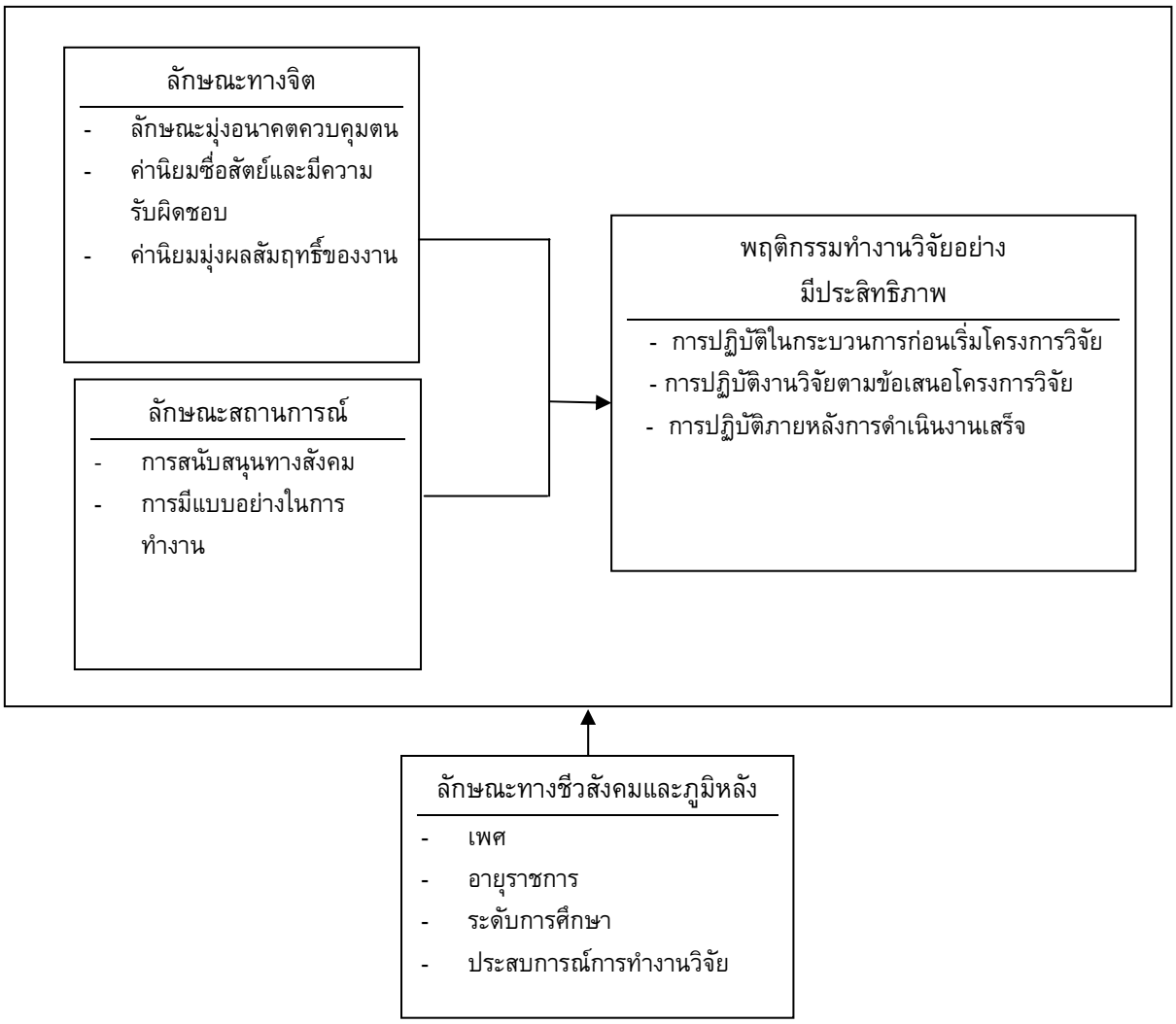
ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่าพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะมีปัจจัยเชิงเหตุมาจากลักษณะทางจิตของผู้ทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อม (Albanase. 1981 : 204) ตัวแปรสภาพแวดล้อมที่อัลบาเนสเสนอ ได้แก่ สภาพการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงสภาพการของระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง นอกจากนั้นพฤติกรรมในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะความสามารถ การรับรู้บทบาทและหน้าที่ และลักษณะทางจิตส่วนบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การจูงใจ

ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรลักษณะทางจิตที่คาดว่ามีความสัมพันธ์สูงกับการทำงานวิจัยให้สัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นไปตามแผนและสามารถเป็นตัวทำนายได้ดี ซึ่งได้มาจากการทบทวนงานวิจัยที่สนับสนุนหลายเรื่อง ดังนี้ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2531; นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. 2546; ชวนชัย เชื้อสาธุชน. 2545) และการมีค่านิยมการทำงานที่จำเป็น (วินัย ดำสุวรรณ. 2542; อรพิน ตันติมูรธา. 2538) โดยตัวแปรค่านิยม ผู้วิจัยได้เลือก ค่านิยมของระบบราชการที่พึงประสงค์ 5 ประการ ของ กพ. ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้ 2 ค่านิยมคือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมนั้น ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (นีออน พิณประดิษฐ์. 2546; วินัย ดำสุวรรณ. 2542) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541; บังอร โสพส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2539) เป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพ ส่วนลักษณะทางชีวสังคมที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและคาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เพศ (Waworuntu. 1986 อ้างอิงจาก สุชาดา ปภาพจน์. 2539) อายุราชการ (สุชาดา ปภาพจน์. 2539; นุชนารถ ธาตุทอง. 2539) ระดับการศึกษา (นีออน พิณประดิษฐ์. 2546; วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; และคณะ. 2547) และประสบการณ์การทำงาน (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539; วิลาสลักษ์ ชัววัลลี; และคณะ. 2547) นอกจากนี้ตัวแปรทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวก็คาดว่าจะมีปฏิสัมพันธ์ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานสายวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร (ไม่นับรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏ) ซึ่งเคยดำเนินงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปี ในระหว่างปี 2548 – 2549 โดยในการศึกษาครั้งนี้ เรียกว่า “นักวิจัย”

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่นักวิจัยได้แสดงออกในการปฏิบัติงานวิจัยที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของงานวิจัย กล่าวคือได้แสดงพฤติกรรมการวางแผนก่อนเริ่มงานการปฏิบัติในช่วงทำงานวิจัย จนกระทั่งถึงขั้นสุดท้ายของการทำพฤติกรรมภายหลังผลงานแล้วเสร็จอย่างครบวงจร มีการป้องกันตลอดจนหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการวิจัย และมีความพยายามที่จะเผยแพร่ผลการวิจัยด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 การปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย ได้แก่ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย (Research Proposal) โดยมีการกำหนดโจทย์วิจัย (Research Question) ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานหรือประเทศ กำหนดวิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodology) ที่เหมาะสม สอดคล้องกับโจทย์วิจัย มีการวางแผนการบริหารงานวิจัย ทั้งแผนงานแผนเงินให้สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยอย่างเหมาะสม และสามารถทำให้บรรลุผลได้

1.2 การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย คือ การที่นักวิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามแผนที่เขียนในรูปข้อเสนอโครงการวิจัยให้เกิดความก้าวหน้ามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการวิจัย และดำเนินการปรับแผนเพื่อให้การดำเนินงานโครงการวิจัยได้สำเร็จ

1.3 การปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จ คือการที่นักวิจัยนำผลการวิจัยไปเผยแพร่เพื่อประโยชน์แก่สังคมด้วยวิธีการต่าง ๆ

ในการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวทางการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2547) เพื่อให้เหมาะสมกับการกระบวนการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า มีข้อคำถาม 27 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

2. การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย หมายถึง การที่นักวิจัยรับรู้ และได้รายงานว่าตนได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในเชิงของการทำงานวิจัย โดยสนับสนุนทั้งทางด้านอารมณ์ ได้แก่ ให้กำลังใจในการทำงาน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ให้ความรู้ คำปรึกษา พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยและทางด้านสิ่งของหรือบริการ ได้แก่ การสนับสนุน เรื่อง งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริการต่างๆ

ในการวัดการได้รับการสนับสนุนดังกล่าว ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) โดยดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย หมายถึง การที่นักวิจัยรับรู้ว่าเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

โดยในการวัดนั้น ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่า มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

4. ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย 2 ประการ หมายถึง การที่นักวิจัยเห็นวิธีการปฏิบัติงานวิจัยในลักษณะที่สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริม 2 ประการต่อไปนี้ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและควรปฏิบัติตาม ได้แก่

4.1 ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility) หมายถึง การที่นักวิจัยเห็นว่าการทำงานวิจัยอย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงต่อกำหนดการนัดหมายที่ตกลงในข้อเสนอโครงการวิจัย ไม่มีการนำทรัพยากรหรืองบประมาณที่เหลือใช้จากการวิจัยมาเป็นของตน เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

4.2 ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation) หมายถึง การที่นักวิจัยเห็นว่าการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด การใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ และขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานและพยายามฟันฝ่าอุปสรรคทุกด้าน เพื่อความสำเร็จในการทำงาน และการประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

ในการวัดค่านิยมสร้างสรรค์นี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดพฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) โดยดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการวัดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัยและสร้างเพิ่มเติมขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมทุก

กระบวนการของการวิจัย โดยมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบ่งเป็น แบบวัดค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 9 ข้อ แบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 16 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้ที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย 2 ประการของรัฐ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยการวัดจะแยกเป็นรายค่านิยม

5. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคตนั้น

ในการวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาใช้ มีข้อคำถาม จำนวน 27 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก กว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาตัวแปรลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายด้าน ซึ่งจะนำเสนอในหัวข้อตามลำดับดังนี้ 1) แนวคิดเรื่องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ 2) แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล 3) ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ลักษณะสถานการณ์ทางสังคมและพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเรื่องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย โดยในเชิงธุรกิจนั้น คำว่าประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของคุณภาพ (Quality) และความสามารถในการผลิต (Competency and Capability) โดยการดำเนินงานที่ถือได้ว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นจะต้องสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ เหมาะสมและใช้ต้นทุนน้อยที่สุด กล่าวคือ จะต้องมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต (Peterson;& Plowman. 1953; อ้างอิงจาก ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์.2536 :22) ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของประสิทธิภาพ ที่มัลลิกา ต้นสอน (2544) ให้ความหมายไว้ คือ การทำงานให้ได้ผลลัพธ์ (Outputs) โดยการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) ให้คุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งจะให้ความสำคัญกับวิธีการหรือกระบวนการในการทำงาน

สมโภช จัตุพร (2543 : 11) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพในทำงาน (Efficiency) ว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) โดยหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีแสดงว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและในทางตรงกันข้ามหากการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่ง จิรุตม์ รัตนศรีบัลล์ (2543 : 21) มองว่าประสิทธิภาพกับคุณภาพเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กัน โดยหากทำงานเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้แล้วจะทำให้ต้นทุนลดลงเนื่องจากสามารถสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ตรงความต้องการ กระบวนการผลิตมีมาตรฐานไร้ข้อผิดพลาดไม่เกิดของเหลือทิ้ง (waste) หรือการทำงานซ้ำ

(rework) ซึ่งจากความหมายที่หลากหลายดังกล่าวนั้น ทำให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพในการทำงาน" มีความหมายที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่า หมายถึง ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จ ความราบรื่น หรือการได้ผลลัพธ์หรือผลผลิตมากน้อยตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งอาจจะพิจารณาหรือประเมินได้ในรูปปริมาณหรือคุณภาพ (บังอร โสพส. 2540 :4) เช่น ปริมาณงานที่แต่ละคนทำได้ เวลาที่ใช้ทำงาน ความเรียบร้อยในการทำงาน รวมไปถึงความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งความหมายดังกล่าวนั้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ อีเมอร์สัน (Emerson. , 1913; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน. 2521 : 30) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficience" โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง 2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน (Record) เป็นหลักฐาน 7)งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง 8) งานสำเร็จทันเวลา 9) ผลงานได้มาตรฐาน 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้ 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

แต่ทั้งนี้นอกจากความหมายดังที่กล่าวไปแล้วนั้น มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพโดย Ruan and Smith (1954;อ้างอิงจาก ประดิษฐ์ สุคนธสวัสดิ์. 2536 : 22) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้นั้น

ซึ่งจากความหมายและแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวไปแล้วนั้น อาจสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำด้วยความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานไปด้วยความรวดเร็ว มีคุณภาพ เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ซึ่งสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถบรรลุความพึงพอใจของผู้ใช้บริการได้

การวัดประสิทธิภาพในการทำงาน

การวัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการบริหารงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ (Results) ตามที่ได้วางแผนเอาไว้ การที่จะบอกว่าการบริหารงานหรือโครงการใด ๆ ของหน่วยงานมีประสิทธิภาพหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมิได้มีการวัดและประเมินจริงนั้นเป็นสิ่งที่ไม่น่าเชื่อถือและถูกต้อง (สุพรรณี ไพรัชเวทย์.2540 : 18) จึงจำเป็นต้องมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเพื่อที่จะสามารถอธิบายกับผู้เกี่ยวข้องได้ว่าเงินงบประมาณที่นำมาใช้ดำเนินงานโครงการดังกล่าวต่าง ๆ นั้น คุ้มค่า เกิด

ประโยชน์และเป็นที่พอใจของผู้รับบริการ กล่าวคือ การวัดประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นวิธีการใช้ในการประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยแค่ไหน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกันเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายประกอบกับคุณสมบัติที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีในการปฏิบัติงานนั้น (สิริรัตน สวยสม. 2546 : 19) เพื่อที่จะศึกษาระบบการทำงานเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนางานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งการวัดประสิทธิภาพสามารถมองได้ในแง่ของค่าใช้จ่าย คือ ความคุ้มค่า ในแง่ของกระบวนการบริหาร คือ ความรวดเร็ว การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ คือ คุณภาพของงาน (พัฐสุดา โรจน์ทองคำ. 2546 :24)

วิธีการในการวัดผลการปฏิบัติงานนั้น ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543 :17) ได้กล่าวว่า จะประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมาย และการเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวัดผลการปฏิบัติงานมีทั้งการวัดโดยใช้ตัวชี้วัดง่าย ๆ หรือต้องใช้ระบบการวัดที่ซับซ้อน และสามารถวัดในหลายแง่มุม เช่น ความประหยัด (Economy) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ความมีประสิทธิผล (Effectiveness) หรือคุณภาพบริการ (Service Quality) ซึ่งสอดคล้องกับการวัดของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่จะวัดประสิทธิภาพในการทำงานจากการวัดปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือบางอย่างประกอบกัน (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2542 : 21;อ้างอิงจาก สำนักงาน ก.พ. 2538) ดังนั้นประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในหลายแง่มุม ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้ง เงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด หรือ

2. ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือ

3. ประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีหลายวิธี แต่ละวิธีก็จะเหมาะสมกับการประเมินผลในลักษณะต่างกันไป ตามลักษณะของงานหรือวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งสามารถแบ่งวิธีการประเมินเป็น 4 ลักษณะใหญ่ (อลงกรณ์ มีสุทธา;และสุมิต สัฌชุกร.2539 : 21) คือ

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะบุคคลเป็นหลัก (Trait Rating Based Approach) โดยจะเน้นรูปแบบการประเมินเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล (Characteristic) หรือบุคลิกภาพ (Personality) เป็นสำคัญ

2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Job Performance Behavior Based-Approach) เป็นการประเมินที่เน้นพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or Objective Based-Approach) เป็นการประเมินผลที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งมักจะประเมินในรูปของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

4. วิธีการประเมินผลตามแบบผสมผสาน (Hybrid Approach / Hybrid Systems) เป็นการประเมินผลโดยบูรณาการวิธีการประเมินที่เน้นวัตถุประสงค์กับการประเมินตามพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยนำจุดเด่นของแต่ละวิธีมาใช้ร่วมกัน

นอกจากนี้ จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 28) ได้สรุปวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามี 3 วิธีการ ดังนี้

1. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรง คือ จะมุ่งไปที่ผลของงานที่ปฏิบัติได้ว่ามีลักษณะอย่างไร โดยกำหนดมาตรฐานขึ้นเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดเสียก่อน แล้วจึงเปรียบเทียบผลงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

2. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางอ้อม วิธีนี้ส่วนมากจะวัดลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะลักษณะของแสดงออกในการปฏิบัติงานนั้นสามารถบ่งชี้สิ่งที่ต้องการวัดได้ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดคุณลักษณะและระดับค่าของคุณลักษณะถือเป็นระดับค่าของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

3. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางตรงและทางอ้อมรวมกัน จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์และเชื่อถือได้มากขึ้น

จากแนวคิดเรื่องการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการวัดประสิทธิภาพการทำงานที่ดี มีความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือนั้นควรจะวัดครอบคลุมอย่างครบวงจรตั้งแต่แรกไปจนถึงการดำเนินงานเสร็จสิ้น ซึ่งจะต้องใช้วิธีการวัดแบบผสมผสานกล่าวคือ จะประเมินทั้งผลการปฏิบัติงานโดยตรง ได้แก่ พิจารณาถึงผลสำเร็จของงานเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และวัดที่ลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมการปฏิบัติงานร่วมด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ จึงได้ให้ความหมายของการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน ว่าหมายถึง "การประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด ได้ใช้ความสามารถในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่หรือไม่ ใช้ระยะเวลาและทรัพยากรเหมาะสมหรือไม่ และผลจากการทำงานนั้นเกิดประโยชน์เป็นที่ต้องการของตนที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง คุ้มค่ากับแรง งบประมาณและทุนที่ได้ทำลงไป"

พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดในการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ดวงเดือน พันธุมนาวินและคณะ (2540 : 120) ได้ให้ความหมายของการประเมินพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงว่า หมายถึง ผู้ที่มีการกระทำอย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในงานของตน ซึ่งประสิทธิภาพสูง อาจพิจารณาจาก 3 ด้าน คือ ด้านแรก พิจารณาจาก**ผลงาน**ที่บุคคลกระทำ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ คุณภาพตามลักษณะงาน ปริมาณของงานในแต่ละด้านของคุณภาพนั้น ๆ นอกจากนั้นยังต้องพิจารณาเวลาที่ใช้ในการทำงานด้วย (Swanson. 1994;อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ.2540 : 120) ด้านที่สอง พิจารณาจาก**กระบวนการและขั้นตอนการทำงาน** ในทำนองที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงได้ในที่สุด เช่น พฤติกรรมการเตรียมตัวการวางแผนก่อนที่จะเริ่มงานและอื่น ๆ จนถึงขั้นสุดท้ายของงาน ด้านที่สาม คือการพิจารณาในเชิงสะสมทาง**ด้านความสำเร็จ**ในชีวิตของบุคคล โดยดูที่รายได้ ความมีเกียรติของอาชีพ และระดับการศึกษาของบุคคล

สำหรับกระบวนการในการทำงานวิจัยนั้น กลุ่ม อาร์ดีไดเร็กท์ (RDDirect. 2004 : 1 - 2) ได้สรุปถึง กระบวนการในการทำวิจัยไว้ว่า จะต้องประกอบไปด้วย

1. การกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัย ว่าตนมีเป้าหมายในการศึกษาอย่างไร มีสมมติฐานอย่างไร อะไรคือประเด็นที่จะเป็นสิ่งที่พบใหม่และเป็นเกิดผลประโยชน์เพียงพอที่จะศึกษาได้หรือไม่

2. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การค้นหาข้อมูลที่ปรากฏมีอยู่แล้วในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ตนต้องการศึกษาเพื่อเป็นฐานข้อมูล

3. การวางแผนการศึกษาและพัฒนาวิธีการศึกษา ว่าในสิ่งที่ตนศึกษาแนวทางการศึกษาในทางใดจึงเป็นสิ่งที่เหมาะสมที่จะได้คำตอบของการศึกษานั้น สนใจในกลุ่มประชากรใด และความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะสามารถศึกษาได้นั้นเพียงพอหรือไม่ที่จะทำการศึกษา

4. การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย โดยเขียนบนหลักวิชาการของตน ซึ่งอาจจะเขียนเองหรือได้ผ่านการปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิมาแล้ว ทั้งนี้ต้องเขียนให้ครอบคลุมถึง ภาพรวมของการศึกษา วัตถุประสงค์การศึกษา รูปแบบกระบวนวิธีการศึกษา ผลประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาและทรัพยากรและต้นทุนที่ต้องใช้ในการศึกษา

5. การตั้งงบประมาณสำหรับการศึกษา โดยได้มีการคำนวณรายจ่ายทุกรายการ ที่จะเกิดขึ้นในระหว่างที่ทำการศึกษาตามความเป็นจริง

6. การกำหนดเป้าหมายของผลผลิตที่จะสามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ การชี้แจงว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการศึกษาในขอบข่ายของตนได้แก่อะไรบ้าง สามารถวัดได้อย่างไร

7. กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล โดยวางรูปแบบและกำหนดวิธีการที่จะเก็บข้อมูลอย่างชัดเจน มีการวางแผนล่วงหน้าในกรณีที่อาจเกิดกรณีที่ไม่เป็นไปตามแผน

8. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล มีการกำหนดสถิติและวางรูปแบบในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกระบวนวิธี

9. การระบุผลและระบุข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ การสรุปผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยความเป็นจริง และสรุปผลบนฐานความรู้ที่เชื่อถือได้

10. การเขียนรายงานผลการศึกษา ได้แก่ การเขียนรายงานอย่างระมัดระวังให้มีความกระจ่างแจ้งในผลที่เกิดขึ้นตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง มีการเขียนสรุปตามประเด็นและเป้าหมายที่ตนวางไว้อย่างชัดเจน รวมไปถึงมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องของรายงานผลการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น การเผยแพร่ผลงานวิจัยในงานสัมมนา การเขียนผลงานลงสู่วารสารวิชาการ เป็นต้น

หากพิจารณาตามประเด็นกระบวนการดังกล่าวที่นักวิจัยจะต้องปฏิบัตินั้น ประกอบกับแนวทางการประเมินประสิทธิภาพการทำงานที่ดี มีความน่าเชื่อถือได้นั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการประเมินการปฏิบัติงานควรจะมีการวัดครอบคลุมอย่างครบวงจรตั้งแต่แรกไปจนถึงการดำเนินงานเสร็จสิ้น โดยจะวัดแบบผสมผสานทั้งการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานโดยตรง คือวัดจากพิจารณาถึงผลสำเร็จของงานเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และพิจารณาลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะลักษณะของแสดงออกในการปฏิบัติงานนั้นสามารถบ่งชี้สิ่งที่ต้องการวัดได้ หากมีการกำหนดคุณลักษณะและระดับค่าของคุณลักษณะที่ถือเป็นระดับค่าของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการไว้ชัดเจน

ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการพิจารณาผลสำเร็จของงานวิจัยและระดับค่าของคุณลักษณะที่ถือเป็นระดับค่าของผลการปฏิบัติงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินคุณค่าและคุณภาพการวิจัย ของ วัลลภ กันทรัพย์ (2544 : 125 - 127) ที่จะมีการประเมินคุณค่าของงานวิจัยโดยพิจารณาจากประโยชน์ของผลงานที่ได้รับต่อสังคม และประเมินคุณภาพของงานวิจัยจากพฤติกรรมการวางแผนก่อนเริ่มงานการปฏิบัติในช่วงทำงาน จนกระทั่งถึงขั้นสุดท้ายของการทำพฤติกรรมภายหลังผลงานแล้วเสร็จ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประเมินคุณภาพของงานวิจัย คือ การประเมินที่ดูจากรายงานการวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอว่าตนได้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่ากระบวนการวิจัยได้ดำเนินไปถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยหรือไม่ ส่วนประกอบย่อย ๆ ต่าง ๆ ที่เป็นข้อกำหนดในงานวิจัย ตั้งแต่การระบุปัญหา การตั้งวัตถุประสงค์ การตั้งสมมติฐาน การกำหนดตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผล อภิปราย และให้ข้อเสนอแนะทั้งหมดนี้ถูกต้อง เหมาะสมสอดคล้อง และชัดเจนหรือไม่

2. ประเมินประโยชน์ใช้งานของการวิจัย คือ ดูว่าผลงานวิจัยที่ทำมานี้เป็นผลงานที่ตอบสนองปัญหาหรือความต้องการที่มีอยู่จริง ๆ หรือไม่ จะนำไปใช้ประโยชน์ คือ แก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการได้เพียงใด ถ้าเป็นผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์หรือทางการศึกษาผลงานวิจัยอาจจะอกมาเป็นสภาพความเป็นจริง (ถ้าเป็นวิจัยสำรวจ) ข้อเสนอรูปแบบ แนวปฏิบัติ วิธีการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีสื่อประกอบด้วย อันเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยสรุปว่าได้ค้นพบจากการวิจัย

และเสนอให้นำไปใช้ ประเด็นที่จะดูก็คือ การวิจัยนั้นสืบเนื่องจากปัญหาหรือความต้องการที่มีอยู่จริง ๆ หรือไม่ และผลงานวิจัยนั้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์แก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการได้จริงเพียงใด ถ้าเป็นงานวิจัยทางด้านผลผลิตหรือสิ่งประดิษฐ์ สิ่งที่ได้อาจเป็นผลิตภัณฑ์ชิ้นใหม่ เครื่องมือชิ้นใหม่ ซึ่งสิ่งประดิษฐ์หรือผลผลิตนั้น ๆ มีคุณลักษณะเด่นตามที่ต้องการหรือไม่ นำไปใช้ได้จริงหรือไม่และดีกว่าเดิมหรือไม่

3. การประเมินความสำเร็จในการนำผลงานวิจัยไปใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการ คือ เมื่อผลงานวิจัยเสนอออกมาเป็นแนวปฏิบัติ หรือวิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ แล้วนำไปใช้จริง ๆ จะมีผลทำให้ปัญหาหรือความต้องการหมดไปจริงหรือไม่

อีกแนวคิดหนึ่ง คือ แนวคิดเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัย ของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540 : 10) ที่มีความเกี่ยวข้องกับเกณฑ์มาตรฐานและคุณลักษณะและระดับค่าของการปฏิบัติงานวิจัย โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 3 ประเภทย่อย คือ

1. การประเมินแผนงานวิจัย หรือการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย (Research Proposal) ซึ่งจะประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ คือ การพิจารณาโจทย์วิจัย (Research Question) วิธีการวิจัยหรือวิธีวิยาการวิจัย (Research Methodology) โดยถ้าใช้วิธีวิทยาการวิจัยเหมาะสมก็จะทำให้คำตอบซึ่งเป็นผลวิจัยที่ตอบปัญหาหรือโจทย์วิจัยและแผนการบริหารงานวิจัยซึ่งเป็นการจัดแผนงาน แผนคน และแผนเงินให้สอดคล้องภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม ตลอดจนกลยุทธ์การบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอโครงการวิจัยที่ดีเป็นโครงการวิจัยที่มีลักษณะ SMART

S	Specific	ความเฉพาะเจาะจงชัดแจ้ง
M	Measurable	วัดผลได้
A	Attainable	ทำให้บรรลุผลได้
R	Reasonable	สมเหตุสมผล
T	Timeliness	ทำให้สำเร็จอย่างดีได้ภายในเวลาที่กำหนด

ซึ่งข้อเสนอโครงการวิจัยที่ SMART จะทำหน้าที่ทั้ง 3 ประการ คือ ประการแรก เป็นแผนปฏิบัติการเพื่อใช้สื่อสารกันในหมู่นักวิจัย ซึ่งจะมีความสำคัญยิ่งในการลงมือดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติ ประการที่สอง เป็นเอกสารสำหรับเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความเห็นเพื่อการนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงข้อเสนอโครงการให้ดียิ่งขึ้น และ ประการที่สาม คือ ข้อเสนอโครงการวิจัยเป็นสัญญาในกรณีมีการลงนามสัญญาวิจัยตามความต้องการของเจ้าของทุนหรือผู้ต้องการให้ใช้ผลวิจัย ในกรณีนี้นักวิจัยเมื่อลงนามในสัญญาแล้ว ข้อเสนอโครงการวิจัยจะเป็นเนื้อหาสาระสำคัญของสัญญาที่นักวิจัยจะต้องปฏิบัติตาม

2. การประเมินความก้าวหน้าของงานวิจัย (formative) เป็นการประเมินการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย กล่าวคือ เป็นการนำแผนวิจัยที่เขียนในรูปข้อเสนอโครงการวิจัย สู่การปฏิบัติให้เกิดผลความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนดไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ การประเมินความก้าวหน้าของงานวิจัยมุ่งประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงาน

วิจัยอย่างทันท่วงที ในกรณีมีปัญหาอุปสรรคในการวิจัย คำถามหลักในการประเมินความก้าวหน้าของงานวิจัย คือ นักวิจัยได้ปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยเพียงใด เป็นเพราะเหตุใด นักวิจัยประสบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัยอะไรบ้าง และแก้ไขอย่างไร ผลการดำเนินงานวิจัยมีความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนดหรือไม่ และได้ดำเนินการปรับแผน หรือมีกลยุทธ์การเร่งรัดอย่างไรบ้าง ซึ่งหลักในการประเมินความก้าวหน้าโครงการวิจัย สามารถสรุปเป็นสมการได้ดังนี้

ข้อเสนอโครงการวิจัยและการปฏิบัติงานวิจัย	=	การปฏิบัติงานวิจัยตามมาตรฐานและแผนที่กำหนดในการวิจัย	+	การหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดหรือหลุมพลาง

3. การประเมินงานวิจัย ซึ่งเป็นการประเมินรวมสรุปคุณค่าและคุณภาพของงานวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญ กำหนดว่างานวิจัยจะเป็นประโยชน์นำไปใช้ได้เพียงใด ถ้างานวิจัยไม่มีคุณภาพ งานวิจัยชิ้นนั้นก็ไม่มีประโยชน์อันใด ไม่ว่าทางวิชาการและการประยุกต์ใช้แก้ปัญหา อีกทั้งเป็นอันตรายถ้าผู้ใช้นำไปใช้เป็นฐานในการตัดสินใจ โดยไม่ทราบว่าเป็นงานวิจัยที่ไม่มีคุณภาพ เชื่อถือไม่ได้

ในการประเมินคุณค่าปัญญาของแผนงานวิจัยและโครงการวิจัย ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2547) จะประเมินใน 3 ส่วนหลัก คือ 1) ปัจจัยการวิจัย ได้แก่ หัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ความสามารถในการเป็นศูนย์กลาง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความสามารถของคณะผู้วิจัย การสร้างทีมนักวิจัยใหม่ การทบทวนวรรณกรรม แผนงานวิจัย อุปกรณ์และสถานที่สำหรับการทำวิจัย 2) กระบวนการวิจัย ได้แก่ กระบวนการวิจัยที่มีการปฏิบัติชัดเจนและสนับสนุนโดยทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่เป็นไปได้ กลยุทธ์สอดคล้องกับเป้าหมายการวิจัย และมีแนวทางการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่กลุ่มเป้าหมายชัดเจน 3) ผลผลิตการวิจัย ซึ่งต้องแสดงให้เห็นชัดว่าสิ่งที่สำเร็จภายหลังการวิจัยสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านใดชัดเจน นั่นคือ การประเมินจะต้องพิจารณาครบถ้วนทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด

กล่าวโดยสรุปแล้วการดำเนินงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะพิจารณาจากการที่นักวิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยสามารถผลิตผลงานวิจัยที่ดีและยอมรับได้ในระดับที่เกณฑ์มาตรฐานยอมรับ และต้องมีลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดสิ่งที่จะสามารถบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานได้ กล่าวคือได้แสดงพฤติกรรมการวางแผนก่อนเริ่มงานการปฏิบัติในช่วงทำงานวิจัย จนกระทั่งถึงขั้นสุดท้ายของการทำพฤติกรรมภายหลังผลงานแล้วเสร็จอย่างครบวงจรมีประสิทธิภาพและสามารถป้องกันตลอดจนหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการวิจัยได้ โดยผู้วิจัยได้สรุปตารางประเด็นการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

ตาราง 1 สรุปประเด็นการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะการดำเนินงาน	กระบวนการทำงาน	เกณฑ์คุณภาพ
ก่อนเริ่มโครงการวิจัย	กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย	กำหนดจากยุทธศาสตร์วิจัยของชาติหรือความต้องการของประเทศ
	ทบทวนวรรณกรรม	ทบทวนวรรณกรรมไว้เพียงพอและสอดคล้องต่อการศึกษา
	วางแผนการดำเนินการศึกษา	กำหนดได้สอดคล้องกับระยะเวลาและงบประมาณอย่างเหมาะสม
	กำหนดแผนการดำเนินงานวิจัย	
	กำหนดวิธีวิทยาการวิจัย	ถูกต้องตามแบบแผนหลักวิชา
	กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน	กำหนดได้สอดคล้องกับปริมารตามแผนการดำเนินงานวิจัย
	กำหนดกลุ่มประชากรและตัวอย่างที่ศึกษา	เป็นกลุ่มที่สามารถศึกษาได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ เห็นผลชัดเจน สามารถวัดผลได้เป็นรูปธรรม
	เขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	ถูกต้องตามหลักวิชาการ
	กำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับ	เห็นผลชัดเจน สามารถวัดผลได้เป็นรูปธรรม
ช่วงระหว่างการดำเนินโครงการวิจัย	ดำเนินการโครงการวิจัย/เก็บข้อมูล	ดำเนินการตามแผนที่เขียนไว้ในข้อเสนอโครงการวิจัยทั้งแผนการดำเนินงาน ระยะเวลาและงบประมาณ กรณีที่มีปัญหาสามารถแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นและปรับแผนให้สามารดำเนินการไปได้อย่างเหมาะสม
	วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล	ถูกต้องตามหลักวิธีวิทยาและวิชาการ
	เขียนรายงานผลการศึกษา	มีการประเมินผลการศึกษาของตนว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีคุณภาพตรงตามที่ตั้งวัตถุประสงค์การวิจัยไว้
ภายหลังเสร็จโครงการวิจัย	เผยแพร่ผลงานวิจัย	ได้พยายามนำผลงานวิจัยเผยแพร่ด้วยวิธีการต่าง ๆ

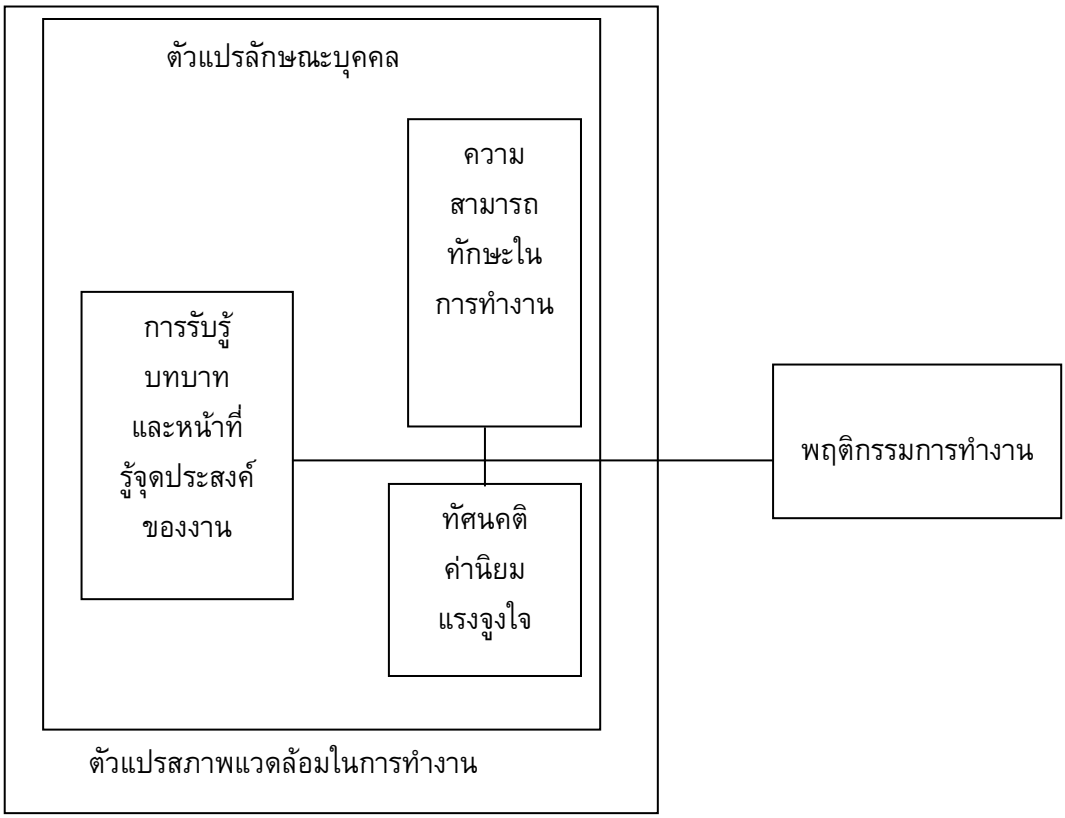
กล่าวโดยสรุปแล้ว ในการประเมินพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานวิจัยโดยตรงและพิจารณาจากลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานร่วมด้วย โดยพิจารณาจากการที่นักวิจัยได้แสดงออกในการปฏิบัติงานหรือมีพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการวิจัยอย่างครบถ้วน และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละกระบวนการ โดยแบ่งระยะเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) การปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย 2) การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย 3) การปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จ

การวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นตามแนวทางการประเมินข้อเสนอโครงการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2547) เพื่อให้เหมาะสมกับการกระบวนการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า มีข้อคำถาม 27 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .21 - .70 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 ผู้ที่ได้คะแนนสูงในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล

แนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน

อัลบาเนส (Albanese. 1981) ได้กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องของพฤติกรรมการทำงาน (job performance behavior) ว่าเป็นผลที่ได้จากองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละด้านที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา : Albanese. (1981). *Managing : toward accountability for performance:204*

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่าลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งตัวแปรลักษณะส่วนบุคลและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) ความสามารถ ทักษะ ที่จะทำให้เกิดความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ 2) การรับรู้บทบาทและหน้าที่ การที่บุคคลรับรู้ว่างานในหน้าที่คืออะไรและจะต้องทำอย่างไรเพื่อให้หน้าที่นั้นสำเร็จลุล่วงได้ และ 3) ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ลักษณะทางจิตทั้งสามตัวนี้คือสภาพจิตของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึก อยากจะทำงานหรือชอบงานที่จะทำนั้น

ส่วนตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมระดับใกล้ เช่น สภาพการทำงาน ผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ 2) สภาพแวดล้อมระดับกลาง เช่น จุดประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ปรัชญาและประเภทของผู้บริหารองค์การ และ 3) สภาพแวดล้อมระดับไกล เช่น ระบบการเมืองและเศรษฐกิจในสังคม สภาพการแข่งขันในตลาดในสังคมขณะนั้นเป็นต้น

จากแนวคิดด้านการจัดการ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงสภาพการของระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนั้นพฤติกรรมในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะความสามารถ การรับรู้บทบาทและหน้าที่และลักษณะทางจิตส่วนบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การจูงใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรที่สำคัญและมีผู้ศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานวิจัย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนการทำวิจัย การมีแบบอย่างที่ดีในการทำวิจัย มาศึกษาร่วมกับตัวแปรลักษณะทางจิตส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และ ค่านิยมในการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ของรัฐบาล โดยร่วมกันทำนายพฤติกรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

จิตลักษณะกับพฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

จิตลักษณะที่สำคัญกับพฤติกรรมการทำงานนี้ มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สรุปลักษณะทางจิตใจจากการวิจัยหลายสิบเรื่องที่ศึกษาคนไทยอายุ 6 – 60 ปี เป็นจำนวนมากในเหตุการณ์ต่างๆ เนื้อหาของทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่ง ส่วนความเป็นคนดีก็เป็นส่วนประกอบสำคัญของข้าราชการที่ทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อหน่วยงานและเพื่ออนาคตของชาติ กล่าวคือคุณลักษณะของคนดีและคนเก่ง คือ การมีจิตลักษณะสำคัญใน 8 ด้านนั่นเอง จึงควรพิจารณาจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ดังนี้

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมคนดี คนเก่ง และทำงานอย่างมีประสิทธิผลว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ เมื่อนำไปประกอบเป็นภาพต้นไม้ แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนราก ลำต้น และดอกผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ส่วนราก เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจที่เป็นฐานทางจิตใจ 3 ประการนั้น ได้แก่ (1) สติปัญญาคือ ความเฉลียวฉลาดเหมาะสมกับอายุ เป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางความคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้ (2) ประสบการณ์ทางสังคมคือ การเข้าใจมนุษย์และสังคม การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (3) สุขภาพจิตดีคือ การมีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

2. ส่วนลำต้น เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจ 5 ประการ ที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีคนเก่ง ถ้ามีมากในบุคคลใดบุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมของคนดีคนเก่งอย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าขาดลักษณะหลายประการมากเท่าใด บุคคลนั้นก็จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเป็นคนดีคนเก่งได้ ได้แก่ (1) ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนดีที่สังคมปรารถนา (2) เหตุผลเชิงจริยธรรม (3) ลักษณะมุ่งอนาคต (4) ความเชื่ออำนาจในตน และ (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3. ส่วนดอกผล เป็นผลจากจิตลักษณะทั้ง 8 ประการในส่วน รากและลำต้นที่จะหล่อหลอมแล้วผลิดอกออกผลเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือเหมาะสม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยหลายเรื่องพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532) พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ (นีออน พิณประดิษฐ์;และคณะ. 2546) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี โสภาพงศ์. 2547)

ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมทำงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537 : 86 - 88, 93) ได้ให้ความหมาย ลักษณะมุ่งอนาคตว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตนั้น นอกจากนั้นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะเป็นผู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตนโดยมีการกำหนดโครงการระยะสั้นและระยะยาวให้กับตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการงาน ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม เป็นต้น ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ส่วนต้นของปรากฏการณ์ ส่วนการควบคุมตน หรือวินัยในตนเอง จะเป็นส่วนปลายและเกิดขึ้นควบคู่กัน คือมีการมุ่งอนาคตในบางเรื่องนำมาก่อน แล้วบุคคลต้องใช้การควบคุมตนเองดำเนินการไปตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ จนประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ฉะนั้นการควบคุมตนเอง ก็คือการมีวินัยในตนเอง ซึ่งหมายความถึงการจัดระเบียบพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้เกิดผลที่ตนต้องการในเวลาที่ตนต้องการในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ลักษณะทางจิต (บุคลิกภาพ) ประเภทหนึ่งของบุคคล ในอันที่จะคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการคาดการณ์ไกล ว่าอะไรจะเกิดในอนาคตทั้งใกล้และไกล เข้าใจได้อย่างทะลุปรุโปร่ง อนึ่งสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นนั้นมักเป็นสิ่งที่ยังไม่มีตัวตน ยังอยู่ในลักษณะที่เป็นนามธรรม ผู้ที่จะเข้าใจลักษณะของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างชัดเจน จึงต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูงถึงขั้นนามธรรมด้วย ผู้ที่มุ่งปัจจุบัน คือผู้ที่ไม่มีสายตาอันยาวไกลคิดและรับรู้ได้แต่สิ่งที่ผ่านไปแล้ว หรือสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นเฉพาะหน้าในปัจจุบันเท่านั้น 2) ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น อาจจะเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับเกิดกับผู้อื่น มีบ่อยครั้งที่บุคคลสามารถคาดการณ์ไกลได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคตกับคนอื่น โดยเฉพาะสิ่งที่เกิดนั้นเป็นเรื่องเลวร้ายที่บุคคลไม่ปรารถนา แต่บุคคลบางคนจะไม่ยอมรับว่าสิ่งนั้นอาจเกิดกับตัวเองได้เช่นเดียวกัน ความไม่ยอมรับความเลวร้ายหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตัวเองนั้นมาจากข้อจำกัด 2 ประการ

ประการแรกคือ การมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนจะส่งผลเช่นไรในอนาคต ประการที่สองคือ การมองเห็นผลเสียจากการกระทำประเภทหนึ่ง ซึ่งตนกำลังกระทำอยู่แต่ปฏิเสธความจริงว่าผลเสียนั้นอาจเกิดขึ้นกับตนได้ในอนาคต และ 3) สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีคุณค่า หรือมีความสำคัญที่ไม่ลดลง

ส่วนการควบคุมตน หรือที่เรียกว่า "วินัยในตนเองนั้น" หมายถึงการบังคับตนเอง การปรับปรุงตนเอง หรือการจัดระเบียบพฤติกรรมบางชนิดของตนเอง โดยการจัดการของตนเอง และไม่ต้องพึ่งการควบคุมบังคับจากผู้อื่น แต่อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะควบคุมตนได้ เขาจะต้องมีจุดประสงค์บางอย่างเกิดขึ้นก่อน ซึ่งก็คือการมุ่งอนาคตในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังนั้น การควบคุมตนเองโดยปราศจากการมุ่งอนาคตเป็นเบื้องต้นนั้นแทบจะไม่ปรากฏ แต่การที่มุ่งอนาคตที่ไม่มีการควบคุมตนนั้นมีปรากฏอยู่บ่อยๆ และแสดงถึงความล้มเหลวในความตั้งใจของบุคคลนั้นเอง

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงศึกษาทั้งลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตรวมทั้งมีความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญหว่าที่จะมีมาในอนาคตนั้น

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดมาใช้กับข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,969 คน มีข้อคำถาม 27 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาปรับใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง และเป็นแบบวัดที่วัดกับข้าราชการพลเรือนได้ดี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับโดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มนักวิจัยในเรื่องของการทำงานวิจัย

มีงานวิจัยที่พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมทำงาน อาทิเช่น พฤติกรรมการทำงานข้าราชการตำรวจ ในงานวิจัย ของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิผลสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิผลน้อย และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นจิตลักษณะเดิมที่ควรจะพัฒนาให้มากขึ้น ถ้าจะพัฒนาข้าราชการตำรวจสายจราจรและสายงานปราบปราม เป็นต้น

จากการทบทวนเอกสารดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมากจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนน้อย

ค่านิยมในการทำงาน และค่านิยมในการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการของรัฐกับพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คาลิช (Kalish.1973 : 340 - 343) ได้นิยามความหมายของ ค่านิยม คือ ความเชื่อที่บุคคลยึดถือว่าอะไรคือเป้าหมายที่ต้องการ อะไรคือเป้าหมายที่ไม่ต้องการ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับวิถีทางที่บุคคลนั้นเชื่อว่าถ้าปฏิบัติแล้วจะไปถึงเป้าหมายที่เขาต้องการและเขาจะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้สิ่งนั้นมา ค่านิยมเป็นต้นทางของเจตคติของบุคคล เมื่อบุคคลนิยมยึดถือว่าสิ่งใดมีค่าที่เขาต้องการจะทำให้เกิดเจตคติพอใจในสิ่งนั้น กล่าวคือมีอิทธิพลทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะทำพฤติกรรมให้เข้าใกล้หรือได้มาซึ่งสิ่งนั้น

อิวานซีวิช และ แมทเทอร์สัน (Ivancevich; & Matteson.1990 : 522 - 523) อธิบายว่า ค่านิยมเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้ตั้งแต่เด็ก เป็นส่วนหนึ่งของความคิด ความเชื่อของบุคคล เป็นคุณลักษณะที่ควบคุมการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ โดยยึดถือความคิดค่านิยมว่าสิ่งนั้นมีค่าหรือไม่มีค่าต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ เซอร์โต้ (Certo. 2000 : 403) ที่กล่าวว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อแบบรวม ๆ ของบุคคลที่ชี้นำการตัดสินใจและการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ

ในขณะที่นักวิชาการของไทย ได้ให้ความหมายว่า ค่านิยม (Value) คือ สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง (ราชบัณฑิตยสถาน , 2544) ซึ่งสอดคล้องกับ กระมล ทองธรรมชาติ (2519; อ้างอิงจาก ดุษณี สุทธปรียาศรี. 2540 : 21) ที่กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่มนุษย์ยึดถือประจำใจ ที่ร่วมตัดสินใจในการกระทำของตน โดย สงบ ลักษณะ (2529 : 43) กล่าวว่า ค่านิยมคือ หลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นกฎเกณฑ์ของการตัดสินว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเขา ตัวมาตรฐานนี้จะเป็นกรอบชี้นำให้บุคคลมีความสนใจ เจตคติ และการประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง ซึ่ง อุทัย หิรัญโต (2526 : 271;อ้างอิงจาก ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2546 : 2) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่า คือ สิ่งที่บุคคลพอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าแล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรืออยู่ในความสำนึกและจะสิงอยู่ในตัวจนกว่าบุคคลในรูปแบบของความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดจนกว่าเจ้าตัวจะพบกับค่านิยมใหม่ที่ตนพอใจและยอมรับไว้ ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลจะติดตัวไปทุกหนแห่ง เป็นเครื่องมือประเมินเหตุการณ์ จะช่วยในการตัดสินกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

นอกจากนี้ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี (2547 : 25) ได้ให้ความหมายของค่านิยมและระบบของค่านิยม ว่าหมายถึง สิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญ ค่านิยมทางบวกเป็นค่านิยมที่ควรส่งเสริม ส่วนค่านิยมทางลบเป็นค่านิยมที่ต้องมีการปรับปรุง แต่ถ้าเป็นค่านิยมในทางลบหรือไม่ดีมากก็ควรตัดทิ้ง ค่านิยมของสังคม (Social Value) ประกอบกับการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) และปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง เช่น บุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้น จะส่งผลให้เกิดเป็นค่านิยมส่วนบุคคล (Personal value) และค่านิยมที่บุคคลยึดถือนี้ จะส่งผลต่อความคิด จิตใจ และพฤติกรรม

ของผู้นั้น แต่ค่านิยมไม่ใช่เรื่องอิทธิพลทางเดียว แต่เป็นอิทธิพลสองทาง กล่าวคือ ความคิด จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคลก็จะสามารถทำให้ค่านิยมส่วนบุคคลเปลี่ยนแปลงไปได้ และค่านิยมส่วนบุคคลก็สามารถส่งผลกระทบต่อค่านิยมของสังคมได้เช่นกัน และ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546 : 2) ได้ให้ความหมายสรุปของคำว่าค่านิยม คือ สิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนิยมยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อ ๆ กันไปเป็นวัฒนธรรมได้

ซึ่งจากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น จึงสรุปว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลยึดถือเป็นหลักการ มาตรฐานหรือเป็นกฎเกณฑ์ในการตัดสินว่าสิ่งใดมีคุณค่าสำหรับตนเอง และใช้เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง โดยจะเป็นต้นทางของเจตคติ ซึ่งเมื่อยึดถือแล้วจะมีอิทธิพลทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะทำพฤติกรรมให้เข้าใกล้หรือได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเชื่อนั้น ค่านิยมจะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบจากการเรียนรู้ เลียนแบบและการถ่ายทอดทางสังคม และจะติดอยู่ในความสำนึกของบุคคลในรูปความเชื่อ จนกว่าจะได้พบกับค่านิยมใหม่ที่ตนเองใจและยอมรับไว้

จากความหมายและกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมดังกล่าวนั้น ทำให้หน้าที่และความสำคัญของนิยมนั้นสามารถอธิบายได้ว่า (1) ค่านิยมเป็นมาตรฐานที่ใช้นำพฤติกรรม (2) ค่านิยมเป็นแบบแผนทั่วไป ใช้สำหรับการขจัดความขัดแย้งและช่วยในการตัดสินใจ และ (3) ค่านิยมเป็นการแสดงออกซึ่งความต้องการของมนุษย์ในรูปของแรงจูงใจและความต้องการ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ค่านิยมที่เป็นมาตรฐานที่ใช้นำพฤติกรรมหรือเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติ คือ การที่ ค่านิยมเป็นเครื่องชี้นำการกระทำพฤติกรรมการปฏิบัติในหลายทาง เป็นตัวกำหนดให้เราเลือกประพฤติและแสดงตัวต่อผู้อื่น และเป็นฐานสำหรับกระบวนการให้เหตุผลต่อความรู้สึกนึกคิดและการกระทำของตน 2) ค่านิยมในฐานเป็นแผนสำหรับการตัดสินใจและแก้ความขัดแย้ง คือการที่บุคคลพบเหตุการณ์ที่กระตุ้น (activate) ให้ระบบค่านิยมภายในตัวบุคคลเกิดความขัดแย้งโดยบุคคลต้องตัดสินเลือกระหว่างทางเลือกต่าง ๆ เหล่านั้นโดยต้องแก้ปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นโดยจะทำตามหลักการและกฎเกณฑ์ที่ตนเรียนรู้มา 3) ค่านิยมที่เป็นแรงจูงใจและความต้องการ โดยในสถานการณ์ประจำวันแล้ว ค่านิยมจึงเป็นตัวบ่งชี้ของความต้องการของมนุษย์ด้วย (Rokeach. 1968) เพราะว่าค่านิยมที่แสดงถึงการเลือกวิถีปฏิบัติที่ดีที่สุด (idealized) กล่าวคือเป็นแรงจูงใจนั่นเอง โดยพิจารณาได้ในแง่ของการเป็นเป้าหมายที่เหนือกว่าและเร่งด่วนเฉพาะหน้า (urgent immediate goals) โดยบุคคลต้องการที่จะกระทำและปฏิบัติไปให้ถึงเป้าหมายดังกล่าวนั้น

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีทั้งภายในประเทศและโลกในช่วงระยะเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมานั้น ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยต้องเพิ่มสมรรถภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนั้น ระบบราชการซึ่งเป็นองค์กรใหญ่ที่สำคัญที่สุดที่ต้องดำเนินการปรับตัวให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเนื่องจากเป็นหน่วยงานกลางที่ใช้ในการบริหาร

ประเทศและเป็นหน่วยงานที่ต้องนำนโยบายของรัฐบาลลงสู่การปฏิบัติ แนวคิดในเรื่องของการปฏิรูประบบราชการนั้นได้ริเริ่มขึ้นมาหลายครั้งหลายสมัยแล้วแต่เนื่องจากยังขาดความต่อเนื่องและความชัดเจนของนโยบายจึงทำให้การดำเนินการดังกล่าวยังดำเนินการไม่สำเร็จ จนกระทั่งปัจจุบันนี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ ในช่วงปี 2546 – 2550 คือ “พัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัฒน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์สุขของประชาชน” (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2546 : 12) โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบราชการไทยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดังกล่าวไว้ 7 ประการ ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน 2) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน 3) การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ 4) การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ 5) การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม 6) การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย 7) การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งในยุทธศาสตร์ดังกล่าวทั้งหมดนี้กระทบโดยตรงต่อรูปแบบการทำงานของราชการที่เปลี่ยนไป และทำให้เกิดการเปลี่ยนแนวนโยบายในการทำการวิจัย รวมไปถึงรูปแบบ วิธีการและทิศทางการวิจัยของประเทศเช่นกัน

ซึ่งนอกจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงแนวนโยบายการวิจัยดังกล่าวแล้วนั้น รัฐบาลยังได้ดำเนินการปรับระบบการบริหารราชการอื่น ๆ ในลักษณะที่สอดคล้องเช่นเดียวกัน โดยให้ปรับปรุงระบบค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานใหม่ โดยเริ่มต้นจากการใช้ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน โดยให้แต่ละส่วนราชการจัดทำคำแถลงค่านิยมสร้างสรรค์ (Value Statement) เพื่อเป็นการปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐหรือการทำงานในระบบราชการ ให้เป็นระบบ มีสมรรถนะ มีคุณภาพ คุณธรรม และมีประสิทธิผลสูง เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับระบบราชการใหม่ นั่นคือต้องมีการทำงานที่เน้นความสามารถและเน้นผลงาน เน้นความสุจริต ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ เพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือการทำให้สังคมไทยมีเสถียรภาพและให้ข้าราชการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง และสันติสุขแก่ประเทศชาติอย่างยั่งยืน

ดังนั้นเพื่อให้สอดรับกับนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว ของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ จึงได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทำการศึกษาและกำหนด ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติของข้าราชการ ที่จะสามารถทำงานได้บรรลุผลและเน้นผลงานได้ ซึ่งคณะกรรมการชุดดังกล่าวได้ศึกษาและได้ให้ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

ค่านิยมสร้างสรรค์ คือ “ค่านิยมที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง นอกจากนั้นยังหมายถึงค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และที่ไม่สามารถแก้ปัญหาสังคม

โลกาภิวัฒน์ได้ ซึ่งค่านิยมสร้างสรรค์ดังกล่าวนี้จึงเป็นค่านิยมที่เป็นคุณประโยชน์และเป็นค่านิยมที่ปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาใหม่" (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2546 : 3) โดย วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547 : 26) จึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และจัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อกำหนดความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการขึ้นใหม่ โดยค่านิยมทั้ง 5 ประการ ได้แก่ 1) ค่านิยมกล้ายืดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3) ค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 4) ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และ 5) ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากการเปลี่ยนแปลงระบบราชการดังกล่าวนั้น นักวิจัยซึ่งทำงานอยู่ในระบบการทำงานของราชการจำเป็นต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพบริบทที่แปลงเปลี่ยนไปดังกล่าว โดยทำงานอยู่บนค่านิยมที่กำหนด

1. ทั้งนี้ในเรื่องของการดำเนินงานวิจัยนั้น เนื่องจากธรรมชาติของงานวิจัยคือการบุกเบิก คิดค้น เพื่อเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ โดยต้องมีการรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เหตุผลต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการนำมาเป็นประโยชน์ในการถ่ายทอดความคิดและนำไปประยุกต์ใช้ในสังคมโดยผ่านกระบวนการสร้างสรรค์ทางปัญญาของมนุษย์ ดังนั้นคุณลักษณะของบุคคลหรือพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของนักวิจัยนั้นจะต้องมีพฤติกรรม คุณสมบัติ ความสามารถ ความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับการวิจัย (จรินทร เสโตบล. 2544 : 24 – 25)

ซึ่งจากลักษณะของการทำงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น หากนำมาพิจารณาร่วมกันกับค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการที่รัฐกำหนดนั้น (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; และคณะ. 2547) พบว่าค่านิยมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัยมี 2 ดังนี้

1. ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา, แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน และมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานองค์การ และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ และการที่ข้าราชการเห็นว่าเรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่า ควรปฏิบัติ ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ 2) การรักษาเกียรติของข้าราชการ 3) การตรงต่อกำหนดการนัดหมายต่าง ๆ 4) การไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาเป็นของตน 5) การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องด้วยจิตใจที่มั่นคงและภาคภูมิใจ

เหตุที่ค่านิยมนี้มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย เนื่องจากค่านิยมดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ การตรงต่อกำหนดการนัดหมายต่าง ๆ การใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่า ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการกำหนดแผนการดำเนินงานในสัญญารับทุนอุดหนุนการวิจัย และการใช้จ่ายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรทุนวิจัย

2. ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้

ทรัพยากรของตนเอง และเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย และการที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน 2) การสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย 3) การจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ 4) การขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงาน 5) การทำงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 6) การฟันฝ่าอุปสรรคทุกด้าน 7) เพื่อความสำเร็จในการทำงาน 8) การประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

เหตุที่ค่านิยมนี้มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย เนื่องจากค่านิยมดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับเรื่องของการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงาน มีการฟันฝ่าอุปสรรคทุกด้านเพื่อความสำเร็จในการทำงาน มีการประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกระบวนการปฏิบัติงานวิจัยโดยตรง

ซึ่งในการวัดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการ ของรัฐ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมาย ว่า การที่นักวิจัยเห็นวิธีการปฏิบัติงานวิจัยในลักษณะที่สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริม 2 ประการต่อไปนี้ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและควรปฏิบัติตาม ได้แก่

1. ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การที่นักวิจัยเห็นว่าการทำงานวิจัยอย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงต่อกำหนดการนัดหมายที่ตกลงในข้อเสนอโครงการวิจัย ไม่มีการนำทรัพยากรหรืองบประมาณที่เหลือใช้จากการวิจัยมาเป็นของตน เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

2. ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การที่นักวิจัยเห็นว่าการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด การใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ และขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานและพยายามฟันฝ่าอุปสรรคทุกด้าน เพื่อความสำเร็จในการทำงาน และการประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

การวัดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการขึ้น นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับ 3 – 10 ใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,605 คน แบบวัดเป็นประเภทมาตรประเมินรวมค่า ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89 ในการวัดค่านิยมสร้างสรรค์นี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดพฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) มาปรับใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง และเป็นแบบวัดที่วัดกับข้าราชการพลเรือนได้ดี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับโดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มนักวิจัย

ในเรื่องของการทำงานวิจัย โดยมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่ามีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนสูงในแบบวัดเป็นผู้ที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย 2 ประการของรัฐ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยการวัดจะแยกเป็นรายค่านิยม

สำหรับการศึกษาค่านิยมกับพฤติกรรมของบุคคลนั้น พรรณราย พิทักษ์เจริญ (2543) ได้ทำการศึกษา ค่านิยมด้านชีวิต และสุขภาพ กับพฤติกรรมสุขภาพกาย และจิตของผู้สูงอายุ โดยศึกษาจากข้าราชการชาย 50 – 60 ปี จำนวน 303 คน ซึ่งเป็นข้าราชการจากกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมด้านชีวิตและสุขภาพ ร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตและการปรับตัวด้านจิตสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปรับตัวด้านการกินได้ 13.4% ทำนายพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองได้ 7.5% และทำนายการปฏิบัติทางพุทธศาสนาได้ 16.1%

จากการทบทวนเอกสารดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่มีค่านิยมในการทำงาน ตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการ น่าจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่มีผู้ที่มีค่านิยมในการทำงาน ตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการ มากจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีผู้ที่มีค่านิยมในการทำงาน ตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการน้อย

ลักษณะสถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

สถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ ในส่วนนี้จะได้ประมวลเอกสารเกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมในระบบราชการซึ่งเป็นระบบการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งมีงานวิจัยหลายงานรองรับว่า การสนับสนุนทางสังคมนั้น มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงานโดยตรง (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532; นีออน พิณประดิษฐ์;และคณะ. 2546 ; ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541) นอกจากนี้ในเรื่องของ การมีแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้วยเช่นกัน (นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. 2546) และการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี โสภาพงศ์. 2547) โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 51) ได้สรุปความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีคนคอยให้ความช่วยเหลือ ทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ Cobb (1976; อ้างอิงจาก อภิรดี โสภาพงศ์. 2547: 16) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ ตัวเขาเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่

เห็นคุณค่ายกย่องเขา เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน

จากการประมวลเอกสารข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นจึงคาดได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย โดยนิยามการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ว่าหมายถึง การรับรู้ของนักวิจัยว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและสังคมรอบข้างใน 3 ลักษณะ คือ 1) ด้านอารมณ์ เช่น กำลังใจในการทำงาน ให้การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ เป็นต้น 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น คำปรึกษาเกี่ยวกับงาน พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น

การวัดสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน เพื่อวัดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านวัสดุ สิ่งของ 3) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกในครอบครัว และจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 และแบบวัดของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ใช้ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย โดยสอบถามถึงการรับรู้ของตำรวจว่า มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ในเวลาที่เขาต้องการ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมดังกล่าว มาปรับใช้เนื่องจาก เป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มนักวิจัยในเรื่องของการทำงานวิจัย โดยให้ความหมายของคะแนนว่า ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าพึงปรารถนานั้น มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน อาทิเช่นในงานวิจัยของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ซึ่งศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 299 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมให้การพยาบาลอย่างมีประสิทธิผล การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและจากหน่วยงาน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมทำนายทัศนคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลได้ 7% ในกลุ่มรวม นอกจากนี้ บังอร โสพส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ได้ศึกษาปัจจัย

สาเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 จากกระทรวงต่างๆ 5 กระทรวง จำนวน 174 คน พบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในตำแหน่งของตน เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำนายความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่องาน อันได้แก่ ความเครียด และความพึงพอใจในการทำงานได้ 34% และยังพบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่าตำรวจที่มีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย การได้ รับการสนับสนุนทางสังคมเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัวคือ การเห็นแบบอย่างและการรับรู้สภาพแร้นแค้นในการทำงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปได้ 14.13% ในกลุ่มรวมของชั้นสัญญาบัตร และ 14.68% ในกลุ่มรวมของชั้น

ซึ่งจากการประมวลเอกสารข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามากเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมสูงและทำงานอย่างมีประสิทธิผลมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย

การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมระบุว่า พฤติกรรมส่วนมากเกิดจากการเรียนรู้ การเรียนรู้นี้มี 2 รูปแบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรือการเรียนรู้จากผลการกระทำ และการเรียนรู้จากการสังเกต ในประเด็นของการเห็นแบบอย่างเป็นการเรียนรู้จากการสังเกต เกิดจากการสังเกตตัวแบบ (Model) ว่าตัวแบบทำอะไร ทำอย่างไร มีกฎเกณฑ์อย่างไร เมื่อสังเกตแล้วก็นำมาคิดว่าตนสามารถทำพฤติกรรมใหม่ได้อย่างไร (ธีระพร อุวรรณโณ. 2537)

การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อาจอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ที่อธิบายถึงวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคมมาเป็นลักษณะของตน โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ว่าจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้คือ การหวังความพอใจและการหลบหลีกความทุกข์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน;และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก.2520: 11)

การมีตัวแบบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยก่อให้เกิด 1) การสอนพฤติกรรมใหม่ 2) การสอนกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ อาจโดยการบอกเล่าของตัวแบบหรือจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบจดจำและนำมารวมเป็นกฎเกณฑ์หรือหลักการของตน 3) การสอนความคิดหรือพฤติกรรมสร้างสรรค์ การได้เห็นตัวแบบไม่จำเป็นต้องทำให้ผู้สังเกตมีความคิดหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบราวกับพิมพ์เดียวกันเสมอไป ผู้สังเกตอาจได้

ความคิดจากการสังเกตออกมาเป็นความคิดใหม่หรือพฤติกรรมใหม่ก็ได้ 4) การยับยั้งการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมใดแล้วนำไปสู่ผลกรรมทางลบ ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มจะไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้น 5) การลดความหวั่นเกรงที่จะกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่ถูกห้ามโดยไม่มีผลทางลบตามมาให้เห็น มีแนวโน้มให้ผู้สังเกตทำตามตัวแบบได้ 6) การส่งเสริมการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ก็เป็นสิ่งชี้แนะให้ผู้สังเกตทำพฤติกรรมเช่นเดียวกันได้ 7) การเน้นสิ่งเร้าผู้สังเกตที่เห็นตัวแบบพฤติกรรมบางอย่างอาจรับรู้และใส่ใจสิ่งเร้าบางอย่างในสถานการณ์มากเป็นพิเศษ ภายหลังอาจใช้สิ่งเร้านั้นมากเป็นพิเศษได้ และ 8) การกระตุ้นอารมณ์ การได้เห็นแบบอย่างแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นการกระตุ้นอารมณ์ของผู้สังเกต มักทำให้ผู้สังเกตมีความไวต่อการตอบสนองทางอารมณ์ขึ้น (นีออน พิณประดิษฐ์;และคณะ. 2546 : 37)

ในงานวิจัยนี้ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ผู้วิจัยสนใจศึกษาการมีแบบอย่างในการทำงานตามค่านิยมที่พึงประสงค์ของข้าราชการยุคปฏิรูประบบราชการ นั่นคือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนั้นการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จึงหมายถึง การรับรู้พฤติกรรมทำงานของตัวแบบในทำนองของการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน

การวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานนั้น ผู้วิจัย ได้ปรับแบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ใช้ในการศึกษาข้าราชการตำรวจ เพื่อวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ และผลของการกระทำนั้น ๆ ตามอุดมคติ 9 ข้อของตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้นๆ ว่าดีหรือไม่ดี และนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มนักวิจัยในเรื่องของการทำงานวิจัย ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่แสดงให้เห็นเรื่องของการมีแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนานั้นได้มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน ดังเช่น งานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่าผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีน้อย การเห็นแบบอย่างที่ดีเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ได้ 14.13% ในข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร และ 14.68% ในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และวิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่า การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .06 โดยการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรวม 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60

จากการประมวลเอกสารข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้ที่มีแบบอย่างน้อย ดังนั้นจึงคาดได้ว่านักวิจัยที่มีแบบอย่างที่ดีในหน่วยงานจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างประสิทธิภาพกว่านักวิจัยที่มีแบบอย่างในการทำงานน้อย โดยในการวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการหน่วยงานของนักวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาจากบริบทของการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จากบุคคลร่วมหน่วยงานของตนและเพื่อนร่วมงาน ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จ

ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านชีวสังคมและภูมิหลังบางตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน และมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่างย่อย ๆ ตามลักษณะตัวแปรทางชีวสังคม ในที่นี้ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานวิจัย

เพศกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการหญิงมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าข้าราชการชายอย่างเด่นชัด ขณะที่ข้าราชการชายมีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการหญิงอย่างชัดเจน สำหรับลักษณะทางจิตใจด้านต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการหญิงมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านย่อยแต่ละด้านใน 5 ด้านสูงกว่าข้าราชการชายอย่างชัดเจน และพบอีกว่า ข้าราชการหญิงมีลักษณะปรีชาเชิงอารมณ์ และมีลักษณะทางศาสนาด้านอิทธิบาทสี่สูงกว่าข้าราชการชาย แต่ข้าราชการชายมีการคิดแบบโยนิโสมนสิการสูงกว่าข้าราชการหญิง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรเพศ ของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาเป็นตัวแปรจัดกลุ่มและคาด

ว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพต่างกันด้วย

อายุราชการกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

อายุราชการทำงานพิจารณาจาก ระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน คือ งานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 1,209 คน ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการตำรวจมีความเกี่ยวข้องกับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้าน คือ เจตคติต่อการเป็นตำรวจและความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานโดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย และเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย แต่ในงานวิจัยนี้ไม่พบว่าการมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อยมีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานทั่วไปและพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงาน และงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการที่มีอายุราชการมาก (26 – 42 ปี) และที่มีอายุราชการปานกลาง (16 – 25 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 4 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์รับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย (1 – 15 ปี) ในด้านลักษณะทางจิตใจ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อยทุกด้าน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย ส่วนด้านลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่อายุราชการมากและปานกลาง มีการคิดแบบโยนิโสมนสิการและมีหลักอิทธิบาท 4 สูงกว่าข้าราชการที่อายุราชการน้อย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระยะเวลาในการทำงาน ได้แก่ อายุราชการ ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย และคาดว่านักวิจัยที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษามากมีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาน้อย และงานวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างชัดเจน สำหรับลักษณะทางจิตใจ พบว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 3 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างเด่นชัด และพบอีกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และยังพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าข้าราชการระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีหลักอิทธิบาท 4 สูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระดับการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย และคาดว่านักวิจัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานวิจัย

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการตำรวจมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้าน คือ เจตคติต่อการเป็นตำรวจ และความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานโดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย และเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย แต่ในงานวิจัยนี้ไม่พบว่าการมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อยมีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานทั่วไปและพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงคาดว่าประสบการณ์ในสายงานเฉพาะด้านน่าจะมีความสัมพันธ์สอดคล้องเช่นเดียว กับงานวิจัยดังกล่าว จึงได้นำตัวแปรประสบการณ์การทำวิจัย ซึ่งหมายถึง การที่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์และมีระยะเวลาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้านมาศึกษา โดยคาดว่าผู้ที่มีอายุงานในการทำงานวิจัยมากกว่าน่าจะมีพฤติกรรมในการทำงานวิจัยที่แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุงานในการทำงานวิจัย

ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

จากกรอบแนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน ของ อัลบาเนส (Albanase. 1981) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นผลจาก 2 องค์ประกอบ คือ ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรที่สำคัญและมีผู้ศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานมาศึกษา โดย นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิผลสูงนั้น มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิผลน้อย และพบว่ากลุ่มข้าราชการที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม โดยข้าราชการในกลุ่มเดียวกันนี้ พบว่ากลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยด้วย นอกจากนี้ในการศึกษาของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) พบว่า การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมได้ .06 และเมื่อการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60 ในด้านการทำงานวิจัยนั้นมีพบผลสอดคล้องกันคือ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือครอบครัวเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานวิจัยเป็นอย่างมาก (ไสว นัยปราโมทย์. 2545 ; รุ่ง เจนจิต. 2532 ; จินตนา จงฤทธิสถาพร. 2525 ; ศุภโชค ปิยะสันต์. 2539)

สำหรับตัวแปรอื่น ๆ มีผลพบว่า ค่านิยมมีผลสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล โดย พรรณราย พิทักษ์เจริญ (2543) พบว่าข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ที่มีค่านิยมด้านชีวิตและสุขภาพร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สามารถทำนายพฤติกรรมการกิน การดูแลสุขภาพและการปฏิบัติทางพุทธได้ และ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและค่านิยมในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่า ค่านิยมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคต การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยน่าจะมี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัย โดยคาดว่าผู้ที่มีลักษณะทางจิตในแต่ละตัวแปรดังกล่าวสูง หรือมีสถานการณ์การทำงานวิจัยที่สนับสนุนสูงกว่า น่าจะมีพฤติกรรมในการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะทางจิตในแต่ละตัวแปรต่ำกว่า หรือมีสถานการณ์การทำงานที่สนับสนุนน้อยกว่า

สมมติฐานการวิจัย

1. ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ (ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการ ได้แก่ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน) และตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ (การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย) สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพได้

2. นักวิจัยที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะตรงข้าม

3. นักวิจัยที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยมากจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะตรงข้าม

4. นักวิจัยที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบสูง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยมากมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะตรงข้าม

5. นักวิจัยที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยมากมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะตรงข้าม

6. นักวิจัยที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและมีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะตรงข้าม

7. นักวิจัยที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะตรงข้าม

8. นักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพต่างกัน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เพื่อหาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป็นบุคลากรสายวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 สถาบัน (ไม่นับรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏ) ที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปีของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 - 2549 ที่มีรายชื่อในระบบการบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (National Research Project Management : NRPM) (มีนาคม 2550) และดำเนินงานโครงการวิจัยเสร็จแล้ว จำนวน 653 คน

ตาราง 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 12 สถาบัน

ที่	มหาวิทยาลัย	จำนวนนักวิจัย
1	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จพ.)	51 คน
2	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มก.)	255 คน
3	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.)	77 คน
4	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.)	42 คน
5	มหาวิทยาลัยมหิดล (มม.)	126 คน
6	มหาวิทยาลัยรามคำแหง (มร.)	12 คน
7	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว)	16 คน
8	มหาวิทยาลัยศิลปากร (มศก.)	24 คน
9	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (มสธ.)	4 คน
10	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)	35 คน
11	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (สจพ.)	9 คน
12	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (สพบ.)	2 คน
	รวม	653 คน

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่นับรวมสถาบันราชภัฏ เนื่องจากเพิ่งยกสถานะเป็นมหาวิทยาลัยเมื่อปี 2547 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547) ดังนั้นจึงมีจำนวนนักวิจัยที่เสนอขอทุนจากเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปีและมีชื่อในระบบการบริหารงานวิจัยแห่งชาติจำนวนน้อย จึงเลือกมหาวิทยาลัยที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มประชากรเพียง จำนวน 12 หน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณแผ่นดินประจำปีของมหาวิทยาลัย ในระหว่างปีงบประมาณ 2547 - 2548 ที่มีรายชื่อในระบบการบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (มีนาคม 2550) ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาและบุคลากรสายวิชาการที่น่าจะได้รับผลกลับมาเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นมี 272 คน

รายชื่อหน่วยงานที่ผู้วิจัยสุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีทั้งสิ้น 10 สถาบัน โดยมีจำนวนนักวิจัยในแต่ละสถาบัน ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 10 สถาบัน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่	มหาวิทยาลัย	จำนวนนักวิจัย
1	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จฬ.)	51 คน
2	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.)	77 คน
3	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.)	42 คน
4	มหาวิทยาลัยรามคำแหง (มร.)	12 คน
5	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว)	16 คน
6	มหาวิทยาลัยศิลปากร (มศก.)	24 คน
7	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (มสธ.)	4 คน
8	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)	35 คน
9	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (สจพ.)	9 คน
10	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (สพบ.)	2 คน
	รวม	272 คน

ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบวัดที่สมบูรณ์และสามารถกลับมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 222 คน คิดเป็นร้อยละ 81.61

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรดังให้นิยามปฏิบัติการไปแล้วข้างต้น เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า (Summated rating scale) มีเครื่องมือที่สร้างขึ้นใหม่ส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งทำการปรับปรุงจากแบบวัดที่สร้างไว้แล้ว เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้มีทั้งสิ้นจำนวน 6 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกการวัดพฤติกรรมออกเป็น 3 ส่วน (ประกอบด้วย แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยก่อนดำเนินงานวิจัย แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยขณะดำเนินการวิจัย และแบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยภายหลังดำเนินงานวิจัยเสร็จสิ้น) แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย แบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แบบวัดค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบสอบถามข้อมูลลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ของบุคลากรสายวิชาการ โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือในแต่ละชุด ดังต่อไปนี้

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยเป็น 3 ด้าน ตามนิยามปฏิบัติการ

แบบวัดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ โดยได้สร้างข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการกระบวนการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แบบวัดมีข้อคำถาม 27 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 27 – 162 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัดจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าพิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .21 - .70 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 ซึ่งเมื่อแยกเป็นพฤติกรรมรายด้านแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย แบบวัดมีข้อคำถาม 8 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 8 – 48 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัดจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านนี้มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าพิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .21 - .61 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .67

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย

(0) ข้าพเจ้าจัดทำแผนโครงการวิจัยให้มีแนวโน้มทำได้สำเร็จ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการ แบบวัดมีข้อคำถาม 14 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 14 – 84 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัดจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านนี้มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าพิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับอยู่ระหว่าง .31 - 70 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการ

(1) ข้าพเจ้านำแผนการดำเนินงานวิจัยมาทบทวนเสมอ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จ แบบวัดมีข้อคำถาม 5 ข้อ พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 5 – 30 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัดจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านนี้มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าพิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .32 - .56 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .66

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จ

(2) ข้าพเจ้าจะเผยแพร่งานวิจัยให้สังคม เท่าที่จำเป็นเท่านั้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน ซึ่งในการวิเคราะห์จะใช้ทั้งคะแนนรวมและคะแนนรายด้านในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย มีเนื้อหาเกี่ยวกับ การที่นักวิจัยได้รายงานว่าตนได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน โดยสนับสนุนทั้งทางด้านอารมณ์ ได้แก่ ให้ความจริงใจ ให้กำลังใจในการทำงานวิจัย ทางด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ให้ความรู้ คำปรึกษา พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทางด้านสิ่งของหรือบริการ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริการต่างๆ

แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) มาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยสอบถามตามประเด็นที่นิยามในนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 6 - 60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงในแบบวัด เป็นผู้ที่มีการสนับสนุนด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าพิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .23 - .74 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .81

ตัวอย่าง แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

(0) ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้สอบถามถึงปัญหาของท่าน และได้เสนอความช่วยเหลือในการทำงานของท่านอยู่เสมอ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(1) ท่านมักได้รับการช่วยเหลือทางด้านวัสดุอุปกรณ์อย่างครบถ้วนทุกครั้งที่ร้องขอ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

แบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่บุคคลรับรู้ว่าเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

โดยในการวัดนั้น ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการมีแบบอย่างในการทำงานวิจัย ซึ่งเป็นแบบวัดแบบมาตรประเมินรวมค่า มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนนผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัดเป็นผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าพบว่าพิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .43 - .88 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .94

ตัวอย่าง แบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

(0) ข้าพเจ้าเห็นเพื่อนร่วมงานในภาควิชา หรือคณะ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

(1) ก่อนทำวิจัย เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าจะตั้งคำถามการวิจัยอย่างชัดเจน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยมีเกณฑ์ว่าผู้ที่มีคะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยจะอยู่ในกลุ่มต่ำ และผู้ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในกลุ่มสูง เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางได้ต่อไป

แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัด ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) โดยเป็นการวัดเกี่ยวกับปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคตนั้น มีข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนสูงในแบบวัดเป็นผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษากลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าพิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .22 - .81 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .87

ตัวอย่าง แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

(0) ข้าพเจ้าพยายามค้นหาข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

แบบวัดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย 2 ประการ หมายถึง การที่ผู้วิจัยเห็นวิธีการปฏิบัติงานวิจัยในลักษณะที่สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริม 2 ประการ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญควรปฏิบัติตาม โดยแยกเป็น 2 ส่วน คือ

แบบวัดค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เป็นการวัดว่านักวิจัยได้เห็นว่าการทำงานวิจัยอย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงต่อกำหนดการนัดหมายที่ตกลงในข้อเสนอโครงการวิจัย ไม่มีการนำทรัพยากรหรืองบประมาณที่เหลือใช้จากการวิจัยมาเป็นของตน เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

แบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการวัดว่านักวิจัยได้เห็นว่าการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด การใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ และขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานและพยายามฟันฝ่าอุปสรรคทุกด้าน เพื่อความสำเร็จในการทำงาน และการประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

แบบวัดค่านิยมสร้างสรรค์นี้ ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดพฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี และคณะ (2547) โดยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการวัดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัยและสร้างเพิ่มเติมขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมทุกกระบวนการของการวิจัย โดยมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า มีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “เห็นด้วยที่สุด” จนถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” พิสัยของคะแนนระหว่าง 16 – 96 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด เป็นผู้ที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย 2 ประการของรัฐมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยการวัดจะแยกเป็นรายค่านิยม ได้แก่ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าพิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .24 - .86 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบความสอดคล้องภายในได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92 และเมื่อพิจารณาแบบวัดแยกตามรายค่านิยมมีรายละเอียดของแต่ละแบบวัด ดังนี้

แบบวัดค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 9 - 48 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัดเป็นผู้ที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .24 - .79 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .64

ตัวอย่าง แบบวัดค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ

(0) ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้เป็นสิ่งสำคัญ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยที่สุด

แบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 16 - 96 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัดเป็นผู้ที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .42 - 86 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .93

ตัวอย่าง แบบวัดค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(1) ข้าพเจ้าคิดว่าการวางแผนสำรองไว้จำเป็น เพราะสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
เห็นด้วยที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะให้คะแนน 6 5 4 3 2 1 ตามลำดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความแตกต่างของลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังบางประการของนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งแบบสอบถามนี้มีลักษณะให้เติมคำตอบลงในช่องว่าง ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำวิจัย

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะชีวสังคม เป็น 2 กลุ่ม ตามแต่ละตัวแปรเพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางในกลุ่มย่อยได้ โดยใช้เกณฑ์แบ่งกลุ่ม ดังนี้ 1) ตัวแปรเพศ แบ่งเป็น กลุ่มชายและกลุ่มหญิง 2) ตัวแปรอายุราชการ แบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยมีเกณฑ์ว่าผู้ที่มีจำนวนปีของอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยจะอยู่ในกลุ่มต่ำ และผู้ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในกลุ่มสูง 3) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น กลุ่มการศึกษาระดับ ป.เอก และ กลุ่มการศึกษาระดับ ป.ตรี และ ป.โท 4) ประสบการณ์การทำวิจัย แบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยมีเกณฑ์ว่าผู้ที่มีจำนวนเรื่องในการทำวิจัยน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยจะอยู่ในกลุ่มต่ำ และผู้ที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในกลุ่มสูง

ในการเก็บข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามทั้งสิ้น 4 ชุด โดยได้สลับแบบสอบถามในแต่ละตัวแปรที่ศึกษาเพื่อให้แต่ละแบบสอบถามได้รับความสนใจในการตอบจากกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกันเนื่องจากข้อคำถามของผู้วิจัยมีปริมาณมาก นอกจากนี้ผู้วิจัยได้มีการสอบถามผ่านระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล์) ควบคู่กับการส่งแบบสอบถามฉบับเขียนตอบไปด้วย โดยได้จัดทำแบบสอบถาม 1 ชุด ให้มีรูปแบบที่เหมาะสมกับการตอบกลับผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบวัดที่สร้างเอง นำมาจากผู้อื่น และปรับปรุงมาจากผู้อื่น โดยทำการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity)

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ดูรายชื่อได้ที่ ภาคผนวก) ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจอย่างดี ด้านกระบวนการทำวิจัยและกระบวนการสร้างเครื่องมือวัด เพื่อตรวจสอบว่าแบบวัดสามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาเรื่องที่จะวัด

2. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination)

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดโดยนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปี 2545 – 2546 จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlations) เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้เป็นแบบวัด

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ จะหาภายหลังได้วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่จะวัด นำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานประสานงานการวิจัยของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูล เพื่อขอข้อมูลนักวิจัยและแจ้งวัตถุประสงค์ในการที่จะทำการวิจัย

2. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อขออนุเคราะห์ข้อมูลจากของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (อาจารย์/นักวิจัย)

3. ผู้วิจัยนำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ในแต่ละคณะของสถาบันการศึกษาทั้ง 10 สถาบัน ในการนำแบบสอบถามไปส่งให้ยังบุคลากรสายวิชาการโดยตรง โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประสานงานเพื่อติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างโดยตรง โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยในหนังสือราชการถึงบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอความร่วมมือในการขอให้นักวิจัยตอบแบบสอบถามโดยยืนยันว่าข้อมูลทั้งหมดจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยได้แนบซองส่งกลับข้อมูลไปพร้อมกับเอกสารที่ส่งถึงบุคลากรสายวิชาการโดยได้กำหนดวันนัดหมายเพื่อให้ส่งข้อมูลกลับคืน

3.3 ผู้วิจัยได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ควบคู่กับการส่งแบบสอบถามฉบับเขียนตอบไปด้วย

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบวัดทุกฉบับ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับ โดยเลือกเฉพาะฉบับที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ กรณีที่มีข้อมูลขาดบางข้อ ผู้วิจัยเติมคะแนนใกล้เคียงค่ากลางของเสกลเนื่องจากสเกลมี 6 ระดับ ข้อที่เป็นทางบวกที่ขาดไปผู้วิจัยแทนค่าด้วยคะแนน 4 ส่วนข้อที่เป็นทางลบ ผู้วิจัยแทนค่าด้วยคะแนน 3

2. ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อตอบคำถามการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นต้น

2. วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ Two-Way ANOVA สำหรับการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยในข้อที่ 3 – 8

2.3 การใช้ t-Test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ตาราง 4 สรุปคุณภาพและชื่อเครื่องมือวัดที่ใช้ในงานวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	ชื่อแบบวัด	จำนวนข้อทดลอง	จำนวนข้อใช้จริง	พิสัยคะแนน	พิสัยค่า Item-total Correlation	Reliability (Alpha Coefficient)
1	พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	งานวิจัยของข้าพเจ้า	35	27	27-62	.21-.70	.89
	1.1 การปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย		13	8	8-48	.21-.61	.67
	1.2 การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการ		16	14	14-84	.31-.70	.87
	1.3 การปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จ		6	5	5-30	.32-.56	.66
2	ค่านิยมการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการ	ความคิดเห็นต่อกระบวนการวิจัย	31	25	16-96	.24-.86	.92
	2.1 ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ		15	9	9-48	.24-.79	.64
	2.2 ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน		16	16	16-96	.42-.86	.93
3	ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	ความหวังในชีวิต	27	22	27-162	.22-.81	.87
4	การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย	หน่วยงานของฉัน	12	10	12-72	.23-74	.81
5	การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย	หน่วยงานของฉัน	17	15	15-90	.43-.88	.94

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะทางจิต (ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน) และปัจจัยสถานการณ์ (การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย) ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางจิตและสถานการณ์การทำงานต่างกัน 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรการสายวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปีของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 - 2549 ที่ดำเนินงานโครงการวิจัยเสร็จแล้ว จำนวน 222 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบวัดตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ค่านิยมในการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการของรัฐบาล (ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน) และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ (F - distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Mean of Squares)

df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ(Degrees of Freedom)
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
p	แทน	พื้นที่ใต้โค้งปกติตรงตำแหน่งของค่าสถิติที่คำนวณได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรการสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปีของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 - 2549 ที่ดำเนินงานโครงการวิจัยเสร็จแล้ว จำนวน 222 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานวิจัย

2. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางจิตและสถานการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่อไปนี้ 1) ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบกับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย 2) ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย 3) ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบกับการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย 4) ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกับการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย 4) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และ 5) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการแจกแจงข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามเพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ผลปรากฏดังตาราง 1 – 2

ตาราง 5 จำนวน ร้อยละ ของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามลักษณะชีวสังคม

ลักษณะทั่วไป		จำนวน (222 คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	105	47.3
	หญิง	117	52.7
อายุราชการ	น้อย (1 เดือน – 16 ปี)	137	61.7
	มาก (มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป)	85	38.3
ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรีและโทหรือเทียบเท่า	71	32.0
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	151	68.0
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย			
	น้อย (ไม่เกิน 5 เรื่อง)	110	49.5
	มาก (ตั้งแต่ 5 เรื่องขึ้นไป)	112	50.5

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.7) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 68.0) มีอายุราชการในระดับน้อย (1 เดือน – 16 ปี) (ร้อยละ 61.7) และ มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยในระดับมาก (ร้อยละ 50.5)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พิสัยของคะแนน
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย	222	100	63.13 (4.20)	11.35 (.75)	16 - 96
น้อย (16 – 63 คะแนน)	110	49.5			
มาก (64 – 96 คะแนน)	112	50.5			
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย	222	100	37.72 (3.77)	8.11 (.81)	17 - 56
น้อย (17 – 37 คะแนน)	108	48.6			
มาก (38 – 56 คะแนน)	114	51.4			
ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	222	100	44.95 (4.07)	4.24 (.47)	29 - 96
น้อย (29 – 54 คะแนน)	104	46.8			
มาก (61 – 96 คะแนน)	118	53.2			
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	222	100	82.00 (5.12)	7.29 (.45)	61 - 96
น้อย (61 – 82 คะแนน)	121	54.5			
มาก (83 – 96 คะแนน)	101	45.5			
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	222	100	108.40 (4.92)	11.35 (.51).	61-136
น้อย (61 – 108 คะแนน)	107	48.2			
มาก (109 – 136 คะแนน)	115	51.8			
พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (รวมทุกด้าน)	222	100	126.14 (4.67)	11.69 (.43)	90 -160
น้อย (90 – 126 คะแนน)	116	52.3			
มาก (127 – 160 คะแนน)	106	47.7			
ด้านการปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย (ด้านที่ 1)	222	100	36.68 (4.58)	4.31 (.33)	22-47
น้อย (22 – 37 คะแนน)	111	50.0			
มาก (38 – 47 คะแนน)	111	50.0			

ตาราง 6 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พิสัยของคะแนน
การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย (ด้านที่ 2)	222	100	61.56 (4.39)	6.41 (.43)	43-77
น้อย (43 – 61 คะแนน)	107	48.2			
มาก (62 – 77 คะแนน)	115	51.8			
การปฏิบัติภายหลังดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้น (ด้านที่ 3)	222	100	23.55 (4.71)	3.14 (.52)	13-30
น้อย (13 – 24 คะแนน)	100	45.0			
มาก (25 – 30 คะแนน)	122	55.0			

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บช่องค่าเฉลี่ย คือ คะแนนเฉลี่ยของตัวแปร เมื่อปรับเป็นมาตรา 6 ระดับ
ตัวเลขในวงเล็บช่องค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร เมื่อปรับเป็นมาตรา 6 ระดับ

จากตาราง 6 แสดงลักษณะสถานการณ์ทางสังคมและลักษณะทางจิตและของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มสถานการณ์พบว่า นักวิจัยมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 จากคะแนนเต็ม 6 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .75 ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยในระดับปานกลางค่อนข้างมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 จากคะแนนเต็ม 6 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .81 และในกลุ่มลักษณะทางจิต พบว่านักวิจัยมีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 จากคะแนนเต็ม 6 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .47 มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับสูงมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.12 จากคะแนนเต็ม 6 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .45 และมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 จากคะแนนเต็ม 6 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51

ทางด้านพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า นักวิจัยมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ด้านรวม) ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.67 จากคะแนนเต็ม 6 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากคะแนนประสิทธิภาพจากมากไปน้อยตามลำดับ แล้ว พบว่านักวิจัยมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยในด้านการปฏิบัติภายหลังการดำเนินการเสร็จ (ด้านที่ 3) อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.71 จากคะแนนเต็ม 6 รองลงมาคือ พฤติกรรมการทำงานวิจัยในด้านการปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย (ด้านที่ 1) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.58 จากคะแนนเต็ม 6 และมีประสิทธิภาพพฤติกรรมการทำงานวิจัยในด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย (ด้านที่ 2) น้อยที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.39 จากคะแนนเต็ม 6

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน แสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 4

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	SD	t	p	Partial Eta Squared
เพศ					
ชาย	125.23	12.21			
			1.10	.273	.005
หญิง	126.96	11.19			
อายุราชการ					
อายุราชการน้อย	124.59	11.83			
			2.53*	.012	.028
อายุราชการมาก	129.64	11.07			
ระดับการศึกษา					
ป.ตรี และ ป.โท หรือเทียบเท่า	127.02	11.37			
			.768	.443	.003
ป.เอก หรือเทียบเท่า	125.73	11.85			
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย					
ประสบการณ์น้อย	124.82	12.15			
			1.67	.095	.013
ประสบการณ์มาก	127.44	11.12			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่าบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการในการทำงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกันและมีประสบการณ์ทำงานวิจัยต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานวิจัยไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ของบุคลากรการสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยตัวแปร การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ในการศึกษาและวิเคราะห์ในส่วนนี้ ได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่อเป็นการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้แบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ 1) การศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4 – 8 และ 2) การศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพโดยจำแนกตามอายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 9 - 12

ตาราง 8 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรการสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ค.ซื่อสัตย์	ค.ผลสัมฤทธิ์	มุ่งอนาคต	มีแบบอย่าง	สน.ทางสังคม	พฤ.ก่อน	พฤ.ระหว่าง	พฤ.หลัง	พฤ.รวม
ค.ซื่อสัตย์	1	.640**	.486**	.273**	.070	.400**	.451**	.323**	.501**
ค.ผลสัมฤทธิ์		1	.578**	.377**	.144*	.378**	.443**	.359**	.497**
มุ่งอนาคต			1	.302**	.112	.246**	.385**	.291**	.396**
มีแบบอย่าง				1	.550**	.126	.229**	.167*	.226**
สน.ทางสังคม					1	0.53	0.66	.003	.059
พฤ.ก่อน						1	.544**	.345**	.783**
พฤ.ระหว่าง							1	.431**	.907**
พฤ.หลัง								1	.651**
พฤ.รวม									1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เว้นเพียงการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยที่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าในกลุ่มตัวแปรอิสระที่เป็นสถานการณ์นั้น การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพเพียงตัวเดียว (r = .22) และในกลุ่มตัวแปรอิสระที่เป็นลักษณะทางจิตนั้น พบว่า ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (r = .50) และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้าน พบว่า มีเพียงตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัย โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย และด้านการปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จสิ้น โดยได้ r = .22 และ r = .16 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ สำหรับด้านการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัยพบความสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (รวมทุกด้าน) ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (n=222)

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE	β	t	Sig.
ค่าคงที่	48.53	7.98		6.07***	.000
ค่านิยมค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	.85	.20	.30	4.20***	.000
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.48	.11	.30	4.08***	.000
R^2 = 0.30 $F_{(2,219)}$ = 47.75*** p = 000					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 9 พบว่าตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) เท่ากับ .30

ตาราง 10 แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านของการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (n=222)

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE	β	t	Sig.
ค่าคงที่	14.43	3.19		4.52***	.000
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	.27	.08	.26	3.36***	.001
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.12	.04	.20	2.60**	.010
R^2 = 0.18 $F_{(2,219)}$ = 24.85*** p = 000					

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 10 พบว่าตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) เท่ากับ .26 และ .20 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านของการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (n=222)

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE	β	t	Sig.
ค่าคงที่	22.48	5.02		4.47***	.000
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	.14	.12	.25	3.28***	.001
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.18	.07	.19	2.34*	.020
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	.09	.04	.14	2.05*	.041

R^2 = 0.24 $F_{(3,218)}$ = 25.22*** p = 000

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 11 พบว่าตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) เท่ากับ .25, .19, และ .14 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 12 แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านของการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (n=222)

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE	β	t	Sig.
ค่าคงที่	10.85	2.23		4.84***	.000
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.15	.02	.35	5.69***	.000
R^2 = 0.12 $F_{(1,220)}$ = 32.46** p = 000					

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 12 พบว่าตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) เท่ากับ .35 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 – 12 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสำคัญที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรค่านิยมมุ่งสัมฤทธิ์ของงาน และค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ แต่หากจำแนกเป็นในแต่ละรายด้านแล้ว พบว่า ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยได้เพียงในด้านการปฏิบัติก่อนเริ่มโครงการวิจัยและในด้านการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัยเท่านั้น แต่ไม่สามารถใช้เป็นตัวทำนายในด้านการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้นได้

ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นอีกตัวแปรสำคัญที่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพได้ ทั้งในกลุ่มคะแนนรวมทุกด้านของพฤติกรรมการทำงานวิจัยและในแต่ละด้านของพฤติกรรมการทำงานวิจัย โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้นจะเป็นตัวแปรเพียงตัวเดียวที่สามารถใช้ทำนายการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านนี้ได้

ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นตัวแปรอีกตัวที่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพได้ แม้จะไม่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยในด้านรวมได้ แต่สามารถใช้เป็นตัวทำนายเฉพาะในด้านของการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัยได้ โดยมีความสำคัญอันดับที่สามรองจากค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้เนื่องจากผลการเปรียบเทียบคะแนนรวมของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามตัวแปรชีวสังคมนั้น พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการในการทำงานที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพต่างกัน (ดูผลจากตาราง 3) ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นเพื่อเป็นการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ ดังนี้

ตาราง 13 แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (รวมทุกด้าน) ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (n=222) จำแนกตามอายุราชการ

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE	β	t	Sig.
1. กลุ่มอายุราชการน้อย					
ค่าคงที่	46.62	10.16		4.58***	.000
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	1.05	.26	.37	3.91***	.000
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.37	.15	.23	2.45*	.015
$R^2 = 0.31$ $F_{(2,134)} = 30.31***$ p = 000					
2. กลุ่มอายุราชการมาก					
ค่าคงที่	53.05	12.58		4.21***	.000
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.56	.16	.36	3.38***	.001
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	.26	.10	.26	2.50*	.014
$R^2 = 0.30$ $F_{(2,82)} = 18.24***$ p = 000					

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 13 พบว่าตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (รวมทุกด้าน) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ของกลุ่มอายุราชการน้อย คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านรวมได้ ร้อยละ 31 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ในกลุ่มตัวอย่างรวม แต่ในกลุ่มอายุราชการมากกลับได้ผลแตกต่างออกไปโดย ตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (รวมทุกด้าน) ของบุคลากรกลุ่มอายุราชการมากนี้ คือ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นตัวแปรอันดับแรก และมีตัวแปรเพิ่มขึ้นมาเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยในกลุ่มรวมทุกด้านคือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยค่าร้อยละของการทำนายของทั้งสองตัวแปรเท่ากับ 30

ตาราง 14 แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านของการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (n=222) จำแนกตามอายุราชการ

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE	β	t	Sig.
1. กลุ่มอายุราชการน้อย					
ค่าคงที่	12.74	3.97		3.20**	.002
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	.29	.10	.28	2.77**	.006
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.12	.06	.21	2.08*	.039
R^2 = 0.20 $F_{(2,134)}$ = 17.48** p = 000					
2. กลุ่มอายุราชการมาก					
ค่าคงที่	22.62	4.48		5.04***	.000
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	.33	.09	.34	3.38***	.001
R^2 = 0.12 $F_{(1,83)}$ = 11.47*** p = 001					

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 14 พบว่าตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในกลุ่มอายุราชการน้อย คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 20 แต่ในกลุ่มอายุราชการมากกลับได้ผลที่ต่างไป โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัย มีเพียง ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบเท่านั้นที่สามารถทำนายพฤติกรรมในกลุ่มนี้และสามารถทำนายได้ร้อยละ 12

ตาราง 15 แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านของการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (n=222) จำแนกตามอายุราชการ

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE	β	t	Sig.
1. กลุ่มอายุราชการน้อย					
ค่าคงที่	30.17	5.47		5.51***	.000
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	.78	.12	.48	6.46***	.000
R^2 = 0.23 $F_{(1,135)}$ = 41.83** p = 000					
2. กลุ่มอายุราชการมาก					
ค่าคงที่	21.61	8.11			
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	.19	.06	.31	2.85**	.005
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.28	.10	.29	2.67**	.009
R^2 = 0.28 $F_{(2,82)}$ = 16.01*** p = 000					

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 15 พบว่าตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ของกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่สำหรับในกลุ่มอายุราชการมาก ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 28

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแตกต่างจากในกลุ่มตัวอย่างรวม โดยในกลุ่มรวมนั้นพบว่าตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน จะร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติงานตามข้อเสนอโครงการวิจัย ซึ่งพบผลที่แตกต่างได้ชัดทั้งในกลุ่มอายุราชการน้อยและในกลุ่มอายุราชการมาก โดยในกลุ่มอายุราชการน้อยนั้น ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติงานตามข้อเสนอโครงการวิจัยมีเพียงตัวเดียว คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 23 และในกลุ่มอายุราชการมากมีเพียง ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเท่านั้นที่เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 28

ตาราง 16 แสดงอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านของการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (n=222) จำแนกตามอายุราชการ

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE	β	t	Sig.
1. กลุ่มอายุราชการน้อย					
ค่าคงที่	11.26	2.73		4.11***	.000
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ	.26	.06	.35	4.36***	.000
R^2 = 0.12 $F_{(1,135)}$ = 19.04** p = 000					
2. กลุ่มอายุราชการมาก					
ค่าคงที่	11.41	3.55		3.21**	.002
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	.15	.04	.36	3.60***	.001
R^2 = 0.13 $F_{(1,83)}$ = 13.02*** p = 001					

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 16 พบว่าตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ของในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 12 แต่สำหรับในกลุ่มอายุราชการมาก ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 13

ซึ่งจากผลดังกล่าวจะเห็นได้ชัดว่า กลุ่มที่มีอายุราชการมากได้ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ของกลุ่มตัวอย่างรวม ที่กล่าวว่า ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้นได้ แต่ในกลุ่มอายุราชการน้อยมีความแตกต่างออกไปจากกลุ่มรวม โดยตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวทำนาย คือ ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางจิตสถานการณ์การทำงาน และลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นผลการทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่อไปนี้ 1) ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย 2) ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย 3) ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย 4) ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย 5) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมในทำงานวิจัย 6) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติในกระบวนการ

ก่อนเริ่มโครงการวิจัย 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย และ 3) พฤติกรรมการปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จ พิจารณาตามปริมาณค่านิยมในการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการของรัฐบาล และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยที่ต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลได้กระทำในกลุ่มตัวอย่างรวม ส่วนในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม แบ่งตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง คือ 1) แบ่งตามเพศ 2) แบ่งตามอายุราชการ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16 ปี) ผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย และผู้ที่มีอายุราชการมากกว่าค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มที่มีอายุราชการมาก 3) แบ่งตามระดับการศึกษา โดยได้แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรีและโท และระดับปริญญาเอก 4) ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5 เรื่อง) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมากกว่าค่าเฉลี่ยเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มรวมทุกด้านของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (A)	5623.096	1	5623.096	50.002***	.000
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	40.286	1	40.286	< 1	.550
(A) x (B)	10.412	1	10.412	< 1	.761
ความคลาดเคลื่อน (Error)	24515.90	218	112.458		

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

จากตาราง 17 พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ไม่พบผลหลักของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมซื่อสัตย์และรับผิดชอบ และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัย					
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (A)	456.624	1	456.624	27.316***	.000
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	10.180	1	10.180	.609	.436
(A) x (B)	3.817	1	3.817	.228	.633
ความคลาดเคลื่อน (Error)	3644.126	218	16.716		
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย					
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (A)	1418.958	1	1418.958	40.454***	.000
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	15.895	1	15.895	< 1	.502
(A) x (B)	5.292	1	5.292	< 1	.698
ความคลาดเคลื่อน (Error)	7646.569	218	35.076		
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น					
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (A)	163.328	1	163.328	17.641***	.000
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	.017	1	< 1	< 1	.966
(A) x (B)	9.073	1	9.073	< 1	.323
ความคลาดเคลื่อน (Error)	2018.370	218	9.259		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 18 พบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม สอดคล้องกับผลในกลุ่มรวมทุกด้าน โดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ กับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้าน แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ไม่พบผลหลักของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย จำแนกตามกลุ่มย่อย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ			% ทำนาย
		ก	ข	ก x ข	
รวม	222	50.00***	< 1	< 1	17.7
เพศชาย	105	45.08***	< 1	< 1	29.4
เพศหญิง	117	11.67***	< 1	< 1	7.0
อายุราชการน้อย	137	18.17***	4.16*	< 1	15.5
อายุราชการมาก	85	26.46***	< 1	< 1	22.0
การศึกษาระดับ ป.ตรี และโท	71	13.28**	< 1	< 1	13.3
การศึกษาระดับ ป.เอก	151	37.45***	< 1	< 1	18.8
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	110	20.18***	< 1	< 1	13.7
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	112	28.84***	< 1	< 1	19.6

ก = ค่านิยมซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ข = การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 130.87	ต่ำ = 120.77
เพศชาย	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 131.81	ต่ำ = 118.32
เพศหญิง	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 130.07	ต่ำ = 123.20
อายุราชการน้อย	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 130.74	ต่ำ = 120.86
	การสนับสนุนทางสังคม	สูง = 129.25	ต่ำ = 120.18
อายุราชการมาก	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 133.22	ต่ำ= 121.96
การศึกษาระดับ ป.ตรี และโท	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 131.64	ต่ำ = 122.13
การศึกษาระดับ ป.เอก	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 130.57	ต่ำ = 119.81
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 129.67	ต่ำ= 119.98
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 131.92	ต่ำ = 121.64

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มย่อยอีก 7 กลุ่ม พบว่า มีผลสอดคล้องกับกลุ่มรวม โดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในทุกกลุ่มพบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบต่ำ และพบผลหลักของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย กล่าวคือ ในกลุ่มอายุราชการน้อยที่มีการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยสูง มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย

4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มรวมทุกด้านของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	5647.930	1	5647.930	50.640***	.000
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	.783	1	< 1	< 1	.933
(A) x (B)	271.185	1	271.185	2.432	.120
ความคลาดเคลื่อน (Error)	24313.521	218	111.530		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 20 พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ไม่พบผลหลักของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัย					
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	478.674	1	478.674	28.863***	.000
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	2.574	1	2.574	< 1	.694
(A) x (B)	14.947	1	14.947	< 1	.343
ความคลาดเคลื่อน (Error)	3615.324	218	16.584		
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย					
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	1379.159	1	1379.159	39.346***	.000
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	1.522	1	1.522	< 1	.835
(A) x (B)	70.025	1	70.025	1.998	.159
ความคลาดเคลื่อน (Error)	7641.366	218	35.052		
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น					
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	147.015	1	147.015	15.721***	.000
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	.666	1	< 1	< 1	.790
(A) x (B)	9.941	1	9.941	10.63	.304
ความคลาดเคลื่อน (Error)	2038.622	218	9.351		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 21 พบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม สอดคล้องกับผลในกลุ่มรวมทุกด้าน โดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้าน แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ไม่พบผลหลักของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย จำแนกตามกลุ่มย่อย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ			% ทำนาย
		ก	ข	ก x ข	
รวม	222	50.64***	< 1	2.43	18.4
เพศชาย	105	35.09***	< 1	< 1	24.5
เพศหญิง	117	16.96***	< 1	1.65	11.4
อายุราชการน้อย	137	30.69***	< 1	< 1	17.5
อายุราชการมาก	85	17.05***	< 1	2.76	15.5
การศึกษาระดับ ป.ตรี และโท	71	7.47***	< 1	< 1	6.4
การศึกษาระดับ ป.เอก	151	47.02***	< 1	< 1	23.5
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	110	24.03***	2.63	< 1	18.2
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	112	26.61***	< 1	< 1	18.2

ก = ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ข = การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ	สูง = 131.76	ต่ำ = 121.60
เพศชาย	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ	สูง = 132.42	ต่ำ = 119.98
เพศหญิง	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ	สูง = 131.27	ต่ำ = 123.19
อายุราชการน้อย	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ	สูง = 130.74	ต่ำ = 120.38
อายุราชการมาก	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ	สูง = 133.35	ต่ำ= 124.02
การศึกษาระดับ ป.ตรี และโท	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ	สูง = 131.41	ต่ำ = 123.83
การศึกษาระดับ ป.เอก	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ	สูง = 130.50	ต่ำ = 120.31
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ	สูง = 130.67	ต่ำ= 120.26
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ	สูง = 132.76	ต่ำ = 122.85

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า มีผลสอดคล้องกับกลุ่มรวม โดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่ำ โดยพบผลเช่นเดียวกันในทุกกลุ่มย่อย และไม่พบผลหลักของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย

4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการมีแบบอย่างที่ในการทำงานวิจัย ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มรวมทุกด้านของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (A)	4743.383	1	4743.383	42.678***	.000
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	256.753	1	256.753	2.310	.130
(A) x (B)	97.922	1	97.922	< 1	.349
ความคลาดเคลื่อน (Error)	24229.142	218	111.143		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 23 พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบกับตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ไม่พบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัย					
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (A)	400.362	1	400.362	24.039***	.000
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	8.931	1	8.931	< 1	.465
(A) x (B)	19.416	1	19.416	1.166	.281
ความคลาดเคลื่อน (Error)	3630.685	218	16.655		
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย					
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (A)	1134.311	1	1134.311	32.915***	.000
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	140.185	1	140.185	4.068	.045
(A) x (B)	20.274	1	20.274	< 1	.444
ความคลาดเคลื่อน (Error)	7512.686	218	34.462		
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น					
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (A)	146.104	1	146.104	15.731***	.000
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	2.517	1	2.517	< 1	.603
(A) x (B)	.109	1	< 1	< 1	0.914
ความคลาดเคลื่อน (Error)	2024.739	218	9.288		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 24 พบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรมสอดคล้องกับผลในกลุ่มรวมทุกด้าน โดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบของงานกับตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้าน แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ไม่พบผลหลักของการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จำแนกตามกลุ่มย่อย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ			% ทำนาย
		ก	ข	ก x ข	
รวม	222	42.67***	2.31	< 1	18.7
เพศชาย	105	37.57***	3.94	< 1	32.2
เพศหญิง	117	10.94***	< 1	< 1	7.1
อายุราชการน้อย	137	18.17***	4.16	< 1	15.5
อายุราชการมาก	85	20.82***	< 1	2.01	23.2
การศึกษาระดับ ป.ตรี และโท	71	11.11***	< 1	< 1	14.2
การศึกษาระดับ ป.เอก	151	31.51***	1.02	< 1	19.4
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	100	15.89***	1.21	< 1	14.9
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	110	25.17***	1.48	< 1	20.2

ก = ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ ข = การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 25 (ต่อ)

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 130.78	ต่ำ = 121.22
เพศชาย	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 131.57	ต่ำ = 119.10
เพศหญิง	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 130.12	ต่ำ = 123.32
อายุราชการน้อย	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 128.65	ต่ำ = 120.50
อายุราชการมาก	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 133.28	ต่ำ= 122.83
การศึกษาระดับ ป.ตรี และโท	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 131.64	ต่ำ = 122.67
การศึกษาระดับ ป.เอก	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 131.85	ต่ำ = 120.60
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 129.40	ต่ำ= 120.40
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ	สูง = 131.87	ต่ำ = 122.16

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มย่อยอีก 8 กลุ่ม พบว่า มีผลสอดคล้องกับกลุ่มรวม โดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบกับการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่ำในทุกกลุ่มย่อย และไม่พบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มรวมทุกด้านของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	4938.025	1	4938.025	44.564***	.000
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	368.693	1	368.693	3.327	.070
(A) x (B)	38.263	1	38.263	< 1	.557
ความคลาดเคลื่อน (Error)	24155.836	218	110.807		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 26 พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกับตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ไม่พบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัย					
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	439.871	1	439.871	26.552***	.000
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	13.044	1	13.044	< 1	.376
(A) x (B)	7.520	1	7.520	< 1	.501
ความคลาดเคลื่อน (Error)	3611.433	218	16.566		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย					
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	1143.533	1	1143.533	33.158***	.000
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	196.801	1	196.801	5.706	.018
(A) x (B)	4.447	1	4.447	< 1	.720
ความคลาดเคลื่อน (Error)	7518.237	218	34.487		
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น					
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	132.934	1	132.934	14.342***	.000
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	4.307	1	4.307	< 1	.496
(A) x (B)	21.738	1	21.738	2.345	.127
ความคลาดเคลื่อน (Error)	2020.578	218	9.269		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 27 พบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม สอดคล้องกับผลในกลุ่มรวมทุกด้าน โดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกับตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้าน แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ไม่พบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จำแนกตามกลุ่มย่อย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ			% ทำนาย
		ก	ข	ก x ข	
รวม	222	44.56***	3.32	< 1	18.9
เพศชาย	105	28.25***	3.50	< 1	26.6
เพศหญิง	117	15.52***	< 1	< 1	10.4
อายุราชการน้อย	137	25.73***	4.44*	< 1	19.8
อายุราชการมาก	85	13.22***	< 1	1.11	14.1
การศึกษาระดับ ป.ตรี และโท	71	11.11***	< 1	< 1	14.2
การศึกษาระดับ ป.เอก	151	42.34***	< 1	< 1	24.0
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	110	20.01***	1.83*	< 1	17.6
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	112	24.48***	1.91	< 1	19.0

ก = ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ข = การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์	สูง = 131.46	ต่ำ = 121.82
เพศชาย	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์	สูง = 131.89	ต่ำ = 120.46
เพศหญิง	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์	สูง = 131.03	ต่ำ = 123.26
อายุราชการน้อย	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์	สูง = 130.14	ต่ำ = 120.53
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	สูง = 127.33	ต่ำ = 123.34
อายุราชการมาก	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์	สูง = 132.80	ต่ำ = 124.52
การศึกษาระดับ ป.ตรี	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์	สูง = 129.18	ต่ำ = 124.77
การศึกษาระดับ ป.เอก	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์	สูง = 131.85	ต่ำ = 120.60
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	สูง = 127.09	ต่ำ = 125.37
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์	สูง = 130.19	ต่ำ = 120.41
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	สูง = 126.78	ต่ำ = 123.82
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์	สูง = 132.70	ต่ำ = 123.20

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มย่อยอีก 5 กลุ่ม พบว่า มีผลสอดคล้องกับกลุ่มรวม โดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกับตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่ำ และพบผลหลักในตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย โดยพบในกลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มการศึกษาระดับ ป.เอก และกลุ่มที่ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย กล่าวคือ 1) ในกลุ่มอายุราชการน้อยที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยสูง มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยน้อย 2) ในกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อยนั้น บุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยสูง จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยน้อย และ 3) ในกลุ่มการศึกษาระดับ ป.เอก ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยสูง มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยน้อย

4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มรวมทุกด้านของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (A)	2818.267	1	2818.267	22.494***	.000
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	19.419	1	19.419	< 1	.694
(A) x (B)	17.950	1	17.950	< 1	.705
ความคลาดเคลื่อน (Error)	27313.423	218	125.291		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 29 พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ไม่พบผลหลักของการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัย					
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (A)	200.083	1	200.083	11.224***	.001
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	7.568	1	7.568	.425	.515
(A) x (B)	19.408	1	19.408	1.089	.298
ความคลาดเคลื่อน (Error)	3885.998	218	17.826		
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย					
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (A)	637.096	1	637.096	16.481***	.000
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	8.725	1	8.725	< 1	.635
(A) x (B)	1.678	1	1.678	< 1	.835
ความคลาดเคลื่อน (Error)	8426.958	218	38.656		
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น					
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (A)	125.364	1	125.364	13.220***	.000
การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย (B)	.159	1	< 1	< 1	.897
(A) x (B)	.272	1	< 1	< 1	.866
ความคลาดเคลื่อน (Error)	2067.268	218	9.483		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 30 พบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม สอดคล้องกับผลในกลุ่มรวมทุกด้าน โดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้าน แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ไม่พบผลหลักของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อพิจารณาตามตัวแปร ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย จำแนกตามกลุ่มย่อย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวน คน	ค่าเอฟ			% ทำนาย
		ก	ข	ก x ข	
รวม	222	22.49***	< 1	< 1	8.3
เพศชาย	105	5.62**	< 1	< 1	3.2
เพศหญิง	117	18.91***	< 1	< 1	12.1
อายุราชการน้อย	137	8.66***	< 1	< 1	4.1
อายุราชการมาก	85	18.74***	< 1	1.21	16.1
การศึกษาระดับ ป.ตรี และโท	71	4.34**	2.55	< 1	8.6
การศึกษาระดับ ป.เอก	151	27.29***	< 1	< 1	14.2
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	110	6.62	< 1	< 1	3.7
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	112	17.65***	< 1	< 1	12.4

ก = ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ข = การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 31 (ต่อ)

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 129.45	ต่ำ = 122.45
เพศชาย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 128.04	ต่ำ = 122.45
เพศหญิง	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 130.99	ต่ำ = 122.50
อายุราชการน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 127.42	ต่ำ = 121.57
อายุราชการมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 133.52	ต่ำ= 123.80
การศึกษาระดับ ป.ตรี และโท	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 127.73	ต่ำ = 125.76
การศึกษาระดับ ป.เอก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 130.41	ต่ำ = 121.04
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 127.56	ต่ำ= 121.69
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 131.64	ต่ำ = 123.16

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มย่อยอีก 7 กลุ่ม พบว่า มีผลสอดคล้องกับกลุ่มรวม โดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ใน 7 กลุ่มย่อย กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ เว้นเพียงกลุ่มที่มีประสบการณ์การวิจัยน้อยที่ไม่พบผลหลัก และในทุกกลุ่มย่อยไม่พบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

4.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มรวมทุกด้านของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (A)	2322.670	1	2322.670	19.111***	000
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	602.651	1	602.651	4.959*	.027
(A) x (B)	280.452	1	280.452	2.308	.130
ความคลาดเคลื่อน (Error)	26494.319	218	121.534		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 32 พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบผลหลักของแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยสูง มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยต่ำ

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม ของบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติก่อนการเริ่มโครงการวิจัย					
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (A)	170.512	1	170.512	9.636*	.002
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	30.495	1	30.495	1.723	.191
(A) x (B)	25.992	1	25.992	1.469	.227
ความคลาดเคลื่อน (Error)	3857.636	218	17.696		
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย					
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (A)	493.289	1	493.289	13.293***	.000
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	268.342	1	268.342	7.231**	.008
(A) x (B)	89.729	1	89.729	2.418	.121
ความคลาดเคลื่อน (Error)	8090.014	218	37.110		
พฤติกรรมทำงานวิจัย ด้านการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้น					
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (A)	110.427	1	110.427	11.696***	.001
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย (B)	7.677	1	7.677	< 1	.368
(A) x (B)	2.052	1	2.052	< 1	.642
ความคลาดเคลื่อน (Error)	2058.250	218	9.442		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 33 พบผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกรายด้านของพฤติกรรม สอดคล้องกับผลในกลุ่มรวมทุกด้าน โดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้าน แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปร กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้พบผลหลักของการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยที่อธิบายกลุ่มพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย แต่ไม่พบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านอื่น

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จำแนกตามกลุ่มย่อย ของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

(ตอน 1)

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าเอฟ			% ทำนาย
		ก	ข	ก x ข	
รวม	222	19.11***	4.95	2.30	11.1
เพศชาย	105	4.54**	8.72	2.37	12.3
เพศหญิง	117	17.90***	< 1	< 1	12.2
อายุราชการน้อย	137	6.72*	6.35*	< 1	8.6
อายุราชการมาก	85	15.53***	< 1	3.35	18.4
การศึกษาระดับ ป.ตรี และโท	71	< 1	2.45	< 1	< 1
การศึกษาระดับ ป.เอก	151	24.30***	2.79	< 1	16.3
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	110	6.01*	4.34*	< 1	8.8
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	112	15.57***	1.33	< 1	13.7

ก = ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ข = การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

(ตอน 2)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 129.51	ต่ำ = 122.93
เพศชาย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 127.92	ต่ำ = 123.12
เพศหญิง	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 131.08	ต่ำ = 122.64
อายุราชการน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 127.01	ต่ำ = 121.92
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	สูง = 129.61	ต่ำ = 128.26
อายุราชการมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 133.32	ต่ำ= 124.55
การศึกษาระดับ ป.ตรี และโท	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 127.48	ต่ำ = 125.97
การศึกษาระดับ ป.เอก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 130.37	ต่ำ = 121.55
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 127.49	ต่ำ= 122.00
	การมีแบบอย่างที่ดีฯ	สูง = 127.08	ต่ำ= 122.41
ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาก	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	สูง = 131.53	ต่ำ = 123.62

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มย่อยอีก 6 กลุ่ม พบว่า มีผลไม่ต่างจากกลุ่มรวมโดยไม่พบปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) ระหว่างตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยที่จะร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่พบผลหลัก (Main effect) ของตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ โดยพบในกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม เว้นเพียงกลุ่มการศึกษาระดับ ป.ตรีและโท ที่ไม่พบผลหลัก และพบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มอายุราชการน้อย และมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย กล่าวคือ 1) ในกลุ่มอายุราชการน้อย ที่มีแบบอย่างการทำงานวิจัยที่ดีมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยน้อย 2) ในกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อยนั้น ที่มีแบบอย่างในการทำงานวิจัยสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยน้อย

ตาราง 35 สรุปผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรชีวสังคมตัวแปรลักษณะทางจิตและสถานการณ์

ตัวแปรอิสระ	พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
เพศ	เพศหญิง ไม่แตกต่างจาก เพศชาย
ประสบการณ์การทำงาน	ปสก.ทำงาน น้อย ไม่แตกต่างจาก ปสก.ทำงาน มาก
อายุราชการ	อายุราชการน้อย แตกต่างจาก อายุราชการมาก
ระดับการศึกษา	วุฒิ ป.เอก ไม่แตกต่างจาก วุฒิ ป.ตรีและ ป.โท
ประสบการณ์การในการทำวิจัย	ปสก.วิจัย มาก ไม่แตกต่างจาก ปสก.วิจัยน้อย
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ x การสนับสนุนทางสังคม	ไม่พบปฏิสัมพันธ์ พบ Main effect ของค่านิยมซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ไม่พบ Main effect ของการสนับสนุนทางสังคมในการทำวิจัย
ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ x การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย	ไม่พบปฏิสัมพันธ์ พบ Main effect ของค่านิยมซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ไม่พบ Main effect ของการมีแบบอย่างที่ดีในการทำวิจัย

ตาราง 35 (ต่อ

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพการทำงานวิจัย
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน x การสนับสนุนทางสังคม	ไม่พบปฏิสัมพันธ์ พบ Main effect ของค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่พบ Main effect ของการสนับสนุนทางสังคมในการทำวิจัย
ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน x การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย	ไม่พบปฏิสัมพันธ์ พบ Main effect ของค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่พบ Main effect ของการมีแบบอย่างที่ดีในการทำวิจัย
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน x การสนับสนุนทางสังคม	ไม่พบปฏิสัมพันธ์ พบ Main effect ของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ไม่พบ Main effect ของการสนับสนุนทางสังคมในการทำวิจัย
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน x การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย	ไม่พบปฏิสัมพันธ์ พบ Main effect ของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน พบ Main effect ของการมีแบบอย่างที่ดีในการทำวิจัย

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะทางจิต (ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน) และปัจจัยสถานการณ์ (การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย) ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางจิตและสถานการณ์การทำงานต่างกัน และ 3) เพื่อเปรียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน โดยบทนี้จะกล่าวถึงการสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยและการประยุกต์ใช้ผลวิจัยต่อไป ข้อดี ข้อจำกัดของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 ผลการศึกษาลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานครนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 68.0

5.2 การสรุปผลตามสมมติฐาน

5.2.1 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และค่านิยมการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการ ได้แก่ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร่วมกับตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพได้

จากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านรวม (ตาราง 9) ด้วยตัวแปรอิสระทั้งหมด (ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย) พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ค่านิยมซื่อสัตย์

และมีความรับผิดชอบ และ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันทำนายได้ถึงร้อยละ 30

จากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมการทำงานวิจัยรายด้าน มีเพียงพฤติกรรมการทำงานวิจัยด้านของการปฏิบัติก่อนเริ่มโครงการวิจัยที่มีผลสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยในด้านรวม โดยตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมทั้ง 2 ด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 18 สำหรับด้านของการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการวิจัย กลับพบตัวแปรทำนายเพิ่มมาอีก 1 ตัว ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยเมื่อรวมกับตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนแล้ว จะสามารถทำนายได้ร้อยละ 24 สำหรับพฤติกรรมการทำงานวิจัยด้านของการปฏิบัติภายหลังโครงการวิจัยเสร็จสิ้นจะพบเพียงตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเท่านั้นที่เป็นตัวทำนาย โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 12

เนื่องจากการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะภูมิหลังทางชีวสังคมแตกต่างกัน พบความแตกต่างเพียงกลุ่มเดียว คือ กลุ่มที่มีอายุราชการมาก โดยมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (รวมทุกด้าน) สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการสูงและต่ำ พบว่า 1) กลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย พบผลสอดคล้องกับการวิเคราะห์ในกลุ่มรวม กล่าวคือ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (รวมทุกด้าน) ตามลำดับความสำคัญ คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 31 2) บุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชมาก พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (รวมทุกด้าน) ตามลำดับความสำคัญ คือ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 30

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สนับสนุนตามสมมติฐานที่ 1 เพียงบางส่วนเท่านั้น โดยมีเพียงตัวแปรลักษณะทางจิตเท่านั้นที่เข้าสู่สมการทำนาย ได้แก่ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าไม่มีตัวแปรสถานการณ์ตัวใดที่เข้าสู่สมการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัย ดังนั้นแสดงว่าผลการวิจัยไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.2 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบสูงและได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยกลุ่มอื่น

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยนั้น ปรากฏผลว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่กลับพบว่าตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบส่งผลหลักต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่พบผลหลักของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ทั้งในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแบบรวมด้าน และจำแนกในแต่ละรายด้าน ก็พบผลสอดคล้องกัน กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพรวมทุกด้านและรายด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่ำกว่า แต่จากการวิเคราะห์กลุ่มย่อยกลับปรากฏผลหลักของการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการในกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ซึ่งแสดงว่าผลการวิจัยไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.3 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยกลุ่มอื่น

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยนั้น ปรากฏผลว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่กลับพบว่า ตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานส่งผลหลักต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่พบผลหลักในตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยมีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ทั้งในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแบบรวมด้าน และจำแนกในแต่ละรายด้าน ก็พบผลสอดคล้องกัน กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพรวมทุกด้านและรายด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำกว่า ซึ่งแสดงว่าผลการวิจัยไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.4 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 กล่าวว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และรับผิดชอบสูงและมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยกลุ่มอื่น

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยนั้น ปรากฏผลว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรทั้งสองในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่กลับพบว่า ตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ส่งผลหลักต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่พบผลหลักในตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ทั้งในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแบบรวมด้าน และจำแนกในแต่ละรายด้าน ก็พบผลสอดคล้องกัน กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ สูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพรวมทุกด้านและรายด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่ำกว่า ซึ่งแสดงว่าผลการวิจัยไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.5 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 กล่าวว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยกลุ่มอื่น

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยนั้น ปรากฏผลว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่กลับพบว่าตัวแปรค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานส่งผลหลักต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่พบผลหลักในตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ทั้งในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแบบรวมด้าน และจำแนกในแต่ละรายด้าน ก็พบผลสอดคล้องกัน กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพรวมทุกด้านและรายด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำกว่า แต่จากการวิเคราะห์กลุ่มย่อยกลับปรากฏผลหลักของการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มย่อยที่พบคือ กลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มการศึกษาระดับ ป.เอก กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย กล่าวคือ 1) บุคลากรสายวิชาการในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัย

อย่างมีประสิทธิภาพกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ 2) บุคลากรสายวิชาการในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ป.เอก ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ 3) บุคลากรสายวิชาการในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อยและได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ซึ่งแสดงว่าผลการวิจัยไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.6 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 6 กล่าวว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและมีการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยกลุ่มอื่น

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมนั้น ปรากฏผลว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่กลับพบว่า ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ส่งผลหลักต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่พบผลหลักในตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ทั้งในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแบบรวมด้าน และจำแนกในแต่ละรายด้าน ก็พบผลสอดคล้องกัน กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพรวมทุกด้านและรายด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำกว่า แต่จากการวิเคราะห์กลุ่มย่อยกลับปรากฏผลที่แตกต่างไป โดยไม่พบผลหลักของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการในกลุ่มเดียว คือ กลุ่มประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย ซึ่งแสดงว่าผลการวิจัยไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.7 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 7 กล่าวว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยกลุ่มอื่น

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยนั้น ปรากฏผลว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรอิสระในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่กลับพบว่าตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนส่งผลหลักต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่พบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยที่มีต่อพฤติกรรม

การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ทั้งในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแบบรวมด้าน และจำแนกในแต่ละรายด้าน ก็พบผลสอดคล้องกัน กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพรวมทุกด้านและรายด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำกว่า และไม่พบผลหลักของการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการวิเคราะห์กลุ่มย่อยกลับปรากฏผลที่แตกต่างไปโดย ไม่พบผลหลักในตัวแปรของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีการศึกษาระดับ ป.ตรี และโท และพบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย กล่าวคือ 1) บุคลากรสายวิชาการในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยน้อย 2) บุคลากรสายวิชาการในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อยและมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยมากจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพกว่าบุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยน้อย ซึ่งแสดงว่าผลการวิจัยไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้ง

5.2.8 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 8 กล่าวว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพที่ต่างกัน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามลักษณะชีวสังคมที่ต่างกัน ตามตัวแปรเพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานวิจัยนั้น พบว่ามีเพียงตัวแปรอายุราชการเท่านั้นที่ให้ผลค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน กล่าวคือบุคลากรที่มีอายุราชการมากมีประสิทธิภาพการทำงานวิจัยรวมทุกด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้ จากการศึกษาที่ค้นพบว่าสมการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะถูกอธิบายด้วยกลุ่มของจิตลักษณะอย่างชัดเจน ทั้งตัวแปรค่านิยมการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการของรัฐบาล ทั้งตัวแปรค่านิยมซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และแม้แต่ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ก็เป็นตัวทำนายที่ดีของพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อเสนอโครงการสามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากในเรื่องของการวิจัยนั้น มีลักษณะเฉพาะคือเป็นการบุกเบิก แสวงหาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยผ่านกระบวนการสร้างสรรค์ทางปัญญาของตัวนักวิจัยเอง ดังนั้นลักษณะของ

นักวิจัยจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังเช่น งานวิจัยของ จรินทร เสโตบล (2544) ที่พบว่านักวิจัยที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีการกระตุ้นเตือนภายในด้วยตนเอง และมีความสุขภายในอันเกิดจากการสร้างผลงานของตนเอง และต้องเป็นคนที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้ตามที่มุ่งหวังไว้ ดังนั้นแสดงว่าจิตลักษณะมีผลโดยตรงต่อการทำงานวิจัย ซึ่งการศึกษาที่พบก็มีความสอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานลักษณะอื่นด้วย เช่น งานของวินัย ดำสุวรรณ (2542) ที่พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และสอดคล้องกับ งานของ อรพิน ตันติมูรธา (2538) ที่พบว่าจิตลักษณะที่เด่นชัดตัวหนึ่งคือ ค่านิยมในการทำงาน ได้แก่ ค่านิยมทางราชการ ค่านิยมทางการบริการ จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น

จากการที่ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยด้านการปฏิบัติงานตามข้อเสนอโครงการในกลุ่มอายุราชการมากนั้น สามารถอธิบายได้ว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นลักษณะทางจิตที่สำคัญต่อการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ในข้อเสนอโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่ทำงานมานานกว่าได้สั่งสมและพัฒนาคุณลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน จนสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานวิจัยสำเร็จได้ตามแผน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นีออน พิณประดิษฐ์ (2546) ที่ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตรวจภูธรภาค 4 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิผลสูงจะมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำกว่า นอกจากนี้จากการศึกษาของ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี (2547) พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นตัวทำนายที่สำคัญในการอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ซึ่งเจตคติจะเป็นตัวทำนายที่ดีของพฤติกรรม ดังนั้นลักษณะมุ่งอนาคตจึงมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วย สำหรับการที่พบว่า ค่านิยมสร้างสรรค์จะร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนในการทำนายในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยนั้น ก็เกิดผลทำนองเดียวกันกับการศึกษาของ พรรณราย พิทักษ์เจริญ (2543) ที่พบว่าค่านิยมด้านชีวิตและสุขภาพร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตและการปรับตัวด้านจิตสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการปรับตัวด้านการกินได้

แม้ว่าตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนจะเป็นตัวทำนายเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุราชการมาก แต่เนื่องจากลักษณะมุ่งนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ($r = .48$, $p < .01$) และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($r = .57$, $p < .01$) ดังนั้นบุคลากรที่มีค่านิยมดังกล่าวสูงก็มีแนวโน้มที่จะมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนก็มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานด้วยเช่นกัน

สำหรับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ ทั้งการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยนั้น ในการวิจัยครั้งนี้กลับไม่พบว่าเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งเป็นผลที่แตกต่างจากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง ที่ศึกษาเกี่ยวกับ

พฤติกรรมการทำงานในเรื่องต่าง ๆ ที่จะมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ เช่น การศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้การพยาบาลอย่างมีประสิทธิผล (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541) และการศึกษาของ บังอร โสพส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ที่ศึกษาถึงปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำนายความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่องานหนึ่งในนั้นคือการสนับสนุนทางสังคม และการศึกษาของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่พบว่าตำรวจที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ซึ่งอาจอภิปรายได้ว่า เนื่องจากธรรมชาติของงานวิจัยตลอดทั้งกระบวนการนั้น ตั้งแต่กระบวนการกำหนดประเด็นปัญหา การวางแนวทางการศึกษา การค้นหาวิธีและพัฒนาวิธีการศึกษา การวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินงานวิจัย การเขียนรายงาน ฯลฯ ซึ่งในแต่ละกระบวนการจะเห็นได้ชัดว่าจะต้องขึ้นอยู่กับตัวนักวิจัยเป็นสำคัญ และแม้ว่าในกระบวนการดำเนินงานวิจัย นักวิจัยก็ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์รอบ ๆ ก็ตาม แต่เนื่องจากลักษณะของงานวิจัยค่อนข้างเป็นการศึกษาเฉพาะเรื่องของนักวิจัยหรือกลุ่มนักวิจัยที่ทำงานวิจัยเรื่องเดียวกัน การที่นักวิจัยจะทราบหรือรับรู้แนวทางการปฏิบัติของนักวิจัยอื่นย่อมเป็นไปได้น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากนักวิจัยผู้นั้นไม่ได้อยู่ในสถานการณ์การทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย การมีแบบอย่างที่ดีในการทำวิจัย จึงอาจไม่ปรากฏเห็นเด่นชัดในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งผลวิจัยนี้ควรได้รับการตรวจสอบอีกในการศึกษาต่อไป

สำหรับประเด็นของการที่พบว่าในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย ตัวทำนายที่ดีคือ ค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุราชการสูง ตัวทำนายที่ดีคือ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานนั้น อาจอธิบายได้ว่า เนื่องจากการทำงานวิจัยนั้นจะต้องเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการเงินและการคลัง เนื่องจากเป็นลักษณะทุนวิจัยและค่อนข้างมีอิสระในการบริหารเงินและต้องมีการประสานงานและติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาก การที่กลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการมากนั้น แสดงว่ามีประสบการณ์ในการทำงานในระบบราชการมานาน ดังนั้นความรู้ในเรื่องของกฎ ระเบียบ ขั้นตอนหรือการติดต่อประสานงานจะเชี่ยวชาญมากกว่า และน่าจะมีประสบการณ์ในการหาทางเพื่อแก้ไขหรือผ่อนปรนในเรื่องต่างๆ มามากกว่า จึงเป็นไปได้ที่จะไม่เกิดความกังวลหรือเครียดในประเด็นของการต้องปฏิบัติให้ตรงตามกำหนดระยะเวลา กฎ เกณฑ์ต่าง ๆ แต่กลับจะไปมองที่ความสำคัญของผลงานหรือผลที่คาดว่าจะได้รับมากกว่า ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งต่างจากกลุ่มอายุราชการน้อยที่จะมีประสบการณ์ในการทำงานในระบบราชการมาน้อยกว่า ดังนั้นจึงอาจมีความกังวลและให้ความสำคัญในเรื่องของกฎ ระเบียบ ขั้นตอนตามระบบราชการมากกว่า จึงอาจเป็นเหตุผลว่าค่านิยมซื่อสัตย์และรับผิดชอบเป็นตัวทำนายที่สำคัญในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย

ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนในส่วนที่เป็นผลหลัก (Main effects) พบผลที่น่าสนใจคือ ในกลุ่มอายุราชการน้อย บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยสูง มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยน้อย นักวิจัยที่ยังมีอายุราชการน้อย สามารถขอคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมากกว่า ทำให้มีโอกาสได้ใกล้ชิดและเห็นแบบอย่างการทำงานจากนักวิจัยคนอื่นจึงอาจช่วยให้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมาก

สำหรับกลุ่ม ป.เอก เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำวิจัยมาตั้งแต่เรียนระดับบัณฑิตศึกษา สามารถขอคำแนะนำและการสนับสนุนจากทั้งสถาบันที่ศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนั้นการที่ได้มีโอกาสใกล้ชิดและได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมากกว่า ทำให้ได้เห็นแบบอย่างจากนักวิจัยคนอื่น จึงอาจช่วยให้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมาก

การที่ผลการวิจัยนี้ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตลักษณะกับตัวแปรสถานการณ์ ก็อาจเนื่องมาจากผลวิจัยส่วนมากในงานวิจัยนี้ พบว่ามีเฉพาะตัวแปรจิตลักษณะเท่านั้นที่เป็นตัวทำนายที่ดีของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือบุคลากรที่มีค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบสูง มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงหรือมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์แบบใดก็ยังคงมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงอยู่ ตัวแปรจิตลักษณะจึงเป็นตัวแปรสำคัญของการทำงานวิจัย ที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยหรือการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานวิจัยนั้น ค่อนข้างเป็นเรื่องส่วนบุคคลและสามารถอธิบายได้ด้วยจิตลักษณะเป็นสำคัญ ดังนั้นหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยควรที่จะจัดอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดจิตลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาค่านิยมซื่อสัตย์และรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

2) จากผลการศึกษาพบว่า ในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุราชการน้อยนั้น การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานทั้งที่เป็นต้นสังกัดและหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย ควรช่วยกันให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้กับนักวิจัยในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มแรก

3) จากผลการศึกษาพบว่า ในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุราชการน้อย และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยน้อยนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

วิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรพัฒนาและมุ่งส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนาจิตที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในส่วนนี้ให้กับกลุ่มดังกล่าวนี้ก่อน

4) จากผลการศึกษาพบว่า ในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยน้อย และกลุ่มการศึกษาระดับ ป.เอกนั้น การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งหาบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อประกาศและประชาสัมพันธ์ให้นักวิจัยทั่วไปได้รับรู้ เพื่อที่นักวิจัยกลุ่มดังกล่าวจะได้มีต้นแบบและมีแนวทางในการดำเนินการวิจัยให้เหมือนกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จเช่นกัน อันจะส่งผลดีให้กับงานวิจัยในภาพรวมของหน่วยงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าตัวแปรเชิงเหตุที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือตัวแปรด้านจิตลักษณะ เช่น ค่านิยมสร้างสรรค์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ดังนั้นจึงควรนำตัวแปรเชิงเหตุในกลุ่มนี้ไปสร้างเป็นแบบชุดฝึกอบรมและนำไปใช้ในการวิจัยเชิงทดลองกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการ เพื่อประเมินผลต้นแบบก่อนนำชุดฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรสายวิชาการดังกล่าวต่อไป

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ ไม่พบว่ามีตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงานวิจัยที่เข้าสู่สมการทำนายได้ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานในหลายเรื่อง ดังนั้นจึงควรมีการตรวจสอบโดยการวิจัยในทำนองนี้อีก โดยอาจใช้กลุ่มตัวอย่างมากขึ้น

บรรณานุกรม

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ. 2546 – 2550).* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

จรินทร เสโตบล. (2544). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับทัศนะต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยนเรศวร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จิรุตม์ รัตนศรีบัลล์. (2543). *ประสิทธิภาพในระบบสุขภาพ*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

จินตนา จงฤทธิ์สถาพร. (2525). *สภาพความพร้อมในการทำวิจัยของอาจารย์ครูเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ. (2542). *การวิเคราะห์ประสิทธิภาพหน่ยงานกระทรวงยุติธรรมเพื่อการบริหารจัดการเชิงคุณภาพในยุคโลกาภิวัฒน์*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเนียร จวงตระกูล. (2531). *คู่มือปฏิบัติการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ชวนชัย เชื้อสาธุชน. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ*. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*.ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคลทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารทางวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน;และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย* กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน;และคณะ. (2540). *ความเชื่อและการปฏิบัติพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต.* กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดุษฎี สุทธปรียาศรี. (2540). *กระบวนการปลูกฝังค่านิยมและวิถีประชาธิปไตยในสถาบันอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2535). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539).* กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2546, มีนาคม). มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล : ปัญหาการปรับเปลี่ยน. *อนุสารอุดมศึกษา.* 29(297).

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.* กรุงเทพฯ : คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , สำนักงาน . เอกสารวิชาการ.

ธีระพร อุวรรณโณ. (2537). ความไม่คล้องจองของปัญญา. *สารานุกรมศึกษาศาสตร์* ฉบับที่ 13.

นพ ศรีบุญนาค. (2540, ธันวาคม - มกราคม). แนวความคิดและเทคนิคเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมองค์การ. *ร่มไทรทอง.* 7(4) : 12 – 18.

นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). *ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4.* รายงานวิจัย กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมทำงานของนักวิชาการในส่วนภูมิภาค.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บังอร โสพส. (2540). *การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน.* รายงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

บังอร โสพส; และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2539). *การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย.* รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532*). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด (สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรรณราย พิทักเจริญ. (2543). *จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและจิตของข้าราชการสูงอายุ.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พัฐสุดา โรจน์ทองคำ. (2546). *ประสิทธิภาพและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลศรีสังวร สุโขทัย*. ปริญญานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่ = Modern Management*. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ. (2537). *การวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่อวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัย) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

รุ่ง เจนจิต. (2532). *การสร้างและเขียนรายงานเพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2544). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2544*. กรุงเทพฯ : บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

วัลลภ กันทรัพย์. (2544). การประเมินคุณค่าของงานวิจัย. *สารพัฒนาหลักสูตร* ฉบับที่ 125 : 52 – 60.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2518). *หลักการอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

วินัย ดำสุวรรณ. (2542). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.(สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี; งามตา วนินทานนท์; และวิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.(สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศุภโชค ปิยะสันต์. (2539). *ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประศึกษา จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

สงบ ลักษณะ. (2529, เมษายน). การวิจัยและพัฒนา. *การวิจัยอาชีวศึกษา* กรุงเทพฯ 1(1) : 1 - 5.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546). *ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2539). *รายงานสรุปการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่องอนาคตของมหาวิทยาลัยศิลปากร : หลักการและวิธีการที่พึงประสงค์. วันที่ 2 - 4 กุมภาพันธ์ 2539 ณ โรงแรมลองบีช อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *อภิธานศัพท์การบริหาร*. รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

สมโภช จัตุพร. (2543). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวง : ศึกษากรณีพนักงานกองรายได้.* ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2540, กรกฎาคม – ธันวาคม). การประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัย. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย* 10(2).

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2547). *คู่มือการประเมินข้อเสนอการวิจัยของหน่วยงานภาครัฐที่เสนอของบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ตามมติคณะรัฐมนตรี.* กรุงเทพฯ : กองวิเคราะห์โครงการและประเมินผล สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2545). *นโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545 – 2549).* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สิริรัตน สวยสม. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุชาดา ปภาพจน์. (2539). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุพรรณี ไพรัชเวทย์. (2540, พฤษภาคม - มิถุนายน*).* การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการของประเทศออสเตรเลีย*. ข้าราชการ* 42(3) : 18 – 27.

ไสว นัยปราโมทย์. (2545). *สถานภาพในการทำวิจัยของอาจารย์สังกัดสถาบันราชภัฏภาคเหนือตอนบน.* เชียงราย : สำนักบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร

อภิรดี โสภาพงศ์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อุทัย หิรัญโต. (2526). *สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา – มานุษยวิทยา.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Albanase. (1981). *Managing : toward accountbility for performance*. 3rd ed. Venture : Regal Books.

Certo. (2000). *Modern Management* New Jersey : Prentice Hall.

Ivancevich ;& Matteson. (1990). *Organizational Behavior and Management*. 2nd ed. Boston, MA : Richard D. Irwin, Inc.

Kalish. (1973). *The Psychology of Human Behavio.r* 3rd ed. California : Brooks/Cole Publishing Company.

Rokeach. (1968). Materialism and Well-Being: A Conflicting Values Perspective. *JE Burroughs, A Rindfleisch - Journal of Consumer Research*, 2002 - journals.uchicago.edu.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
(เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย)

<u>แบบสอบถาม</u>

การทำงานวิจัย
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โปรดตอบคำถามทุกข้อตามระดับความคิดเห็น คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

แบบสอบถามนี้ มี 2 ตอน

<u>ตอนที่ 1</u> เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล

<u>ตอนที่ 2</u> เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการทำงานวิจัย ทั้งในประเด็นที่เกี่ยวกับวิจัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย

<u>ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล</u>

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ

1. เพศ ❒ ชาย ❒ หญิง

2. อายุราชการในการทำงานในมหาวิทยาลัย จำนวน ..... ปี ..... เดือน

3. ตำแหน่งทางวิชาการ ณ ปัจจุบัน

❒ ศาสตราจารย์ ❒ รองศาสตราจารย์ ❒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ❒ อาจารย์

4. วุฒิการศึกษา

❒ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ❒ ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

❒ ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

<u>ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัย</u> **งานวิจัยของข้าพเจ้า**

<u>คำชี้แจงในการตอบ</u>

แบบสอบถามในส่วนนี้ มีความมุ่งหมายที่จะสำรวจการปฏิบัติงานวิจัยของท่าน ขอให้พิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้เป็นจริงสำหรับท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก <u>กรุณาตอบทุกข้อ</u>

1. ข้าพเจ้าได้ศึกษาแนวนโยบายยุทธศาสตร์ของชาติและมหาวิทยาลัย ก่อนการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าจะศึกษาความเป็นไปได้ของการทำโครงการวิจัย ก่อนที่จะเสนอขอทุนวิจัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้าจัดทำแผนโครงการวิจัยให้มีแนวโน้มทำได้สำเร็จ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้าทราบว่าการทบทวนวรรณกรรมเป็นสิ่งสำคัญ แต่บางครั้ง
ก็ไม่สามารถปฏิบัติตามที่ตั้งใจ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ก่อนการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ข้าพเจ้าได้ศึกษาเพื่อทบทวนวิธีวิทยาการวิจัยเพื่อที่จะกำหนดแผนการดำเนินงานวิจัยให้ถูกต้องและเหมาะสมที่สุด

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้าเขียนแผนการดำเนินงาน และกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตามที่สามารถทำได้จริง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ในการเขียนของบประมาณ ข้าพเจ้าจะกำหนดจากวงเงินที่จำเป็นต้องใช้ในการวิจัยจริงเท่านั้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ในการขอทุน บางครั้งข้าพเจ้าจะเขียนวงเงินงบประมาณขอทุนให้มากกว่าที่จำเป็นไว้ เผื่อสำหรับถูกตัดลดงบประมาณ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานวิจัยมาก

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. ข้าพเจ้านำแผนการดำเนินงานวิจัยมาทบทวนเสมอ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

12. บางครั้ง ข้าพเจ้าก็เลื่อนแผนการดำเนินงานวิจัยที่วางไว้ ด้วยเหตุผลที่ไม่จำเป็นนัก

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

13. ข้าพเจ้าจะเลื่อนแผนการดำเนินงานวิจัย เมื่อมีเหตุจำเป็นจริง ๆ เท่านั้น

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

14. ในกรณีที่เกิดปัญหาอุปสรรค ข้าพเจ้าจะหาทางแก้ไขปัญหาให้กระทบต่อโครงการวิจัยน้อยที่สุด

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

15. ในยามที่เกิดปัญหาและอุปสรรค ข้าพเจ้าจะค้นหาทางเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเฉพาะหน้าอย่างเต็มที่ก่อน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

16 เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคที่คาดไม่ถึงของงานวิจัย แม้เพียงเล็กน้อย ข้าพเจ้าจะยกเลิกโครงการวิจัยทันที

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

17 หลายครั้งที่ข้าพเจ้าเลื่อนแผนการดำเนินงานวิจัยด้วยภาระงานอื่น

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

18 เมื่อได้รับทุน ข้าพเจ้าจะแบ่งเวลาเพื่อทำงานวิจัยอย่างเต็มที่ แม้ภาระงานอื่น ๆ จะมีมาก

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

19 ในระหว่างที่ดำเนินงานวิจัย หากได้ความรู้ใหม่ หรือคำแนะนำ
ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ข้าพเจ้าจะมาปรับใช้ในการทำวิจัยให้ดีขึ้น

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

20 ข้าพเจ้าพยายามค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับใช้ในงานวิจัยให้มีคุณภาพดีขึ้นเสมอ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

21 ข้าพเจ้าจะไม่ปรับรูปแบบการดำเนินงานวิจัย แม้จะรู้ว่ามีแนวทางที่จะพัฒนางานวิจัยให้ดีขึ้น

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

22 เมื่อพบข้อบกพร่อง ข้าพเจ้าจะแก้ไขและปรับปรุงงานวิจัยนั้นใหม่ แม้ว่างานวิจัยนั้นเสร็จสิ้นไปแล้ว

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

23 ข้าพเจ้าพยายามที่จะนำผลงานวิจัยที่ศึกษาได้ ไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้มากที่สุด

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

24 ข้าพเจ้าจะเผยแพร่งานวิจัยให้สังคม เท่าที่จำเป็นเท่านั้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

25 ข้าพเจ้าจะเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยของตน ไว้เพื่อดำเนินงานต่อเองโดยไม่จำเป็นต้องเปิดเผย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

26 ข้าพเจ้าไม่จำเป็นต้องเผยแพร่งานวิจัย เพราะการเผยแพร่งานวิจัยเป็นหน้าที่ของแหล่งทุน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ความคิดเห็นต่อกระบวนการวิจัย

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามในส่วนนี้ มีความมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการวิจัยของท่าน ขอให้พิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้เป็นจริงสำหรับท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก กรุณาตอบทุกข้อ

1 กรณีเงินงบประมาณไม่พอเพียง ข้าพเจ้าคิดว่าการนำเอาวัสดุ อุปกรณ์ อื่นๆ ของสำนักงานที่หน่วยงานเตรียมไว้สำหรับงานอื่นมาใช้แทนในงานวิจัยไม่ใช่เรื่องผิด

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

2 ข้าพเจ้าคิดว่า การทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เป็นสิ่งที่สำคัญ

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

3 ข้าพเจ้าคิดว่า การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานวิจัยสำเร็จ ลุล่วง

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

4 ข้าพเจ้าคิดว่า ควรจะกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย โดยพิจารณาจากความสามารถ และแผนการทำงานของตนตามระยะเวลาที่สามารถทำได้จริง

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

5 ข้าพเจ้าคิดว่าควรเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานวิจัย เมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

6 แม้บางส่วนของงานวิจัยที่รับผิดชอบอยู่ ไม่ใช่เรื่องที่มีความเชี่ยวชาญโดยตรง ข้าพเจ้ายิ่งต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานส่วนนั้นสำเร็จ

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

7 ข้าพเจ้าคิดว่า บุคคลที่สามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา คือบุคคลที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างและควรปฏิบัติตาม

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

8 ข้าพเจ้าคิดว่าการนำเสนอผลงานวิจัยตามความเป็นจริงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด แม้ว่าผลงานวิจัยที่ออกมาจะแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้และยากต่อการอภิปรายผล

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

9 แม้งานวิจัยจะไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ข้าพเจ้าก็ไม่กังวล เพราะสุดท้ายเพื่อนร่วมทีมก็จะเข้ามาช่วยเหลือตอนสุดท้าย

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

10 ข้าพเจ้าคิดว่าการนำแผนการดำเนินงานโครงการวิจัย มาทบทวนเป็นสิ่งสำคัญ

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

11 ข้าพเจ้าคิดว่า ควรทำงานตามแผนย่อยให้เป็นไปตามกำหนดระยะเวลา เพื่อให้งานวิจัยในภาพรวมสามารถเสร็จตามกำหนดเวลาได้

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

12 ข้าพเจ้าคิดว่าการส่งงานให้ตรงตามระยะเวลาในสัญญาทุนเป็นเรื่องที่สำคัญ

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

13 ข้าพเจ้าคิดว่าต้องใช้จ่ายเงินในโครงการให้ประหยัดและคุ้มค่าที่สุด เพราะเงินวิจัยเป็นเงินของราชการ

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

14 ข้าพเจ้าคิดว่าการประเมินผลการทำงานโครงการวิจัย ด้วยตนเอง เป็นระยะ ๆ เป็นสิ่งสำคัญ

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

15 ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมห้องทำงาน เตรียมวัสดุอุปกรณ์ล่วงหน้า ก่อนลงมือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ควรทำ

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

16 ข้าพเจ้าคิดว่าการวางแผนป้องกันสิ่งที่จะมาขัดขวางการดำเนินงานวิจัยล่วงหน้าเป็นเรื่องที่จำเป็น

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

17 ข้าพเจ้าคิดว่า การแก้ปัญหาโดยทันทีเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

18 เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ข้าพเจ้าคิดว่าจะหาทางแก้ไขให้ถึงที่สุดก่อนที่จะขยายเวลาการดำเนินงานโครงการวิจัย

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

19 ข้าพเจ้าคิดว่า ในทุกขั้นตอนของการทำงานต้องทำด้วยความระมัดระวังและตั้งใจ เพราะจะส่งผลถึงความสำเร็จของงานวิจัยในภาพรวม

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

20 ข้าพเจ้าคิดว่าคำแนะนำของผู้อื่นอาจจะเป็นประโยชน์และมีความสำคัญ ควรนำมาใช้ทบทวนเพื่อแก้ไขผลงานของตนตามเหมาะสม

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

21 ข้าพเจ้าคิดว่า การวางแผนการดำเนินงานสำรองไว้ เป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถนำมาใช้สำหรับแก้ปัญหาและอุปสรรคได้

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

22 ข้าพเจ้าคิดว่าการขยายเวลาการดำเนินงานโครงการวิจัยออกไปด้วยเหตุผลสมควร จะสามารถปรับปรุงงานให้มีประโยชน์และตรงวัตถุประสงค์ได้ยิ่งขึ้น

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

23 ข้าพเจ้าคิดว่าการร่วมกันปรึกษาและประชุมทีมงานวิจัย เป็นสิ่งสำคัญและควรทำระหว่างที่ดำเนินงานวิจัยเสมอ

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

24 ข้าพเจ้าคิดว่าการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมทีม อย่างชัดเจนจะทำให้ผลงานออกมาดี

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

25 ในฐานะที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย ข้าพเจ้าคิดว่าควรเป็นผู้ตัดสินใจเด็ดขาดเพียงคนเดียว ไม่จำเป็นต้องฟังใคร

....
เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด

ความหวังในชีวิต

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามในส่วนนี้ มีความมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับผลงานและอนาคต ขอให้พิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้เป็นจริงสำหรับท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก กรุณาตอบทุกข้อ

1. ข้าพเจ้ามักจัดเตรียมกระเป๋าและสิ่งของที่จะต้องนำไปที่ทำงานไว้ตั้งแต่ตอนเย็น เพื่อว่าจะไม่ลืมในวันรุ่งขึ้น

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าพยายามค้นหาข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้าเตรียมรับสถานการณ์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงาน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้าพยายามระมัดระวังเมื่อถือของมีคม เพราะอาจเกิดอันตรายแก่ผู้อื่นได้

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5. ข้าพเจ้าสนับสนุนคำกล่าวที่ว่า “ประหยัดการใช้ทรัพยากรวันนี้เพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกหลาน”

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6. การเห็นแก่ผลประโยชน์ที่มิชอบ ทำให้เสียชื่อเสียงในภายหลัง

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าวางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานอะไรในแต่ละวัน และทำได้ตามแผนเป็นส่วนมาก

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าสังเกตว่าปัจจุบันทำงานได้มากกว่าแต่ก่อน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9. ข้าพเจ้าพยายามหาเหตุปัจจัยที่ทำให้ตนเองมีสมาธิทำงานได้ลุล่วงอย่างมากในบางวัน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10. ข้าพเจ้าตื่นเร็วขึ้น เพื่อเตรียมตัวมาทำงานแต่เช้าในช่วงที่มีงานมาก

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

11. เมื่อทำงานสำเร็จ ข้าพเจ้ามักจะให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ กับตนเอง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. ข้าพเจ้าคิดว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานมากเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. ข้าพเจ้าศึกษาเพื่อให้สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าว่าจะเกิดอะไรต่อไปในการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15. โรคร้ายที่เกิดกับผู้อื่น ก็อาจเกิดกับข้าพเจ้าได้ถ้าไม่รีบป้องกันเสียก่อน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

16. การรักษาระบบนิเวศให้คงความสมบูรณ์ตามธรรมชาติเป็นสิ่งจำเป็น เพื่ออนาคตของเรา

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

17. ถ้าบุคคลเบียดเบียนตนเอง (สูบบุหรี่ ดื่มสุรา) ก็เชื่อได้ว่าจะเป็นคนสุขภาพเสื่อมโทรมเมื่อ อายุมาก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

18. งานโดยรวมจะสำเร็จได้ถ้าเราทำงานแต่ละส่วนย่อยให้ดี

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

19. ข้าพเจ้าพยายามจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะดวกต่อการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

20. ข้าพเจ้านึกต่อว่าตนเองเมื่อทำงานล่าช้า

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

21. ถ้ามีคนมาด่าว่าข้าพเจ้าอย่างผิด ๆ ข้าพเจ้าจะไม่โกรธ เพราะคิดว่าเขากำลังด่าตัวของเขาเอง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

22. คนเราจะร่ำรวยไม่ได้ ถ้าไม่รู้จักประหยัดและอดออม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

23. ข้าพเจ้าสังเกตตนเองว่าอะไรเป็นอุปสรรคขัดขวาง ที่ทำให้ทำงานได้น้อยในบางวัน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

24 ข้าพเจ้าเคยคิดว่าการได้รับมอบหมายให้ทำงานมาก เป็นความไม่ยุติธรรม

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

25. กว่านักกีฬาจะได้เหรียญทอง จะต้องทุ่มเทฝึกฝนมาอย่างยาวนาน

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

26. ข้าพเจ้าใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานอย่างทะนุถนอม เหมือนเป็นของข้าพเจ้าเอง

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

27. การแบ่งงานใหญ่เป็นงานย่อย ๆ แล้วทำทีละส่วน จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ช้า

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

หน่วยงานของฉัน

คำชี้แจงในการตอบ

แบบสอบถามในส่วนนี้ มีความมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานของท่าน ขอให้พิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้เป็นจริงสำหรับท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนเส้นให้ตรงกับคำตอบที่ท่านเลือก กรุณาตอบทุกข้อ

1 ข้าพเจ้ามีเพื่อนที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในการทำงานวิจัย

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2 ข้าพเจ้ามีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำปรึกษาข้าพเจ้าในการทำวิจัย

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

3 ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำในการทำงานวิจัยได้เสมอ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

4 หน่วยงานของข้าพเจ้า ขาดการส่งเสริมด้านการให้คำปรึกษาและให้ข้อมูลด้านการวิจัย

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5 เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานมักจะนำข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเผื่อแผ่ให้ข้าพเจ้าเสมอ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

6 ในหน่วยงานมีข้อมูลงานวิจัยหรือวารสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยจำนวนน้อย หรือมีแต่ไม่ตรงกับงานวิจัยในสาขาที่ทำ

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

7 หน่วยงานในภาควิชาของข้าพเจ้า ให้การสนับสนุน สถานที่ อุปกรณ์ วัสดุ ที่สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยได้อย่างพอเพียง

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

8 ข้าพเจ้าไม่สามารถทำงานวิจัยได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากได้รับมอบหมายภาระงานจากภาควิชาและต้นสังกัดปริมาณมาก

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

9 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าในหน่วยงานมีการแข่งขันในการทำวิจัยสูง

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

10 หน่วยงานของข้าพเจ้ายังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานวิจัยอีกมาก

....
จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

11 ในภาควิชาหรือคณะของข้าพเจ้า มีบุคลากรที่มีภาระงานวิจัยมากเกินไปจนไม่สามารถทำงานวิจัยให้เสร็จตาม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12 ในภาควิชาหรือคณะของข้าพเจ้ามีบุคลากรที่มีภาระงานวิจัยมาก และสามารถทำงานวิจัยให้เสร็จตามกำหนดได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13 ข้าพเจ้าเห็นเพื่อนร่วมงานในภาควิชา หรือคณะ มีการวางแผนการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14 ข้าพเจ้าเห็นเพื่อนร่วมงานในภาควิชา หรือคณะ ให้ความทุ่มเทในการทำงานวิจัยอย่างเต็มที่

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15 เมื่อเกิดปัญหาในกระบวนการวิจัย เพื่อนร่วมงานในภาควิชา หรือคณะที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย จะพยายามจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างรวดเร็ว

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

16 ข้าพเจ้าเห็นว่าเพื่อนร่วมงานในภาควิชา หรือคณะ ที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย ได้ใช้งบประมาณทุนวิจัยอย่างประหยัด และคุ้มค่า

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

17 เพื่อนร่วมโครงการวิจัยของข้าพเจ้า เข้าใจขั้นตอนและมีการวางแผนการดำเนินงานโครงการวิจัยที่ดี

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

18 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าจะประชุมปรึกษากันเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

19 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าจะทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมาก ก่อนการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

20 ก่อนทำวิจัย เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าจะตั้งคำถามการวิจัยอย่างชัดเจน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

21 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีกระบวนการสร้างเครื่องมือวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนตามหลักวิชาการ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

22 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า กำหนดประชากรและเลือกกลุ่มประชากรตามหลักวิชาการอย่างเหมาะสมและถูกต้อง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

23 ในการเก็บข้อมูล เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าจะใช้เครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบและหาคุณภาพที่ดีแล้วเท่านั้น

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

24 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าจะเก็บข้อมูลในโครงการวิจัยอย่างพิถีพิถัน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

25 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีการตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบคอบ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

26 เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าจะศึกษาและเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมและถูกต้องหรือเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมกับชนิดของงานวิจัย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ขอบพระคุณอย่างสูง ที่กรุณาสละเวลากรอกข้อมูลให้ค่ะ

ภาคผนวก ข.

(รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี
   ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์งามตา วนินทานนท์
   อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์อุษา ศรีจินดารัตน์
   นักวิจัย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล
   อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.ปานจักร เหล่ารัตนวรพงษ์
   อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวปิยวรรณ บุญเพ็ญ
วันเดือนปีเกิด	16 พฤศจิกายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	40 หมู่ที่ 4 ตำบลประสาทสิทธิ์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี 70210
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ฝ่ายวิจัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 ถนนสุขุมวิท 23 คลองเตยเหนือ วัฒนา กรุงเทพฯ 10110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสายธรรมจันทร์ อ.ดำเนินสะดวก จ.ราชบุรี
พ.ศ. 2543	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (วิชาเอกคณิตศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2550	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ