

สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปริญญานิพนธ์
ของ
พัชรี รัตนพันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2551

สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปริญญานิพนธ์

ของ

พัชรี รัตนพันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ
ของ
พัชรี รัตนพันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพหุติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2551

พัชร รัตนพันธ์. (2551). สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
ด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ปรินญาพนธ์ วท.ม.
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.จรัส อุ่นจิตติวัฒน์, รองศาสตราจารย์
ดร. ดุษฎี โยเหลา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อศึกษาตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มจิตลักษณะ สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้มากน้อยเพียงใด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยกับผลผลิตงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่วิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ผู้สอนประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือน และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยไม่นับรวมอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ จำนวน 201 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม แบบสอบถามเกี่ยวกับผลผลิตงานวิจัย แบบสอบถามการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร แบบสอบถามการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย แบบสอบถามบรรยากาศในองค์กร แบบสอบถามความสามารถด้านการวิจัย แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานวิจัย และแบบสอบถามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two - way Analysis of Variance) และทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Coefficient Correlation) การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติกระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์เพศชาย กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง

2. การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ บรรยายภาคในองค์การ และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่มคือ กลุ่มอาจารย์เพศชาย กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับป.โท และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง

3. ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ ร้อยละ 50.1 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่า Beta = .501)

4. ตัวแปรการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .305$)

SOCIAL-SITUATION AND PSYCHOLOGICAL FACTOR RELATED TO RESEARCH
PARTICIPATION OF SUAN SUNANDHA RAJABHAT UNIVERSITY FACULTY

AN ABSTRACT
BY
PATCHAREE RATANAPUN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University
May 2008

Patcharee Ratanapun. (2008). *Social- Situation and Psychological Factor Related to Research Participation of Suan Sunandha Rajabhat University Faculty*.

Master thesis, M.Sc. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Jarun Ounthitawat, Assoc. Prof. Dr. Dusadee Yolao.

The main objectives of this research were 1) To study the interaction between social - situation factor and psychological factor related to research participation of Suan Sunandha Rajabhat University faculty, 2) To study variables in social-situation group and psychological group how much can jointly predict research participation of Suan Sunandha Rajabhat University faculty, 3) To study the relationship between research participation and research product.

The sample used in this study was 201 faculty members in Suansunandha Rajabhat University who have been working at least 9 months and graduates in Master's degree, not including those on educational leave.

Measures utilized in this study were; bio-social questionnaire, research-product questionnaire, research-participation questionnaire, administrator-support questionnaire, questionnaire on consumption of research information, organizational atmosphere questionnaire, research-competence questionnaire, questionnaire about motivation in conducting research, and questionnaire about attitude towards research participation.

The statistics used for data analysis were; Two - way Analysis of Variance with Pos Hoc Mean Comparisons in term of Sheffe's method, Stepwise Multiple Regression Analysis, and Pearson Coefficient Correlation. The data were analyzed in both total sample and sub-sample categorized by bio-social characteristic.

The research finding can be summarized as follows;

1. There was interaction between administrator support, and attitude toward research participation and research participation, in both total-group and 5 sub-groups of faculty members, in which consist; those who were male, those who were at least 10 years in service, those with no academic title, those under the department of science and applied sciences, and those who are government employees and university officer.

2. There was interaction between organizational atmosphere, attitude toward research participation and research participation, in both total group and 5 sub-groups of faculty members, in which consist; those who were male, those who were at least 10 years in service, those with no academic title, those who graduated Master's degree, and those who are government employees and university officer.

3. Social-situation factor and psychological factor; i.g; consumption of research information, attitude toward research participation, motivation in conducting research, can jointly predict research participation of Suansunandha rajabhat university faculty by 50.1% In addition, consumption of research information had the most influence on research participation (Beta= .501).

4. Research participation was positively related to research product, at .01 significance level, ($r = .305$).

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ของ
พัชรี รัตนพันธ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. จรัส อุ่นจิติวัฒน์)

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุภาพร ณะชานันท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. จรัส อุ่นจิติวัฒน์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูง จากอาจารย์ ดร.จรัล อุ่นฐิติวัฒน์ ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ได้สละเวลาอย่างมากในการให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจแก้ไขทุกขั้นตอนของการทำปริญญานิพนธ์ ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. สุภาพร ธนะชานันท์ และรองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีคุณค่ายิ่งในการปรับปรุงงานปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานทุกท่าน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความช่วยเหลือสนับสนุน และกำลังใจจากบิดามารดา และทุกๆ คน ในครอบครัว จากเพื่อนนิสิต ป.โท ภาคพิเศษ รุ่น 4 ทุกคน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจตลอดมาในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

พัชรี รัตนพันธ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	6
ลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	8
สถานการณ์ทางสังคมกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	12
การสนับสนุนของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	12
การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	15
บรรยากาศในองค์กรกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	16
จิตลักษณะกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	20
แรงจูงใจในการทำงานวิจัยกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	20
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	22
ความสามารถด้านการวิจัย.....	24
การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยกับผลผลิตงานวิจัย.....	26
ลักษณะทางชีวสังคมกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	27
สรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา.....	28
กรอบแนวคิด.....	30
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	31
สมมติฐานการวิจัย.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ของการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	50
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร เพื่อทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	66
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตงานวิจัยกับ การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา.....	69
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย.....	91
ภาคผนวก ข ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	101
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	109
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	114

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการเก็บข้อมูล.....	35
2 จำนวนความถี่และค่าร้อยละของอาจารย์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และสถานภาพการทำงาน.....	45
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนต่ำสุดและสูงสุดของตัวแปร	47
4 ความสัมพันธ์ของสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะกับการ มีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	48
5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการ มีส่วนร่วมด้านการวิจัยแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	50
6 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มรวม.....	52
7 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัยในกลุ่มอาจารย์เพศชาย.....	53
8 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการ มีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี.....	53
9 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการ มีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ.....	54
10 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ประยุกต์.....	55

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและ อาจารย์อัตราจ้าง.....	56
12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย ที่มีบรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการ มีส่วนร่วมด้านการวิจัยแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	58
13 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามบรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย ในกลุ่มรวม.....	60
14 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามบรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์เพศชาย.....	61
15 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามบรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี	62
16 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามบรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ.....	62
17 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามบรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ป.โท.....	63
18 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามบรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง	64
19 ร้อยละของการทำนายตามลำดับความสำคัญของตัวทำนายจากการ วิเคราะห์การพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise).....	66

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยกับผลผลิตงานวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.....	69
21 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	102
22 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร.....	103
23 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย...	105
24 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบรรยากาศในองค์กร.....	106
25 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานวิจัย.....	107
26 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย.....	108

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา.....	30
2 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	73
3 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรบรรยากาศในองค์การ และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	75
4 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย.....	77

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาระดับอุดมศึกษาถือเป็นการศึกษาระดับสูงของประเทศที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาอุดมศึกษา จึงต้องมุ่งเน้นการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติภารกิจอุดมศึกษาทุกด้าน และเชื่อมโยงไปสู่การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศด้วย เป็นที่ทราบกันดีว่าสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยผลิตและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของการอุดมศึกษา เป็นองค์กรที่ใช้การลงทุนเพื่อการจัดการศึกษาค่อนข้างสูง และเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีความพร้อมและศักยภาพ เป็นที่รวมขององค์ความรู้ เทคโนโลยี และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ปัจจุบันในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ และกระแสของการแข่งขันในทุก ๆ ด้าน ทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก รวมทั้งการแข่งขันบริการทางการศึกษาจากนโยบายเปิดเสรีทางการค้า ที่คืบคลานเข้ามาอย่างรวดเร็ว และทรัพยากรที่จำกัด ทำให้ภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษา ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยว จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และแสวงหากลยุทธ์ในการปฏิบัติภารกิจที่จะช่วยให้ตนเองมีความเข้มแข็งและต่อสู้กับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นได้ การผนึกกำลังสร้างความร่วมมือ โดยการดึงทรัพยากรและความเชี่ยวชาญ ที่แต่ละสถาบันมีอยู่มาบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในรูปการทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือ จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยเสริมความเข้มแข็งซึ่งกันและกัน รวมทั้งการจัดสรรบทบาทหน้าที่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และจะส่งผลต่อการเพิ่มความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ และสังคมฐานราก เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนด้วย (วิทยา วิริยพงศ์.2549 : ออนไลน์)

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2532 : 3 - 4) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การวิจัย ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถาบันอุดมศึกษา เพราะการวิจัยเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบันการศึกษาและพัฒนาประเทศโดยรวม ดังนั้นงานวิจัยจึงเป็นหน้าที่หลักอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าการสอน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของบุคคลในงานวิจัยมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานด้านการวิจัย

เนื่องจากการมีส่วนร่วมทำให้แนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถ่องแท้ ครอบคลุม เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้ อาชีพและประสบการณ์ การรวมตัวกันของบุคคลเป็นคณะกรรมการจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถอำนวยความสะดวกให้งานดำเนินไปด้วยดี การมีส่วนร่วมมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาองค์กร และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ผู้ที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรที่ดีที่สุด (วิทยา วิริยพงศ์.2549 : ออนไลน์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเปิดเผยว่า ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พยายามกระตุ้นให้คณาจารย์ทำงานวิจัยเพื่อเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการแล้วยังส่งผลประโยชน์ต่อการเสนอเป็นผลงานวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งได้ร่วมประชุมกับเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นที่น่าดีใจว่าสถิติของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจากเดิมที่ถูกจัดอันดับอยู่ที่ 24 จากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ 36 แห่ง แต่วันนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาถูกจัดอยู่ในอันดับ 1 ใน 5 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งหมด ซึ่งเป็นผลจากการที่ได้เร่งรัดกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานวิจัยมากขึ้นในช่วง 9 ปีที่ผ่านมา นอกจากนี้การให้นักศึกษามีส่วนทำงานวิจัยเป็นอีกโครงการหนึ่งที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาให้ความสำคัญ โดยเฉพาะการทำวิจัยก่อนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งสนับสนุนทุนวิจัยให้กับนักศึกษา และได้ขยายวงเงินสนับสนุนนักศึกษาเรียนรู้การทำวิจัย ขณะเดียวกันทำให้อาจารย์ได้ร่วมทำวิจัยกับนักศึกษาเป็นการพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อให้ความรู้ให้มากขึ้น ซึ่งโครงการนี้ถือเป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (ข่าวสด : ออนไลน์)

ดังนั้นการศึกษามีส่วนร่วมด้านการวิจัย ย่อมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจะทำให้ทราบว่ามีปัจจัยเชิงเหตุแบบสหวิชาการที่สำคัญด้านใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ คือศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่สามารถร่วมอธิบายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยโดยทำการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องและคัดเลือกตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพภายในจิตใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางเพื่อส่งเสริมและยกระดับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อศึกษาว่าตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มจิตลักษณะ สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้มากน้อยเพียงใด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยกับผลผลิตงานวิจัย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. สามารถเสนอแนะการพัฒนาสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่จะนำไปสู่การส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยด้านการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือน และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป ไม่นับรวมอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ จำนวน 363 คน ประกอบด้วย อาจารย์จาก คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ วิทยาลัยการจัดการ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ และศูนย์การศึกษาภายนอก (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2550 : ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2550)

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือน และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป ไม่นับรวมอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ ประกอบด้วย 1) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 3) คณะครุศาสตร์ 4) คณะศิลปกรรมศาสตร์ 5) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 6) คณะวิทยาการจัดการ และหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ วิทยาลัยการจัดการ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ และศูนย์การศึกษาภายนอก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 สถานการณ์ทางสังคม ได้แก่

- 1.1.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร
- 1.1.2 การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย
- 1.1.3 บรรยากาศในองค์กร

1.2 จิตลักษณะ ได้แก่

- 1.2.1 แรงจูงใจในการทำงานวิจัย
- 1.2.2 เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย
- 1.2.3 ความสามารถด้านการวิจัย

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) ผลผลิตงานวิจัย

4. ตัวแปรแบ่งกลุ่ม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

อาจารย์ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการสอนประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือน และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป ไม่นับรวมอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ และหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ วิทยาลัยการจัดการ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ และศูนย์การศึกษาภายนอก

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาโท และ ระดับปริญญาเอก

หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด ประกอบด้วยคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ และหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ วิทยาลัยการจัดการ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ และศูนย์การศึกษาภายนอก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ และสังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จนถึงปัจจุบัน

ตำแหน่งวิชาการ หมายถึง การดำรงตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในระดับตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาศาสนาการณทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็นเนื้อหา 2 ส่วน **ส่วนที่ 1** เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับความหมายและวิธีวัดการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และ **ส่วนที่ 2** เป็นการประมวลเอกสารเพื่อกำหนดตัวแปรในกลุ่มต่างๆ ตามนิยามเชิงปฏิบัติการ และแสดงหลักฐานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งจะใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และความเกี่ยวข้องของตัวแปรอิสระต่างๆ ในแต่ละกลุ่มกับตัวแปรตาม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และบรรยากาศในองค์กร 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และความสามารถด้านการวิจัย โดยมีตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งทางวิชาการ เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม ซึ่งจากผลการประมวลเอกสาร ทำให้ได้นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระ และหลักฐานงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามซึ่งเป็นพื้นฐานและข้อสรุปสำหรับการกำหนดเป็นสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้

การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย : ความหมาย วิธีวัด

การมีส่วนร่วม (participation) มีผู้กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2537 : 82 - 183) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องหรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดและสติปัญญาก็คือการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้นบุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) กับกิจกรรมและองค์การในที่สุด

สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ (2541 : 127) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายหรือการริเริ่มโครงการด้วยตัวของเขาเอง จะเกิดความผูกมัดทางจิตวิทยา ที่จะทำเป้าหมายเหล่านั้นบรรลุ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในเป้าหมายหรือโครงการ และยังหมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกิจต่าง ๆ ขององค์การเป็นการตอบสนองความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ

วันเพ็ญ บัวทอง (2545 : 29) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจถึงประเภทของการมีส่วนร่วมด้วยเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไปการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกผู้ร่วมงานผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่างตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดบทบาทของบุคคลในการปฏิบัติงานรวมถึงการสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกผลสุดท้ายคือ ความสำเร็จขององค์การ

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 4) ได้สรุปความหมายว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้ามาร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

ชัยวรรณ สมศรีวัน (2548 : 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับ โดยเกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึกการเป็นเจ้าของ การแสดงความรู้สึกนึกคิด และการร่วมแสดงออกถึงความคิดเห็น ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมการรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามผล ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อของแต่ละบุคคล และขึ้นอยู่กับยุคสมัยอีกด้วย

ฐิตาพร ประเสริฐสุด (2548 : 37) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเกี่ยวข้องกันของบุคคลด้านจิตใจ อารมณ์ ในสถานการณ์เดียวกัน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันเพื่อปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่ไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนด ในกิจกรรมทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดกระบวนการด้วยความสมัครใจ ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการปฏิบัติ ร่วมประเมินผลและร่วมกันรับผลประโยชน์ ด้วยความสมัครใจ เสียสละ บนรากฐานของระบบความเชื่อ ทศนคติและวัฒนธรรมองค์การ

เดวิด และนิวสตรอม (Devis & Newstrom.1989 : 232) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่มหรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกัน ด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์การโดยการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมติดตามและประเมินผลเพื่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายทั้งในส่วนส่วนตัวบุคคลและองค์การ

เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ที่ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในหลายมิติ และหลายหน่วยงาน เช่น การมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนา การมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งในส่วนของสถาบันอุดมศึกษา มีพันธกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งที่ควบคู่กับการเรียนการสอน นั่นคือ การวิจัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งจะเป็นอีกมิติหนึ่งในการศึกษาการมีส่วนร่วม

ลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

ฐาติ พ่วงสมจิตร (2540 : 19) แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ 2) การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ และ 4) การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ

วาด หนูมา (2540 : 20) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม คือ การที่สมาชิกของหน่วยงานนั้นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ระหว่างสมาชิกด้วยกัน ระหว่างสมาชิกกับองค์กร ด้วยข้อเท็จจริงที่ว่า งานจะสำเร็จได้ด้วยการมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือแห่งการดำรงชีวิตในสังคมเดียวกัน สมาชิกควรจะมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) การรับรู้ด้านข่าวสาร 2) การแสดงความคิดเห็น 3) การตัดสินใจ 4) การวางแผนและดำเนินการ 5) การประเมินผล 6) ความรับผิดชอบ และ 7) การรับผลประโยชน์

พงศ์วัช วิวังสุ (2546 : 23) ใช้กระบวนการตามวงจร PDCA ในการศึกษาการมีส่วนร่วม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การวางแผน (Plan) เป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัย 4 กระบวนการสำคัญ คือ

1.1 ตระหนักและกำหนดปัญหา คือ ต้องมีการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและประสานงานอย่างใกล้ชิดในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงานหรือหาสาเหตุของปัญหา

1.3 การอธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก เป็นการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่อง ตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและนำมาใช้ในการตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสม

2) การดำเนินงาน (Do) เป็นการนำแผนไปใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการที่บุคลากรหาความรู้เพื่อการดำเนินงานทั้งด้วยการฝึกอบรมหรือการศึกษาด้วยตนเองเพื่อใช้ประกอบการทำงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่จะต้องอาศัยความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติอย่างจริงจัง และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ควบคุม ดูแลการดำเนินงานให้เป็นตามแผนที่วางไว้

3) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check) เป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานที่ปฏิบัติ โดยมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อนและหลังการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปจัดทำเป็นมาตรฐานและข้อกำหนดสำหรับการดำเนินในครั้งต่อไป ในขั้นตอนนี้มีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการหาจุดบกพร่องและปัญหาของแผนที่ตั้งไว้ รวมถึงการร่วมประเมินถึงผลได้ผลเสียของกระบวนการหรือระบบทำงาน เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงต่อไป

4) การปรับปรุง (Action) เป็นการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดจากผลการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต ทั้งนี้เป็นขั้นตอนที่บุคลากรเห็นควรที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาแผนการดำเนินงานที่วางไว้ หลังจากการได้มีการปฏิบัติและประเมินผลให้เหมาะสมและสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 17-18) กล่าวว่า โดยหลักการระดับการมีส่วนร่วม ขึ้นอยู่กับว่า จะมีส่วนร่วมในเรื่องประเภทใด หรือขั้นตอนใด แต่หลักใหญ่ อาจแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

1) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ของตน/ครอบครัว/ชุมชน ของตน เช่น การให้ข้อมูลการเจ็บป่วย ของตนแก่แพทย์ (แต่แพทย์ต้องรับฟังด้วย) ถ้าไม่ร่วมให้ข้อมูลที่เป็นจริง หรือแพทย์ไม่ฟังจริงก็อาจรักษา ไม่ได้ผลดี

2) การมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูล-ข่าวสาร เช่นการร่วมรับรู้ข้อมูลของตนจากแพทย์เพื่อจะเป็นแนวทางตัดสินใจให้ดีขึ้น เพราะสิ่งที่แพทย์รู้เกี่ยวกับตนนั้น ตนเองอาจไม่รู้

3) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Co-decision) โดยเฉพาะเกี่ยวกับโครงการที่ตนจะมีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วย โดยแบ่งเป็น 3 กรณี แล้วแต่กิจกรรมนั้นตนอยู่ในขั้นตอนใดต่อไปนี้

- ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของโครงการ เช่น ก่อนเริ่มทำ โครงการจะตัดสินใจว่าโครงการควรทำขนาดใด ทำกิจกรรมอะไรบ้าง เป็นต้น ผู้อื่นมีส่วนร่วมด้วยน้อย

- ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ เช่น เมื่อเป็นหุ้นส่วนที่เท่าเทียมกัน และจะตัดสินใจว่าจะเริ่มโครงการนั้นหรือไม่

- ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ เช่น เมื่อเป็นผู้รับประโยชน์จาก น้ำที่ได้รับจากอ่างเก็บน้ำ กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์ควรเป็นผู้มีน้ำหนักการตัดสินใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

4) การมีส่วนร่วมทำ คือ ร่วมในขั้นตอนการดำเนินการ เช่น ร่วมสร้างถนนในชนบท

5) การมีส่วนร่วมสนับสนุน คือ ไม่มีโอกาสร่วมทำ แต่มีส่วนร่วมช่วยเหลือด้านอื่นๆ

โดยสรุปว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลอาจอยู่ในระดับหนึ่งหรือหลายระดับ การที่บุคคลจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าจะมีส่วนร่วมในเรื่องใด หรือขั้นตอนใด อาจจะมีส่วนร่วมมากหรือน้อยไปตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff :1977) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Dicision Making) เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ การเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) เป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและประสานงาน

3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) เป็นการมองเห็นถึงความสำคัญของผลประโยชน์ และต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ซึ่งผลประโยชน์รวมถึงผลประโยชน์ทางบวก และผลประโยชน์ทางลบที่บุคคลต้องร่วมกันรับผิดชอบซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ในทางวัตถุทางสังคม หรือโดยส่วนตัว

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

จากแนวคิดลักษณะการมีส่วนร่วมดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคคลมีหลายระดับขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่แต่ละบุคคลเข้าร่วม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ลักษณะการมีส่วนร่วมของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff : 1977) เป็นแนวทางในการศึกษาการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เนื่องจากลักษณะการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทายังไม่ครอบคลุมลักษณะการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นส่วนของผู้เชี่ยวชาญ คณะกรรมการและคณะกรรมการด้านการวิจัยที่จะพิจารณาดำเนินการ ทำให้ผู้วิจัยเลือกศึกษาการมีส่วนร่วมเพียง 3 ลักษณะ ซึ่งครอบคลุมลักษณะการมีส่วนร่วมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนี้

1) การตัดสินใจด้านการวิจัย (Dicision Making) หมายถึง การที่อาจารย์ได้เข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนของกิจกรรมด้านการวิจัยที่หน่วยงานจัดขึ้น อาทิ การกำหนดนโยบาย และแนวทางในการดำเนินงานวิจัยของหน่วยงาน เป็นต้น

2) การดำเนินงานด้านการวิจัย (Implementation) หมายถึง การที่อาจารย์ได้เข้าไปร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม / โครงการด้านการวิจัย ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่น หรือหน่วยงานจัดขึ้น

3) การรับผลประโยชน์จากงานวิจัย (Benefits) หมายถึง สิ่งที่อาจารย์ได้รับจากกิจกรรมด้านการวิจัย ทั้งที่เกิดจากผลงานของตนเอง และผลงานภาพรวมขององค์กร อาทิ ความก้าวหน้าทางวิชาการ บรรณานุกรมและสิ่งสนับสนุนการทำงานวิจัย การยอมรับจากสังคม การอบรมสัมมนาและแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัย การเข้าร่วมนำเสนอผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาการเรียนการสอน

การวัดการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

ในการวัดการมีส่วนร่วม มีการสร้างเครื่องมือวัดการมีส่วนร่วม เช่น แบบวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในงานของ พงศ์วัธน์ วิวังสุ. (2546) แบ่งเป็น 4 ด้านตามวงจรพัฒนาคุณภาพ PDCA คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ มีค่าความเชื่อมั่น .96 นอกจากนี้ นัญญา มูลประเสริฐ. (2545) ได้สร้างแบบวัดการมีส่วนร่วมในงานตามแนวคิดการมีส่วนร่วมในงานของ Newstrom & Keith (1997) ประกอบด้วยแนวคิด 3 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ 2) การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ และ 3) การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีค่าความเชื่อมั่น.83 สำหรับการวัดในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดเพื่อวัดปริมาณประสบการณ์การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของโคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff : 1977) ที่แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วม ออกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งจากลักษณะการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ยังไม่ครอบคลุมลักษณะการมีส่วนร่วมใน ข้อ4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นส่วนของผู้เชี่ยวชาญ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการด้านการวิจัยที่จะพิจารณา ในการสร้างเครื่องวัดผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาการมีส่วนร่วมเพียง 3 ลักษณะ ซึ่งครอบคลุมลักษณะการมีส่วนร่วมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 3 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

การวิเคราะห์และอธิบายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Magnusson & Endler. 1977) ได้เสนอว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ เกิดจากสาเหตุหลัก 4 ประเภท คือ 1) **ลักษณะของสถานการณ์** หมายถึง สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลประสบอยู่ปัจจุบัน ซึ่งเป็นลักษณะที่เอื้อหรือขัดขวางพฤติกรรมปัจจุบัน 2) **จิตลักษณะเดิม** หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่ส่งผลผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นสะสมในตัวบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ ไม่อยู่ใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน 3) **จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์** ที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) อาจวิเคราะห์ได้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยมีตัวแปรทางจิตและสถานการณ์เป็นตัวแปรอิสระ 2 ตัว และพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม และ 4) **จิตลักษณะตามสถานการณ์** ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคล กับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวคิดปฏิสัมพันธ์ข้างต้น ในลักษณะปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) เป็นกรอบในการอธิบายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของอาจารย์ด้านการวิจัย โดยทำการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องและคัดเลือกตัวแปรเชิงสาเหตุ คือ สถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และบรรยากาศในองค์กร และจิตลักษณะ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และความสามารถด้านการวิจัย ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อตัวแปรเชิงผล คือ การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ โดยมีลักษณะทางชีวสังคมเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม

สถานการณ์ทางสังคมกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

สถานการณ์ทางสังคม คือ สภาพแวดล้อมที่บุคคลต้องประสบอยู่ในชีวิตประจำวัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล ซึ่งอาจเอื้ออำนวย หรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมต่างๆ สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาสถานการณ์ทางสังคมที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหาร การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และบรรยากาศในองค์กร เมื่อได้ทำการประมวลเอกสารแล้วสามารถนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ไว้ดังนี้

การสนับสนุนของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

สต็อกคิลล์ (สจ๊ววรรณ ทรรพพสุ. 2540 : 9 ; อ้างอิงจาก Stogdill. 1974 : 311) ให้ความเห็นว่า ในองค์การผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถของการเป็นผู้นำ บริหารงานเพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ในองค์การให้ช่วยกันทำงาน เพื่อให้การดำเนินงาน ขององค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้ผู้ร่วมงานเกิดความ พึงพอใจและให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้หากพฤติกรรมของผู้บริหารตรงกับความ คาดหวังของผู้ร่วมงานมากเท่าใดผลผลิตขององค์การจะสูงขึ้นตามมา

สจ๊ววรรณ ทรรพพสุ (2540 : 16 - 17) กล่าวว่า การสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง องค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติของหัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบัน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ที่รับผิดชอบงานวิจัย ผู้อำนวยการสำนักวิจัย คณบดี และหัวหน้าภาควิชา ในลักษณะของการส่งเสริม ช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่อาจารย์ต่อการปฏิบัติงานวิจัย โดยการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหาร ที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการทำให้คณาจารย์เกิดขวัญกำลังใจ และพึงพอใจที่จะทำวิจัยมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1) การกำหนดและให้ความสำคัญกับนโยบายการวิจัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ ของผู้บริหารเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่า และความสำคัญของการจัดให้มีหรือจัดทำแนวทางใน การดำเนินงานวิจัยที่จะเกื้อหนุนให้การปฏิบัติการกิจด้านการวิจัยของสถาบันเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องสัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่ และการพัฒนาสังคม

2) การสนับสนุนเงินทุนอุดหนุนงานวิจัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหาร เกี่ยวกับการส่งเสริม ช่วยเหลือ ประสานงานและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทุน เพื่อดำเนินโครงการวิจัย

3) การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับการ ดำเนินการเพื่อให้อาจารย์ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะทางด้านการวิจัยอย่าง ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

4) การส่งเสริมการทำวิจัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวก ตลอดจนจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการทำให้อาจารย์เกิดแนวความคิด ใหม่ๆ กระตือรือร้นสนใจที่จะทำวิจัย สามารถทำวิจัยได้สำเร็จอย่างคล่องตัว รวดเร็ว ตามระยะเวลา ที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย

บัญชา อึ้งสกุล (2537 : 45) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ได้กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา ค้นคว้า หรือการคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยโดยอาศัยทักษะการ ปฏิบัติของผู้บริหารทุกด้าน ที่สำคัญ ได้แก่ ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย การให้ความยอมรับ

นับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญของงานวิจัยในโรงเรียน มีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

สรุป การสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่จะส่งเสริมให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งจะเข้าไปมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ได้แก่ การกำหนดและให้ความสำคัญกับนโยบายการวิจัย การสนับสนุนเงินทุนอุดหนุนงานวิจัย การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย และการส่งเสริมการทำวิจัย

การวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร

มีการสร้างแบบวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร เช่น ในงานของ พงศ์วัธน์ วิวังสุ. (2546) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคคลในการประกันคุณภาพการศึกษา ได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ ศักดิ์ชัย นิรัญทิวี มีความเชื่อมั่น .91 นอกจากนี้ สจิวรรณ ทรรพวุธ. (2540) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนของผู้บริหารต่อภารกิจด้านการวิจัย ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) การกำหนดและให้ความสำคัญกับนโยบายการวิจัย 2) การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย 3) การสนับสนุนเงินทุนอุดหนุนการวิจัย และ 4) การส่งเสริมการทำวิจัย มีความเชื่อมั่น .9272 แบบวัดในในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร ของ สจิวรรณ ทรรพวุธ ซึ่งมีความสอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

ตาบทิพย์ ฐิติพงษ์พานิช (2539) พบว่า การที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน ผู้บริหารของหน่วยงานมีส่วนสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม

พลศรี ไม้ทอง (2543 : 134 - 135) พบว่า ผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครู เนื่องจากเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดนโยบาย และมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

เยาวภา เจริญบุญ (2538) ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งได้แก่ภาระงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน 1 ใน 5 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ การให้การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยในชั้นเรียน

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า หากอาจารย์ได้รับรู้และเชื่อว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินงาน ย่อมส่งผลให้ตัดสินใจเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่า การสนับสนุนของผู้บริหารน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

วิวัฒน์ โชตะพันธ์ (2547 : 9) กล่าวว่า การรับรู้ข่าวสาร หมายถึง การรับสาร หรือรับเหตุการณ์ เรื่องราวต่างๆ ผ่านทางผู้ส่งสาร ที่สื่อความหมายให้ผู้รับสารได้รับรู้ผ่านทางประสาทสัมผัส

ลินดา สุวรรณดี (2544 : 43) ได้ให้ความหมาย การรับรู้ข่าวสาร คือ ความสนใจในการ รับทราบข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อม จากสื่อมวลชน ประเภทโฆษณา โทรทัศน์ วิทยุ และสื่อพิมพ์

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย หมายถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารความเป็นไปด้านการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้า แผนงานที่องค์การกำลังดำเนินอยู่และจะทำในอนาคต นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน กิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยผ่านสื่อประเภทต่างๆ ภายในองค์การ รวมถึงการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในฐานะผู้นำเสนอผลงานหรือผู้วิจารณ์ผลงาน การเรียนรู้และอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองด้านการวิจัย

การวัดการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย

การวัดการรับรู้ข่าวสาร ผู้วิจัยส่วนใหญ่จะสร้างเครื่องมือวัดขึ้นเอง เช่น แบบวัดการรับรู้ข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อม ของ ลินดา สุวรรณดี (2544 : 219 - 220) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การลดปริมาณขยะของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการอุดร แบบวัดการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง ของ วรรณะ บรรจง (2546 : 79) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของครูในภาคใต้ ซึ่งในการวัดการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวทางของนิยามเชิงปฏิบัติการที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ เพื่อวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

ธนาวิทย์ กางการ (2549) ศึกษา การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ในการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า ข้อมูลของข่าวสารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมมาก และคนที่ได้รับข้อมูลข่าวสารมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากกว่าคนที่ไม่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร

วรรณะ บรรจง (2546 : 79) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของครูในภาคใต้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาในเขตภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 985 คน ใช้แบบวัดการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง พบว่า การรับข่าวสารทางการเมือง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของครูได้ 29% ในกลุ่มร่วม

วิวัฒน์ ไชตนะพันธ์ (2547:111) ศึกษาการรับรู้และการปฏิบัติของวิศวกรที่มีต่อการบริหารงานด้านการประหยัดพลังงาน ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ วิศวกร จำนวน 190 คน พบว่า การรับรู้ข่าวสารด้านการประหยัดพลังงานของวิศวกร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการปฏิบัติของวิศวกรที่มีต่อการบริหารงานด้านการประหยัดพลังงาน

สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : 170 - 181) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลผลิตการวิจัยของอาจารย์ คือ การเข้าร่วมกิจกรรมปะทะสังสรรค์ทางวิชาการ คือ การพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในฐานะผู้นำเสนอผลงานหรือผู้วิจารณ์ผลงาน

อสิตรรา รัตตะมณี (2540) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ศุภวัธ มีบุญธรรม (2547) ศึกษาการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนิสิตนักศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า การรับรู้ข่าวสารทางการเมืองมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองเพิ่มขึ้นเมื่อมีการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองมากขึ้น

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า การรับรู้ข่าวสารเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในหลายด้าน อาทิ ด้านการเมือง การพัฒนาท้องถิ่น การประหยัดพลังงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่า การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมด้านการวิจัยด้วย

บรรยากาศในองค์การกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

อรุณ รักธรรม. (2534 : 243) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) คือ การสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้เกิดความรู้สึกในด้านจิตใจ ความรู้สึกพอใจ ความภาคภูมิใจ อบอุ่น มั่นคงปลอดภัยสบายใจ ความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความคิดและประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม โดยการบำรุงขวัญ หรือการจูงใจในการทำงานจะเป็น แรงกระตุ้นที่สำคัญ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและยังเป็นส่วนขัดขวางหรือส่งเสริมผลผลิตขององค์การได้

สินีนาก รัตนมณี (2538 : 37) กล่าวว่า บรรยาการขององค์การ คือ ความรู้สึกหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การ บรรยาการขององค์การจะมีลักษณะที่เชื่อมโยงระหว่างด้านที่มองเห็น เช่น กฎเกณฑ์ โครงสร้าง และด้านที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ หรือพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งไม่ได้อยู่กับด้านที่มองเห็นอย่างแท้จริง แต่ขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความต้องการ และบุคลิกภาพของบุคคล

เดสเซอร์ (สุชาติ ปาพจน์. 2539 : 68 ; อ้างอิงจาก Dessler. 1976 : 187) ให้ความหมายว่า บรรยาการขององค์การ เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่เขา กำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปของมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ผลตอบแทน ความความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

ฮาลบิน และครอฟ (อารยา ภาณุศรี. 2544: 25 ; อ้างอิงจาก Halpin; & Croft. 1963: 133 -152) อธิบายว่าบรรยาการขององค์การของสถานศึกษาหมายถึง บรรยาการของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างๆ ซึ่งวัดได้จากการสอบถามทัศนะ หรือความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมครูด้วยกันและพฤติกรรมผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ฮาลบิน (สุชาติ ปาพจน์. 2539 : 68 ; อ้างอิงจาก Halpin. 1966 : 147 - 151) แบ่งบรรยาการขององค์การออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) พฤติกรรมของผู้บริหาร (Leader Behavior) มี 4 ด้าน

1.1 การเน้นที่งาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าควบคุมเทคนิคใกล้ชิดเกินไป ออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือโต้แย้ง

1.2 ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร ว่ามีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์การ เฉพาะแต่ในแบบที่เป็นทางการเท่านั้น ทำให้ผู้บริหารห่างเหินจากบุคลากรมาก

1.3 ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร ว่าผู้บริหารมีความเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานและธุรกิจส่วนตัวเท่าที่จะทำได้

1.4 การให้ความช่วยเหลือ (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความตั้งใจที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า พยายามกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตรา แต่ใช้วิธีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2) พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน (Faculty behavior) มี 4 ด้าน

2.1 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrane) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า ขาดความสะดวก ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานอันเนื่องจากกฎระเบียบ ข้อบังคับ หนุยมหยมเกนไป หรือม้งานพิเศษมากเกนไป

2.2 ความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่า มีความสัมพันธ์และรับรู้สุขทุกข์ของกันและกันดี

2.3 การไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร การทำงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่ประสานสัมพันธ์กัน

2.4 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่ามีขวัญ กำลังใจดี เพราะสิ่งที่แต่ละคนต้องการต่างก็ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี

สมยศ นาวิการ (2544 : 192) กล่าวว่า บรรยาการศอค์การ หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยาการเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า บรรยาการศในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในบรรยาการศการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมของผู้นบริหาร ที่เน้นงาน ความห่างเหินที่มีความสัมพันธ์แบบทางการ ความเอาใจใส่ และการให้ความช่วยเหลือ และ 2) พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับภาวะอุปสรรคขัดขวาง ความสนิทสนม การไม่ให้ความร่วมมือ และขวัญกำลังใจ

การวัดบรรยาการศในองค์การ

ในการศึกษาเรื่องบรรยาการศในองค์การได้มีผู้สร้างเครื่องมือและแบบประเมิน ในการวัดเป็นอันมาก แต่ที่นิยมใช้กันมากและเป็นที่ยอมรับ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดย ฮาลปีน (สุชาติ ปภาพจน์. 2539 : 71 ; อ้างอิงจาก Halpin. 1976 : 187) ชื่อว่า Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) ใช้วัดพฤติกรรมองค์การโดยแบ่งออกเป็นพฤติกรรมของผู้นบริหาร 4 ด้าน คือ

- 1) ความห่างเหิน (Aloofness)
- 2) การเน้นที่งาน (Production Emphasis)
- 3) การให้ความช่วยเหลือ (Thrust)
- 4) การให้ความเอาใจใส่ (Consideration)

พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 ด้าน คือ

- 1) การไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement)
- 2) ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrancel)
- 3) ขวัญและกำลังใจ (Esprit)
- 4) ความสนิทสนม (Intimacy)

ในการวัดบรรยากาศในองค์การ สุชาติดา ปภากพันธ์ (2539 : 95) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศแบบเปิด โดยศึกษาแบบวัดบรรยากาศขององค์การของ ศิริชัย ชินะตังกูร (2526) และแนวคิดของฮาลบิน (Habin. 1966) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.88 ผู้วิจัยได้นำแบบวัดดังกล่าวมาปรับใช้เพื่อใช้วัดบรรยากาศในองค์การกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในองค์การกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

บราวน์และเลห์ (วชิราณี เหลืองโรจน์.2549 : 37 ; อ้างอิงจาก Brown & Leigh. 1996) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

วงเดือน จงไพบูลย์ (2543) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

บาราฮิมิ (บัญญัติ วีระพันธ์. 2546 : 40; อ้างอิงจาก Barahimi. 1986 : 1937-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศไทย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยทั่วไปเป็นแบบอิสระ เป็นทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแบบอื่นๆ บรรยากาศองค์การเป็นแบบอิสระสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงสุด

ณัฏฐา มูลประหัต (2545 : 85) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญ

ฮาร์เลย์ (สุชาติ ปาพจน์. 2539 : 73 ; อ้างอิงจาก Hartley. 1972) ทำการศึกษาบรรยากาศขององค์กร พบว่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบเปิดผู้บริหารส่วนใหญ่มีลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเองสูง มีความมั่นใจในการตัดสินใจ ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และเป็นคนเปิดเผย และสามารถเข้ากับคนทุกระดับ ขณะที่โรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบปิดมักจะมีลักษณะตรงกันข้าม

จากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า บรรยากาศในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าบรรยากาศในองค์กรน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

จิตลักษณะกับการมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

จิตลักษณะ คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรม เป็นลักษณะที่สะสมขึ้นในตัวบุคคล ตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจิตลักษณะที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และความสามารถด้านการวิจัย เมื่อได้ทำการประมวลเอกสารแล้วสามารถนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับจิตลักษณะกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยไว้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานวิจัยกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

สจิวรณ ทรรพสุ (2540 : 65) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการใช้พลังงานและศักยภาพที่มีอยู่ทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีเป้าหมาย อันเกิดจากการมองเห็นคุณค่าในการกระทำนั้น หรืออาจเกิดขึ้นจากความต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มาเร้าจากภายนอก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2530 : 150) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล การจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานภายในของตน ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

เฮิร์ชเบิร์ก และคนอื่นๆ (สุชาติ ปาพจน์. 2539 : 58 ; อ้างอิงจาก Herzberg & others. 1959 : 113 - 115) ทำการศึกษา แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก โดยได้อธิบายไว้ดังนี้

แรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย

1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือแรงจูงใจภายใน มี 5 ประการ ได้แก่

- 1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.4) ความรับผิดชอบ
- 1.5) ความก้าวหน้า

แรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วย

2) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน หรือแรงจูงใจภายนอก ได้แก่

- 2.1) เงินเดือน
- 2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 2.4) สถานะของอาชีพ
- 2.5) นโยบายและการบริหาร
- 2.6) สภาพการทำงาน
- 2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.8) ความมั่นคงในงาน
- 2.9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา

จากความหมายดังกล่าว แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการใช้พลังงานและศักยภาพที่มีอยู่ทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

การวัดแรงจูงใจในการทำงานวิจัย

ในการสร้างแบบวัดแรงจูง ในงานวิจัยของสุชาดา ปภาพจน์ (2539) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจจากแนวทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ลักษณะแบบวัดจะแบ่งเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยแรงจูงใจภายในแบ่งเป็น 5 ด้าน 1) ลักษณะของงานวิจัย 2) ความสำเร็จของงานวิจัย 3) ความรับผิดชอบในงานวิจัย 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ 5) การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนแรงจูงใจภายนอก แบ่งเป็น 4 ด้าน 1) นโยบายและการบริหารงานวิจัย 2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานวิจัย 3) วิธีการปกครองบังคับบัญชา และ 4) สภาพการทำงาน งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดแรงจูงใจ

ของ สุชาดา ปภาพจน์ (2539) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แบบวัดแรงจูงใจภายใน และแบบวัดแรงจูงใจภายนอก มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานวิจัยกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

พงศ์วัธ วิวังสุ (2546) ศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงที่สุด

ฉลวย เหลือบรรจง (2538) พบว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่วิทยาลัยภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิลเลียม เจมส์ (ประพิณ ไกรลามมา. 2545 : 34; อ้างอิงจาก William James. ม.ป.ป) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้ทำการวิจัยพบว่า โดยปกติเราจะทำงานโดยใช้ความสามารถเพียง 20-30 เปอร์เซ็นต์ เท่านั้น แต่ถ้าได้รับการจูงใจก็จะใช้ความสามารถ 80 - 90 เปอร์เซ็นต์ นั่นคือ คนเราอาจใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นได้ถึง 80 เปอร์เซ็นต์ ของความสามารถทั้งหมดเพื่อการปฏิบัติงาน หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม “คน” ในฐานะที่เป็นสมาชิกในองค์การ ทำอย่างไรจึงจะชักชวนให้บุคคลในองค์การทำงานให้ได้เต็มความสามารถ รักองค์การและทำงานให้ด้วยความเต็มใจ ไม่ให้เกิดความรู้สึกว่า “ต้องทำ” แต่รู้สึกว่าเป็น “ต้องการทำ”

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานวิจัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายผู้วิจัยจึงคาดว่าแรงจูงใจในการทำงานวิจัยจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

นักจิตวิทยาสังคม ได้สรุปความหมายของเจตคติได้เป็น 3 ประเภท คือ เป็นความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึก และแนวโน้มในการกระทำพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเรียกว่าองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538 : 38 ; อ้างอิงจาก McGuire. W.J. 1969. : 155) องค์ประกอบเจตคติมี 3 องค์ประกอบ

1) องค์ประกอบด้านความรู้เชิงประเมินค่า เดิมทีเคยมีผู้ใช้องค์ประกอบแรกของเจตคติ ในความหมายของการรู้การคิด ความเชื่อตลอดจนข้อสันนิษฐานทั่วไปเกี่ยวกับวัตถุทางเจตคตินั้น (cognitive component) แต่องค์ประกอบนี้จะต้องมีลักษณะที่มีทิศทางประกอบด้วยคือ ทางด้านดี หรือเลว ประโยชน์หรือโทษ จึงไม่ใช่ข้อเท็จจริง(fact)ตามปกติเท่านั้น ได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบนี้อย่างชัดเจนในตำราที่สำคัญทางจิตวิทยาสังคมรุ่นแรกๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538 : 38 ; อ้างอิงจาก Krech, Crutchfield & Ballachey. 1962. :140)

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เจตคติมีลักษณะที่สำคัญคือ อารมณ์ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุทางเจตคตินั้น เช่นเดียวกับองค์ประกอบแรกความรู้สึกของบุคคลก็ต้องมีลักษณะที่เป็นทิศทางด้วย ซึ่งหมายถึง ความชอบ ความไม่ชอบ สิ่งหนึ่งหรือความพอใจ ไม่พอใจสิ่งหนึ่งขององค์ประกอบนี้ของเจตคติต่อสิ่งหนึ่งของบุคคลจะต้องสอดคล้องกับทิศทางขององค์ประกอบแรกของเขาด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์บุคคลก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษบุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น องค์ประกอบนี้มีเนื้อหาที่อาจจะวัดได้ไม่หลากหลายเท่าองค์ประกอบแรก แต่ก็มีองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของเจตคติ

3) องค์ประกอบแนวโน้มในการกระทำพฤติกรรม เนื่องจากเจตคติเป็นลักษณะทางจิตใจที่ต้องศึกษาแยกต่างหากจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องฉะนั้นองค์ประกอบนี้จะเป็นการรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือเป็นการวัดปริมาณของพฤติกรรมโดยตรงไม่ได้ แต่จะต้องเป็นลักษณะทางจิตใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ลักษณะทางจิตใจนี้เดิมคือความโน้มแน่วที่จะกระทำ (Action tendency) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538 : 38 ; อ้างอิงจาก Krech, et.al. 1962 :140)

เจริญศักดิ์ ครอบพล (2544 : 27 - 28) เจตคติ หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ในกิจกรรม สถานการณ์ หรือสิ่งใดๆที่บุคคลได้พบเห็นหรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและทำให้มีความรู้สึกที่จะยอมรับหรือปฏิเสธด้วยเหตุผลที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์ดังกล่าว สามารถสังเกตเห็นการยอมรับหรือปฏิเสธได้จากความพึงพอใจและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ซึ่งส่งผลต่อความพร้อมหรือไม่พร้อมของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆเหล่านั้น

นิวคอมบ์ (Newcomb. 1954: 128) กล่าวว่า เจตคติขึ้นอยู่กับลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่บุคคลจะได้รับและจะแสดงออกทางพฤติกรรมได้ 2 ลักษณะ คือ เจตคติเชิงนิมาน (Positive Attitude) หรือเจตคติในเชิงบวก แสดงออกในลักษณะพึงพอใจ หรือเห็นด้วย และเจตคติเชิงนิเสธ (Negative Attitude) หรือเจตคติในทางลบ แสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ หรือไม่เห็นด้วย

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย หมายถึง ระดับของความรู้สึก หรือความคิดเห็น ความเชื่อ หรืออารมณ์ซึ่งเป็นสภาพทางจิตใจ และเป็นแนวโน้มในการที่บุคคลจะเข้าไปมีส่วนร่วมหรือหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยอันเป็นผลมาจากประสบการณ์เรียนรู้

การวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

การวัดเจตคติ ผู้วิจัยส่วนใหญ่จะสร้างเครื่องมือวัดขึ้นเอง โดยทั่วไปจะครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน เช่น ถนัดญา มูลประหัส. (2545) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยายากสองศักราช กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม ได้สร้างแบบสอบถามเจตคติต่องาน ประกอบด้วย องค์ประกอบทางด้านความคิดต่องาน องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกต่องาน และองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมต่องาน ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัด

ขึ้นจากนิยามปฏิบัติการเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เพื่อวัดความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึก และ ความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532: 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งกระทำหน้าที่ ในงานให้สูงไปด้วย

ตาบทิพย์ สิริพิงษ์พานิช (2539) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติอยู่ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานตามแนวทาง คุณภาพสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติอยู่ในระดับต่ำ

วีระชาติ แก้วไสย (2518: 65) ศึกษาความสำเร็จของการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ คือ การที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

ซาฮา (วนิดา แก้วกุลบุตร. 2547 : 43 ; อ้างอิงจาก Saha. 1995 : 1 - 7) ทำการศึกษาเจตคติ ต่อความรู้ด้านการวิจัยและการกำหนดนโยบายการวิจัยทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ผลวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารมีเจตคติทางบวกต่อความรู้ด้านการวิจัย และเห็นว่าความรู้ด้านการวิจัยมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ ในการวางแผนนโยบายของหน่วยงาน

กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ทำการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทาง สังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม พบว่า เจตคติต่อ พฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมพยาบาลจิตเวช และ ความเครียดจากสภาพงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลได้ร้อยละ 34.5 ในกลุ่มรวมและทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 40 ในกลุ่มพยาบาลที่โสด โดยที่เจตคติต่อพฤติกรรม การพยาบาลจิตเวช เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก

จากงานวิจัย สรุปได้ว่าถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีก็จะส่งผลถึงพฤติกรรมปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ การทำงานด้านการวิจัยถือเป็นการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งตามภารกิจของอาจารย์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย น่าจะเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการ มีส่วนร่วมด้านการวิจัย ได้

ความสามารถด้านการวิจัยกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

เรียม ศรีทอง (2542 : 112) กล่าวว่า คนที่ตระหนักในความสามารถของตนในระดับสูง จะเชื่อว่าตนสามารถทำได้ ส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งมีแนวโน้มกระทำในสิ่งที่ตนเชื่อถือ เพิ่มขึ้น จะรับรู้ความสำเร็จขึ้นอยู่กัลักษณะภายในตน ได้แก่ ความสามารถและทักษะของตน ในขณะที่ผู้ตระหนักความสามารถของตนในระดับต่ำจะมีความวิตกกังวลไม่ว่าจะทำกิจกรรมใดๆ การรับรู้ความสามารถแห่งตนมีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นหรือถอยหนี

กรีนเบิร์ก (Greenberg. 2002 : 55) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลในเรื่องของความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติงานได้

กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547 : 54) ให้ความหมายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของบุคคลในการกระทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และอาจกล่าวได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือจากหลายปัจจัยร่วมกันก็ได้

วินัย คำสุวรรณ (2542 : 83) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยว่า หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นในตนเองของบุคคลว่า มีความสามารถที่จะทำงานวิจัยได้ประสบผลสำเร็จ เป็นคุณลักษณะที่ก่อตัวขึ้นจากประสบการณ์ทางสังคม

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสามารถด้านการวิจัย หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นในตนเองของอาจารย์ ในด้านความรู้ ความสามารถ ที่จะส่งผลให้อาจารย์ตัดสินใจเข้าไปมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำกิจกรรม/โครงการ และงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ

การวัดความสามารถด้านการวิจัย

ในการวัดความสามารถด้านการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบวัดที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านการวิจัย เช่นในงานของสุชาดา ปาพจน์ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้มีการสร้างแบบประเมินสมรรถภาพทางการวิจัยด้านความรู้ความสามารถ 7 ด้าน ที่สร้างขึ้นจากฐานการวิเคราะห์องค์ประกอบของ จารึก อัจฉารินทร์ ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย 2) ความสามารถในการเลือกและพัฒนาเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ความสามารถในการดำเนินการวิจัย 4) ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ 5) ความสามารถในการรายงานการวิจัย 6) ความสามารถในการเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติ และ 7) ความสามารถในการเลือกแบบวิจัย แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่น .98 นอกจากนี้ วินัย คำสุวรรณ. (2542) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำวิจัย (แบบสอบถามการใช้ทักษะกระบวนการทางสังคมในการวิจัย) โดยดัดแปลงมาจาก Social process skill self-efficacy scale ของ เวซิล (Vasil. 1996) เพื่อวัดความเชื่อมั่นของผู้ตอบว่ามีความสามารถและทักษะที่จะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและงานวิจัยได้สำเร็จมากน้อยเพียงใดโดยแบ่งเป็นทักษะย่อย 4 ด้าน คือ 1) ทักษะในการสื่อสาร 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะการจัดการ 4) ทักษะสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ตั้งไว้ และสามารถวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่มีทั้งผู้ที่ทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยได้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำวิจัยของ วินัย คำสุวรรณ มาใช้ในการวัดระดับความเชื่อมั่นของผู้ตอบว่ามีความสามารถและทักษะที่จะทำกิจกรรม/โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านการวิจัยกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

เบลนด์ และ สมิธ (สุชาติ ปาภพจน์. 2539 : 55 ; อ้างอิงจาก Bland & Schmitz : Characteresics of the Researcher. 1986 : 30) ได้รวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของนักวิจัยที่ประสบผลสำเร็จ กล่าวว่า ความรู้ความสามารถ และความชำนาญทางการวิจัยมีความสำคัญยิ่งสำหรับนักวิจัยที่ประสบผลสำเร็จ

เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 142 คน พบผลวิจัยคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นหญิง สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานกลุ่มรวมได้ร้อยละ 30.5 โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับแรก

ไพโรจน์ แสงจันทร์. (2527 : 229) ศึกษาสภาพความต้องการในการทำงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่แม้จะผ่านการทำงานวิจัยในระหว่างการศึกษามาแล้วก็ตาม แต่อาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง มองเห็นว่า ความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัยเป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ตัวอาจารย์เห็นว่าความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัยที่ตนเองศึกษามายังมีไม่เพียงพอกับการทำวิจัยประกอบกับอาจารย์ที่จบการศึกษามาส่วนใหญ่อาจจะมีได้ทำการวิจัย เมื่อกลับมาปฏิบัติงานจึงทำให้ความรู้ที่ได้ศึกษามาขาดการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความไม่สนใจและคิดว่าตนเองยังมีความรู้ในด้านนี้น้อย

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสามารถด้านการวิจัยส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และหากบุคคลรับรู้ว่าคุณภาพตนเองยังมีความสามารถไม่เพียงพอ ก็จะเป็นสาเหตุ ทำให้ไม่มีความสนใจในสิ่งนั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าความสามารถด้านการวิจัยน่าจะเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สามารถอธิบายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้

การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยกับผลผลิตงานวิจัย

ผลผลิตงานวิจัย หมายถึง จำนวนรายงานการวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว และจำนวนงานวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่ โดยจำแนกเป็นงานวิจัยเดี่ยว คือ การวิจัยที่มีผู้รับผิดชอบและเขียนรายงานการวิจัยเพียงคนเดียว และงานวิจัยกลุ่ม คือ การวิจัยที่รับผิดชอบและเขียนรายงานการวิจัยโดยกลุ่มบุคคล

การจากศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยของ แฮร์ (สมหมาย มิ่งพฤติ. 2546 : 49 ; อ้างอิงจาก Hare. 1976) ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ามามีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะมีผลต่อแรงจูงใจของสมาชิกในการปฏิบัติงาน

ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการและยังทำให้การสื่อสารระหว่างสมาชิกมีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคนให้ความเป็นมิตรต่อกันเพิ่มขึ้น และในที่สุดก็จะทำให้ผลผลิตในกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จึงคาดได้ว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน่าจะส่งผลให้อาจารย์มีการผลิตผลงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น

ลักษณะทางชีวสังคมกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางชีวสังคมกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย พบว่า มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทางชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งทางวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้

เพศกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

วิริติ ปานศิลา (2542) ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการกลุ่มเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมมากกว่าเพศชาย

ธนาวิทย์ ทาการ (2549) ศึกษาการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย ในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า เพศของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นปัจจัยที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากในการพัฒนาท้องถิ่น กล่าวคือ เพศของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวข้องต่อการมีส่วนร่วมในท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้าน ผลการศึกษารายด้าน คือ การค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาพัฒนาท้องถิ่น ด้านการร่วมวางแผนดำเนินกิจกรรม ด้านการร่วมลงทุนปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล พบว่า เพศ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการมีส่วนร่วมมาก และเพศชายเป็นเพศที่มีส่วนร่วมมากกว่าเพศหญิงในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูเพศชายที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานต่ำ

วาวอร์นตู (สุชาดา ปภาพจน์. 2539 : 146 ; อ้างอิงจาก Waworuntu. 1986) ศึกษาความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอินโดนีเซีย ในด้านคุณสมบัติโดยกำเนิด พบว่า เพศชายมีอายุน้อยจะมีผลผลิตทางการวิจัยมากที่สุด

ระดับการศึกษากับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

สุชาดา ปภาพจน์ (2539 : 146) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 คือ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงานที่สังกัดกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

วินัย ดำสุวรรณ (2542 : 153) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบความตั้งใจที่จะทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตร ตามสาขาวิจัย พบว่า อาจารย์ที่ทำวิจัยสาขาเกษตรมีความตั้งใจทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการสูงกว่าอาจารย์ที่ทำวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

วินัย ศิริจันทร์ (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี มีปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการทุกด้านมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป

ตำแหน่งทางวิชาการกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

สุชาติ ปภากพันธ์ (2539 : 152) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า อายุราชการและตำแหน่งทางวิชาการกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า รองศาสตราจารย์อายุราชการต่ำมีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยสูงที่สุด รองลงมา คือ ศาสตราจารย์ อายุราชการปานกลางและผู้ช่วยศาสตราจารย์อายุราชการต่ำตามลำดับ

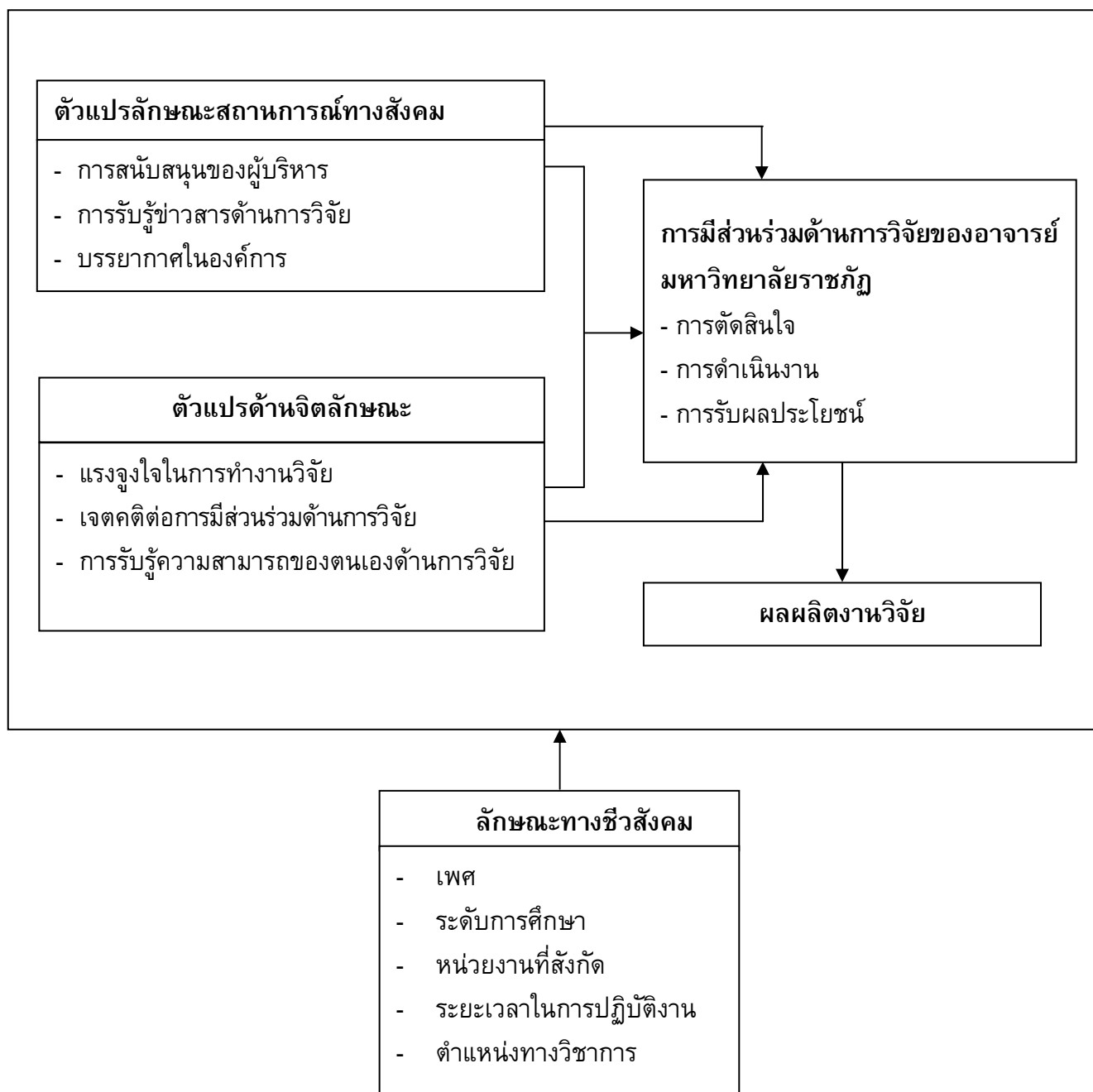
จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น พบว่า เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคคล ดังนั้นงานวิจัยถือเป็นการทำงานตามภารกิจอย่างหนึ่งที่อาจารย์จะต้องทำควบคู่ไปกับงานสอน ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่า ลักษณะทางชีวสังคมได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งทางวิชาการน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงใช้เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มในการศึกษาในครั้งนี้

สรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวคิดปฏิสัมพันธ์ ในลักษณะปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) เป็นกรอบในการอธิบายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของอาจารย์ด้านการวิจัย โดยทำการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องและคัดเลือกตัวแปรเชิงสาเหตุ คือ สถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และบรรยากาศในองค์กร และจิตลักษณะ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และความสามารถด้านการวิจัย ซึ่งคาดว่าจะ

ส่งผลต่อตัวแปรเชิงผล คือ การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ โดยมีลักษณะทางชีวสังคมเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้ลักษณะการมีส่วนร่วมของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff : 1977) มาเป็นแนวทางในการศึกษาการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งจากลักษณะการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทายังไม่ครอบคลุมลักษณะการมีส่วนร่วมใน ข้อ4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นส่วนของผู้เชี่ยวชาญ คณะกรรมการและคณะกรรมการด้านการวิจัยที่จะพิจารณา ทำให้ผู้วิจัยเลือกศึกษาการมีส่วนร่วมเพียง 3 ลักษณะ ซึ่งครอบคลุมลักษณะการมีส่วนร่วมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้โดยแบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา

นิยามเชิงปฏิบัติการ

การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย หมายถึง การที่อาจารย์ทั้งที่ทำวิจัย และไม่เคยทำวิจัย เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการวิจัย ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือครบทุกขั้นตอนของกิจกรรมด้านการวิจัย ทั้งที่เกี่ยวข้องกับตนเองโดยตรง หรือดำเนินงานโดยบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) การตัดสินใจด้านการวิจัย (Decision Making) หมายถึง การที่อาจารย์ได้เข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนของกิจกรรมด้านการวิจัยที่หน่วยงานจัดขึ้น อาทิ การกำหนดนโยบาย แนวทางในการดำเนินงานวิจัยของหน่วยงาน เป็นต้น

2) การดำเนินงานด้านการวิจัย (Implementation) หมายถึง การที่อาจารย์ได้เข้าไปร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม/โครงการด้านการวิจัย ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง หรือบุคคลอื่น หรือหน่วยงานจัดขึ้น

3) การรับผลประโยชน์จากงานวิจัย (Benefits) หมายถึง สิ่งที่อาจารย์ได้รับจากกิจกรรมด้านการวิจัย ทั้งที่เกิดจากผลงานของตนเอง และผลงานภาพรวมขององค์กร อาทิ ความก้าวหน้าทางวิชาการ งบประมาณและสิ่งสนับสนุนการทำงานวิจัย การยอมรับจากสังคม การอบรมสัมมนาและแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัย การเข้าร่วมนำเสนอผลงานทางวิชาการ การพัฒนาการเรียนการสอน

สำหรับการวัดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัด ตามนิยามปฏิบัติการการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เพื่อวัดปริมาณประสบการณ์การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประกอบด้วยคำถาม 13 ข้อ มีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 13 - 78 คะแนน ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงแสดงว่ามีส่วนร่วมด้านการวิจัยมาก ขณะเดียวกันถ้าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่ามีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อย

การสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในหน่วยงานที่ให้ความสำคัญให้การส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวก และจัดกิจกรรมที่เอื้อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานวิจัยได้คล่องตัวขึ้น แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) การกำหนดและให้ความสำคัญกับนโยบายการวิจัย 2) การสนับสนุนเงินทุนอุดหนุนการวิจัย 3) การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย และ 4) การส่งเสริมการทำวิจัย แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร ของ สจ๊ววรรณ ทรรพพสุ (2540) มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” คะแนนอยู่ระหว่าง 16 - 96 คะแนน ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงแสดงว่ามีการสนับสนุนของผู้บริหารสูง ขณะเดียวกันถ้าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่ามีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ

การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย หมายถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารความเป็นไปด้านการวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้า แผนงานที่องค์การกำลังดำเนินอยู่และจะทำในอนาคต นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน กิจกรรม/โครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยผ่านสื่อประเภทต่างๆภายในองค์การ รวมถึงการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในฐานะผู้นำเสนอผลงานหรือผู้วิจารณ์ผลงาน การเรียนรู้และอบรม เพื่อเพิ่มประสบการณ์พัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองด้านการวิจัย วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามกรอบแนวทางของนิยามเชิงปฏิบัติการ ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ จำนวน 12 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” คะแนนอยู่ระหว่าง 12 – 72 คะแนนถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงแสดงว่ามีการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมาก ขณะเดียวกันถ้าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่ามีการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยน้อย

บรรยากาศในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่เน้นงาน ความห่างเหิน ที่มีความสัมพันธ์แบบทางการ ความเอาใจใส่ และการให้ความช่วยเหลือ และ 2) พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับภาระอุปสรรคขัดขวาง ความสนิทสนม การไม่ให้ความร่วมมือ และขวัญกำลังใจ ในการวัดบรรยากาศในองค์การ ผู้วิจัยนำแบบวัดบรรยากาศแบบเปิดของ สุชาติดา ปภาพจน์ (2539 : 198 - 199) มาปรับใช้ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” คะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงแสดงว่ามีบรรยากาศในองค์การที่ดี ขณะเดียวกันถ้าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่ามีบรรยากาศในองค์การที่ไม่ดี

แรงจูงใจในการทำงานวิจัย หมายถึง สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการใช้พลังงาน และศักยภาพที่มีอยู่ทำงานให้ประสบผลสำเร็จการทั้งที่เกิดจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดแรงจูงใจของ สุชาติดา ปภาพจน์. (2539) มาปรับใช้เพื่อวัดปัจจัยที่ผลักดันให้อาจารย์มีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยมีข้อคำถาม 13 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” คะแนนอยู่ระหว่าง 13 – 78 คะแนน ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงแสดงว่ามีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสูง ขณะเดียวกันถ้าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่ามีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยต่ำ

เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย หมายถึง ปริมาณความรู้คิดเชิงประเมินค่าของบุคคล เกี่ยวกับคุณประโยชน์ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ความรู้สึกชอบและความพอใจในการมีส่วนร่วม ตลอดจนความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ มีข้อคำถาม มีข้อคำถาม 10 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” คะแนนอยู่

ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงแสดงว่ามีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูง ขณะเดียวกันถ้าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่ามีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ

ความสามารถด้านการวิจัย หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นของผู้ตอบว่ามีความสามารถและทักษะที่จะทำกิจกรรม/โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ การวัดความสามารถด้านการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย (แบบสอบถามการใช้ทักษะกระบวนการทางสังคมในการวิจัย) ของ วินัย คำสุวรรณ. (2542) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 มาใช้ในการวัดความสามารถด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “ยากที่สุด” ถึง “ง่ายที่สุด” คะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงแสดงว่ามีความสามารถด้านการวิจัยสูง ขณะเดียวกันถ้าผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่ามีความสามารถด้านการวิจัยต่ำ

ผลผลิตงานวิจัย หมายถึง คะแนนรวมของงานวิจัยเดี่ยวและงานวิจัยกลุ่ม ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในช่วง พ.ศ. 2548 – 2551 โดยจำแนกเป็น

1) งานวิจัยเดี่ยว หมายถึง งานวิจัยที่มีผู้รับผิดชอบและเขียนรายงานการวิจัยเพียงคนเดียว ประกอบด้วย จำนวนงานวิจัยเดี่ยว 1 เรื่อง ที่ทำเสร็จแล้ว ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน และจำนวนงานวิจัยเดี่ยว 1 เรื่อง ที่กำลังดำเนินการอยู่ ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

2) งานวิจัยกลุ่ม หมายถึง งานวิจัยที่รับผิดชอบและเขียนรายงานการวิจัยโดยกลุ่มบุคคล ประกอบด้วย จำนวนงานวิจัยกลุ่ม 1 เรื่อง ที่ทำเสร็จแล้ว ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน และจำนวนงานวิจัยกลุ่ม 1 เรื่อง ที่กำลังดำเนินการอยู่ ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กรและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
3. ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย บรรยากาศในองค์กร ตัวแปรจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และความสามารถด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนาย การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
4. ตัวแปรการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตงานวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือน และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป ไม่นับรวมอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ จำนวน 363 คน ประกอบด้วย อาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ และหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ วิทยาลัยการจัดการ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ และศูนย์การศึกษาภายนอก (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2550 : ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2550)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือน และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป ไม่นับรวมอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ ประกอบด้วย 1) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 3) คณะครุศาสตร์ 4) คณะศิลปกรรมศาสตร์ 5) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 6) คณะวิทยาการจัดการ และหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ วิทยาลัยการจัดการ วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ และศูนย์การศึกษาภายนอก ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการเก็บข้อมูล

ที่	หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	78	62
2	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	25	16
3	คณะครุศาสตร์	56	21
4	คณะวิทยาการจัดการ	61	20
5	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	71	40
6	คณะศิลปกรรมศาสตร์	31	19
7	หน่วยงานอื่นๆ	41	23
	รวม	363	201

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลให้กับอาจารย์ผู้สอนประจำตามคณะและหน่วยงานต่างๆ จำนวน 348 ฉบับ ได้รับตอบกลับคืนมา 217 ฉบับ เมื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์จำนวน 201 ฉบับ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 55.37 ของจำนวนประชากร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงขึ้นตามกรอบแนวทางของนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ รวมทั้งลักษณะทางชีวสังคมดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อความ ที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลผลิตงานวิจัย

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลจำนวนผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลผลิตงานวิจัย หมายถึง คະแนมรวมของงานวิจัยเดี่ยวและงานวิจัยกลุ่มของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในช่วง พ.ศ. 2548 – 2551 โดยจำแนกเป็น

1) งานวิจัยเดี่ยว หมายถึง งานวิจัยที่มีผู้รับผิดชอบและเขียนรายงานการวิจัยเพียงคนเดียว ประกอบด้วย จำนวนงานวิจัยเดี่ยว 1 เรื่อง ที่ทำเสร็จแล้ว ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน และจำนวนงานวิจัยเดี่ยว 1 เรื่อง ที่กำลังดำเนินการอยู่ ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

2) งานวิจัยกลุ่ม หมายถึง งานวิจัยที่รับผิดชอบและเขียนรายงานการวิจัยโดยกลุ่มบุคคล ประกอบด้วย จำนวนงานวิจัยกลุ่ม 1 เรื่อง ที่ทำเสร็จแล้ว ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน และจำนวนงานวิจัยกลุ่ม 1 เรื่อง ที่กำลังดำเนินการอยู่ ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

ตัวอย่าง แบบสอบถามเกี่ยวกับผลผลิตงานวิจัย

งานวิจัยเดี่ยว	งานวิจัยกลุ่ม
1. จำนวนงานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว () ไม่มี () มี จำนวน.....เรื่อง	1. จำนวนงานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว () ไม่มี () มี จำนวน.....เรื่อง
2. จำนวนงานวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่ () ไม่มี () มี จำนวน.....เรื่อง	2. จำนวนงานวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่ () ไม่มี () มี จำนวน.....เรื่อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณประสบการณ์การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของ โคเฮน และ อัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff : 1997) โดยใช้เพียง 3 ลักษณะ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยมีข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวัด พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .34 ถึง .77 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 13 ข้อ

และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9071 แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ความเป็นไปได้ของพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 13 – 78 เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (N = 201) พิสัยคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 21 - 78 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .35 - .77 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9177

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)

(0) ท่านมีส่วนวางแผนการทำวิจัยของหน่วยงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวกผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากมาตรประเมิน “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วนกรณีเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนนตรงกันข้าม

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

(0) ท่านมักให้ความร่วมมือกับกิจกรรมด้านการวิจัยของหน่วยงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวกผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากมาตรประเมิน “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วนกรณีเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนนตรงกันข้าม

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

(0) ท่านได้รับความรู้ และทักษะในการวิจัยจากการร่วมประชุมทางวิชาการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวกผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากมาตรประเมิน “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วนกรณีเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดการสนับสนุนของผู้บริหารของ สจ๊วต วรรณ ทรรพสุ (2540) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนของผู้บริหารต่อภารกิจด้านการวิจัย ประกอบด้วยการกำหนดและให้ความสำคัญกับนโยบายการวิจัย การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย การสนับสนุนเงินทุนอุดหนุนการวิจัย และการส่งเสริมการทำวิจัย โดยมีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวัด พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .45 ถึง .79 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 16 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9559 คะแนน แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ความเป็นไปได้ของพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 16 - 96 เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (N = 201) พิสัยคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 20 - 96 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .49 - .70 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9064

ตัวอย่าง แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร

(0) มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการวิจัยให้กับบุคลากร

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวกผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากมาตรประเมิน “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วนกรณีเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย

แบบวัดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวทางของนิยามเชิงปฏิบัติการ ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ เพื่อวัดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 14 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวัด พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง -.10 ถึง .77 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 12 ข้อ

และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9194 แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ความเป็นไปได้ของพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 12 – 72 คะแนน เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (N = 201) พิสัยคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 30 - 72 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .24 - .74 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8275

ตัวอย่าง แบบสอบถามการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย

(0) ท่านได้รับข่าวสารการดำเนินงาน/กิจกรรมด้านการวิจัยจากสื่อต่างๆของหน่วยงาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวกผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากมาตรประเมิน “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วนกรณีเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 6 แบบสอบถามบรรยากาศในองค์กร

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดบรรยากาศแบบเปิดของ สุชาติดา ปภาพจน์ (2539 : 198 - 199) มาปรับใช้ มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวัด พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง -.09 ถึง .74 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 10 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9154 แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ความเป็นไปได้ของพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (N = 201) พิสัยคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 12 - 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .67-.83 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9376

ตัวอย่าง แบบสอบถามบรรยากาศในองค์กร

(0) หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆใช้งานอย่างสะดวก

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวกผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากมาตรประเมิน “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วนกรณีเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความสามารถด้านการวิจัย

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย (แบบสอบถามการใช้ทักษะกระบวนการทางสังคมในการวิจัย) ของ วินัย คำสุวรรณ. (2542) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 มาใช้มีจำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “ยากที่สุด” ถึง “ง่ายที่สุด” ความเป็นไปได้ของพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (N = 201) พิสัยคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 10 - 59 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .52 - .74 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8896

ตัวอย่าง แบบสอบถามความสามารถด้านการวิจัย

(0) พุดในที่ประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

.....
 ยากที่สุด ยาก ค่อนข้างยาก ค่อนข้างง่าย ง่าย ง่ายที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวกผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากมาตรประเมิน “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วนกรณีเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 8 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานวิจัย

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบวัดแรงจูงใจของ สุชาติ ภาณุพันธ์. (2539) เพื่อวัดปัจจัยที่ผลักดันให้อาจารย์มีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยมีข้อคำถาม 20 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวัด พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง -.41 ถึง .71 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 13 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8961 ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ความเป็นไปได้ของพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 13 - 78 คะแนน เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (N = 201) พิสัยคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 31 - 77 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .34 - .57 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8236

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานวิจัย

(0) ท่านจะทำงานวิจัยเฉพาะในเรื่องที่ท่านสนใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวกผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากมาตรประเมิน “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ส่วนกรณีเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนนตรงกันข้าม

ตอนที่ 9 แบบสอบถามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเพื่อวัดเจตคติ 3 ด้าน คือ ความรู้คิดเชิงประเมินค่า ความรู้สึก ความพร้อมมุ่งกระทำโดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้เชิงประเมินค่าของอาจารย์เกี่ยวกับคุณประโยชน์ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ความรู้สึกชอบและความพอใจในการมีส่วนร่วม ตลอดจนความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มีข้อคำถาม 15 ข้อ เมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง -.07 ถึง .53 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 10 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8424 ใช้มาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “ไม่จริงเลย” ถึง “ไม่จริงเลย” ความเป็นไปได้ของพิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (N = 201) พิสัยคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 23 - 54 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .29 - .76 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8556

ตัวอย่าง แบบสอบถามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

(0) การทำงานวิจัยจะมีคุณภาพได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกคน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวกผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนน 6 ถึง 1 จากมาตรประเมิน “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ส่วนกรณีเป็นข้อความทางลบ ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดตัวแปรไปหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบวัดแต่ละฉบับว่าแบบวัดสามารถวัดได้ถูกต้อง ตรงตามเนื้อหาที่จะวัด โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ ภาษาและคำศัพท์มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบวัดสมบูรณ์มากที่สุดก่อนที่จะนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดโดยผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรสายสอนและกลุ่มอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ จะหาภายหลังจากการวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อแล้วผู้วิจัยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมสูงตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตลอดจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะวัด แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อกับทางหน่วยงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารหน่วยงาน ที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยผ่านหัวหน้าหน่วยงานและขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อชี้แจงรายละเอียดและขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 เดือน
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ในวันและเวลาที่นัดหมายไว้ โดยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Coefficient Correlation)
2. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1,2
3. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 3
4. ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Coefficient Correlation) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 4

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) เพื่อศึกษาตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมและกลุ่มจิตลักษณะ สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้มากน้อยเพียงใด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยกับผลผลิตงานวิจัย ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปรเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตงานวิจัยกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 2 จำนวนความถี่และค่าร้อยละของอาจารย์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สาขาวิชา
ที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และสถานภาพการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศหญิง	119	59.2
เพศชาย	82	40.8
รวม	201	100
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี	127	63.2
ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป	74	36.8
รวม	201	100
อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	147	73.1
อาจารย์ที่มีตำแหน่งผศ. และ รศ.	54	26.9
รวม	201	100
ระดับการศึกษาปริญญาโท	173	86.1
ระดับการศึกษาปริญญาเอก	28	13.9
รวม	201	100
สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ประยุกต์	79	39.3
สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	122	60.7
รวม	201	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (N)	ร้อยละ
ข้าราชการ	103	51.2
พนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง	98	48.8
รวม	201	100
ไม่เคยทำวิจัย	74	63.2
เคยทำวิจัย	127	36.8
รวม	201	100

จากตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีจำนวนทั้งสิ้น 201 คน พบว่า มีอาจารย์เพศหญิงจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 มากกว่า อาจารย์เพศชาย ที่มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8

ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า มีตำแหน่งอาจารย์มากกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ โดยมีจำนวน อาจารย์ 147 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

อาจารย์ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 86.1 จบการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9

จำแนกอาจารย์ตามสาขาวิชาที่สังกัด อาจารย์ส่วนใหญ่สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 และสังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

ด้านสถานภาพการทำงานอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาเป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

ประสบการณ์การทำงานวิจัย อาจารย์ส่วนใหญ่เคยทำงานวิจัย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8

สรุป กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มากกว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่ง ผศ. และ รศ. อาจารย์มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท มากกว่า ระดับปริญญาเอก มีอาจารย์ที่สังกัดสังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ มากกว่า อาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มีอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ มากกว่า อาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง และมีอาจารย์ที่เคยทำวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนต่ำสุดและสูงสุดของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (คน)			คะแนน			
	สูง	ต่ำ	รวม	ต่ำสุด	สูงสุด	$\bar{X}$	S.D
การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	111	90	201	21	78	53.08	10.99
การสนับสนุนของผู้บริหาร	107	94	201	20	96	63.51	13.91
การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย	109	92	201	30	72	50.07	7.43
บรรยากาศในองค์กร	92	109	201	12	60	40.84	9.03
แรงจูงใจในการทำงานวิจัย	105	96	201	31	77	54.49	8.16
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	123	78	201	23	54	41.86	5.58
ความสามารถด้านการวิจัย	97	104	201	10	59	35.56	7.57

จากตาราง 3 ข้อมูลอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 201 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เท่ากับ 53.08 ส่วนตัวแปรอิสระ คือ สถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และบรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 63.51 50.07 และ 40.84 จิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 54.49 41.86 และ 35.56

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	การสนับสนุนของผู้บริหาร	การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย	บรรยากาศในองค์กร	ความสามารถด้านการวิจัย	แรงจูงใจในการทำงานวิจัย	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย
การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	1.00						
การสนับสนุนของผู้บริหาร	.304**	1.00					
การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย	.654**	.345**	1.00				
บรรยากาศในองค์กร	.357**	.608**	.377**	1.00			
ความสามารถด้านการวิจัย	.182**	-.020	.164*	.014	1.00		
แรงจูงใจในการทำงานวิจัย	.369**	.438**	.262**	.420**	.078	1.00	
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	.540**	.211*	.519**	.326**	.249**	.408**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า สถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย บรรยากาศในองค์กร และจิตลักษณะ ได้แก่ ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .182 – .654 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ($r = .654$) รองลงมาคือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ($r = .540$) แรงจูงใจในการทำงานวิจัย ($r = .369$) บรรยากาศในองค์กร ($r = .357$) การสนับสนุนของผู้บริหาร ($r = .304$) และความสามารถด้านการวิจัย ($r = .182$) ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารกับบรรยากาศในองค์กร ($r = .608$) รองลงมา คือ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยกับเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ($r = .519$) การสนับสนุนของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ($r = .438$) บรรยากาศในองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ($r = .420$) แรงจูงใจในการทำงานวิจัยและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ($r = .408$) การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยกับบรรยากาศในองค์กร ($r = .377$) การสนับสนุนของผู้บริหารกับการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย ($r = .345$) บรรยากาศในองค์กรกับเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ($r = .326$) การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยกับแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ($r = .262$) ความสามารถในการวิจัยกับเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ($r = .249$) และตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารกับเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ($r = .211$) และการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยกับการความสามารถด้านการวิจัย ($r = .164$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดย พิจารณาตามระดับการสนับสนุนของผู้บริหาร และระดับเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	แสดงค่าเอฟ				% ทำนาย
	จำนวน (คน)	การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย		
		ก	ข	ก x ข	
รวม	201	10.069*	12.557*	6.470*	13.7
เพศหญิง	119	5.268*	4.129*	<1	9.4
เพศชาย	82	4.571*	15.249*	21.438*	33
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี	127	4.081*	4.992*	5.654*	10.9
ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป	74	6.798*	8.349*	<1	23.4
อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางตำแหน่ง	147	4.461*	8.421*	9.330*	14
ตำแหน่ง ผศ. และรศ.	54	5.028*	1.292	<1	16.7
การศึกษาระดับปริญญาโท	173	12.931*	6.832*	3.679	13.7
การศึกษาระดับปริญญาเอก	28	<1	1.926	<1	12.3
สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ประยุกต์	79	1.059	6.180*	4.832*	11.7
สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และ ศิลปกรรมศาสตร์	122	8.878*	5.080*	1.400	15.8
ข้าราชการ	103	.9537*	24.355*	3.257	29.6
พนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง	98	2.503	<1	4.123*	5.6

* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	
รวม	การสนับสนุนของผู้บริหาร	มาก = 55.134	น้อย = 50.317
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 55.415	น้อย = 50.035
เพศหญิง	การสนับสนุนของผู้บริหาร	มาก = 53.353	น้อย = 48.605
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 53.081	น้อย = 48.877
เพศชาย	การสนับสนุนของผู้บริหาร	มาก = 57.420	น้อย = 53.157
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 59.182	น้อย = 51.395
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี	การสนับสนุนของผู้บริหาร	มาก = 54.332	น้อย = 50.177
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 54.560	น้อย = 49.939
ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป	การสนับสนุนของผู้บริหาร	มาก = 56.444	น้อย = 50.507
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 56.765	น้อย = 50.186
อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทาง ตำแหน่ง	การสนับสนุนของผู้บริหาร	มาก = 53.582	น้อย = 49.768
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 54.295	น้อย = 49.054
ผศ. และ รศ.	การสนับสนุนของผู้บริหาร	มาก = 58.140	น้อย = 52.057
การศึกษาระดับปริญญาโท	การสนับสนุนของผู้บริหาร	มาก = 54.765	น้อย = 48.998
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 53.977	น้อย = 49.785
สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ประยุกต์	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 56.734	น้อย = 51.158
สาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และ ศิลปกรรมศาสตร์	การสนับสนุนของผู้บริหาร	มาก = 55.000	น้อย = 48.639
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 54.225	น้อย = 49.413
ข้าราชการ	การสนับสนุนของผู้บริหาร	มาก = 55.934	น้อย = 49.729
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 57.789	น้อย = 47.874

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ (ตาราง 5) พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์เพศชาย กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการวิเคราะห์ของเชฟเฟ (Scheffe) ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ดังตาราง 6 – 11

ตาราง 6 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มรวม

กลุ่ม		N	$\bar{X}$	รหัส	(12)	(21)	(11)
การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย				54.938	54.375	45.696
สูง	สูง	75	55.893	(22)	0.955	1.518	10.197*
ต่ำ	สูง	48	54.938	(12)		0.563	9.242*
สูง	ต่ำ	32	54.375	(21)			8.679*
ต่ำ	ต่ำ	46	45.696	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 3 คู่ แต่ที่สำคัญมี 2 คู่ คือ ในกลุ่มรวม กลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ในกลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูงจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์อาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และยังพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

ตาราง 7 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตาม การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์เพศชาย

กลุ่ม		N	$\bar{X}$	รหัส	(21)	(22)	(11)
การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย				58.143	56.697	44.647
ต่ำ	สูง	18	61.667	(12)	3.524	4.97	17.020*
สูง	ต่ำ	14	58.143	(21)		1.446	13.496*
สูง	สูง	17	56.697	(22)			12.05*
ต่ำ	ต่ำ	33	44.647	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 3 คู่ แต่ที่สำคัญมี 2 คู่ คือ ในกลุ่มอาจารย์เพศชาย กลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และกลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูง มีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และยังพบว่า กลุ่มอาจารย์เพศชายที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

ตาราง 8 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตาม การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

กลุ่ม		N	$\bar{X}$	รหัส	(21)	(22)	(11)
การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย				54.471	54.174	45.407
ต่ำ	สูง	37	54.946	(12)	0.475	0.772	9.539*
สูง	ต่ำ	17	54.471	(21)		0.297	9.064*
สูง	สูง	46	54.174	(22)			8.767*
ต่ำ	ต่ำ	27	45.407	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 3 คู่ แต่ที่สำคัญมี 2 คู่ คือ ในกลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และกลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูงจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และยังพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

ตาราง 9 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม		N	$\bar{X}$	รหัส	(21)	(22)	(11)
การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย				53.720	53.444	44.389
ต่ำ	สูง	41	55.146	(12)	1.426	1.702	10.757*
สูง	ต่ำ	25	53.720	(21)		0.276	9.331*
สูง	สูง	45	53.444	(22)			9.055*
ต่ำ	ต่ำ	36	44.389	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 3 คู่ แต่ที่สำคัญมี 2 คู่ คือ ในกลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และกลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูง มีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และยังพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

ตาราง 10 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตาม การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชา ด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์

การสนับสนุน ของผู้บริหาร	X	กลุ่ม เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย	N	$\bar{X}$	รหัส	(22)	(21)	(11)
						55.423	54.778	47.538
ต่ำ		สูง	22	58.045	(12)	2.622	3.267	10.507*
สูง		สูง	26	55.423	(22)		0.645	7.885*
สูง		ต่ำ	18	54.778	(21)			7.24*
ต่ำ		ต่ำ	13	47.538	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 3 คู่ แต่ที่สำคัญมี 2 คู่ คือ ในกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชา ด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ กลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ ผู้ที่มีเจตคติต่อ การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ในกลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูง มีส่วนร่วม ด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และยังพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้าน วิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้าน การวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

ตาราง 11 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตาม การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงาน ราชการและอาจารย์อัตราจ้าง

กลุ่ม		N	$\bar{X}$	รหัส	(12)	(22)	(11)
การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย				53.615	52.622	48.682
สูง	ต่ำ	13	56.692	(21)	3.077	4.07	8.01*
ต่ำ	สูง	26	53.615	(12)		0.993	4.933
สูง	สูง	37	52.622	(22)			3.94
ต่ำ	ต่ำ	22	48.682	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูง จะมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม โดยพบว่า 1) กลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างในกลุ่มพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง 2) กลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูงจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และ 3) ในกลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด แต่ไม่พบความแตกต่างในกลุ่มพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวเฉพาะกรณีที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร การสนับสนุนของผู้บริหาร กับเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย (ตาราง 5 ส่วนที่ 2) คะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไป ตามการสนับสนุนของผู้บริหาร โดยพบว่า อาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มากกว่าอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ พบผล ในกลุ่มย่อยที่สำคัญ 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่ม อาจารย์เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 53.353 และ 48.605) 2) กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 56.444 และ 50.507) 3) กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งผศ.และรศ. (ค่าเฉลี่ย 58.140 และ 52.057) 4) กลุ่ม อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับป.โท (ค่าเฉลี่ย 54.765 และ 48.998) 5) กลุ่มอาจารย์สังกัดสาขาวิชา ด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 55.000 และ 48.639) และ 6) กลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 55.934 และ 49.729)

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย คะแนนการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยพบว่า อาจารย์ที่มี เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัยต่ำ พบผล ในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 58.081 และ 48.877) กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 56.765 และ 50.186) กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิ การศึกษาระดับป.โท (ค่าเฉลี่ย 53.977 และ 49.785) กลุ่มอาจารย์สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และ ศิลปกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 54.225 และ 49.413) และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 57.789 และ 47.874)

จากการพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวคือ การสนับสนุนของผู้บริหาร พบว่า ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม อาจารย์ ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของ ผู้บริหารต่ำ และ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย พบว่า ในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม อาจารย์ที่มีเจตคติ ต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้าน การวิจัยต่ำ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยพิจารณาตามระดับบรรยากาศในองค์กร และระดับเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

กลุ่ม	แสดงค่าเอฟ				% ทำนาย
	จำนวน (คน)	บรรยากาศ ในองค์กร	เจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัย		
		ก	ข	ก x ข	
รวม	201	15.206*	15.721*	7.592*	15.9
เพศหญิง	119	5.048*	5.056*	1.588	9.7
เพศชาย	82	14.389*	15.286*	8.982*	30.4
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี	127	10.929*	6.048*	6.499*	15
ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป	74	5.185*	12.729*	1.269	21.6
อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางตำแหน่ง	147	9.355*	10.704*	9.898*	16.5
ตำแหน่ง ผศ. และรศ.	54	4.986*	3.283*	<1	17.2
การศึกษาระดับปริญญาโท	173	14.773*	10.256*	9.358*	16.6
การศึกษาระดับปริญญาเอก	28	<1	1.454	1.303	16.9
สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ประยุกต์	79	<1	6.323*	3.282	10
สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และ ศิลปกรรมศาสตร์	122	15.322*	7.795*	3.514	20.4
ข้าราชการ	103	7.487*	28.013*	2.783	28.1
พนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง	98	9.661*	<1	5.419*	11.7

* คำนวณสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	
รวม	บรรยากาศในองค์กร	มาก = 55.327	น้อย = 49.557
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 55.376	น้อย = 49.509
เพศหญิง	บรรยากาศในองค์กร	มาก = 53.247	น้อย = 48.659
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 53.249	น้อย = 48.658
เพศชาย	บรรยากาศในองค์กร	มาก = 58.225	น้อย = 50.639
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 58.342	น้อย = 50.523
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี	บรรยากาศในองค์กร	มาก = 55.210	น้อย = 48.595
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 54.363	น้อย = 49.442
ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป	บรรยากาศในองค์กร	มาก = 56.070	น้อย = 51.111
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 57.475	น้อย = 49.706
อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางตำแหน่ง	บรรยากาศในองค์กร	มาก = 54.077	น้อย = 48.671
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 54.265	น้อย = 48.483
ผศ. และ รศ.	บรรยากาศในองค์กร	มาก = 58.208	น้อย = 52.650
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 57.684	น้อย = 53.174
การศึกษาระดับปริญญาโท	บรรยากาศในองค์กร	มาก = 54.699	น้อย = 48.746
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 54.203	น้อย = 49.243
สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ประยุกต์	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 55.016	น้อย = 52.792
สาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และ ศิลปกรรมศาสตร์	บรรยากาศในองค์กร	มาก = 55.947	น้อย = 48.167
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 54.633	น้อย = 49.481

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	
ข้าราชการ	บรรยากาศในองค์กร	มาก = 55.434	น้อย = 49.962
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	มาก = 57.991	น้อย = 47.405
พนักงานราชการและอาจารย์ อัตราจ้าง	บรรยากาศในองค์กร	มาก = 55.780	น้อย = 49.231

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ บรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ (ตาราง 12) พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ บรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์เพศชาย กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการวิการของเชฟเฟ (Scheffe) ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ดังตาราง 13 – 18

ตาราง 13 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตามบรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มรวม

กลุ่ม	N	$\bar{X}$	รหัส	(12)	(21)	(11)
บรรยากาศ ในองค์กร				54.529	54.432	44.585
เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย						
ดี	72	56.222	(22)	1.693	1.79	11.637*
ไม่ดี	51	54.529	(12)		0.097	9.944*
ดี	37	54.432	(21)			9.847*
ไม่ดี	41	44.585	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 3 คู่ แต่ที่สำคัญมี 2 คู่ คือ ในกลุ่มรวม กลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยาภาสในองค์การที่ไม่ดี ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูง มีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และในกลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีบรรยาภาสในองค์การที่ดี จะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีบรรยาภาสในองค์การที่ไม่ดี และยังพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยาภาสในองค์การที่ไม่ดี และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

ตาราง 14 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตาม บรรยาภาสในองค์การ และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์เพศชาย

กลุ่ม		N	$\bar{X}$	รหัส	(12)	(21)	(11)
บรรยาภาส ในองค์การ	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย				57.545	57.313	43.733
ดี	สูง	29	59.138	(22)	1.593	1.825	15.405*
ไม่ดี	สูง	22	57.545	(12)		0.232	13.821*
ดี	ต่ำ	16	57.313	(21)			13.58*
ไม่ดี	ต่ำ	15	43.733	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 3 คู่ แต่ที่สำคัญมี 2 คู่ คือ ในกลุ่มอาจารย์เพศชาย กลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยาภาสในองค์การที่ไม่ดี ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และในกลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีบรรยาภาสในองค์การที่ดีจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีบรรยาภาสในองค์การที่ไม่ดี และยังพบว่า ในกลุ่มอาจารย์เพศชายที่มีบรรยาภาสในองค์การที่ไม่ดี และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

ตาราง 15 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตาม บรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

บรรยากาศ ในองค์กร	กลุ่ม x เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย	N	$\bar{X}$	รหัส	(22)	(12)	(11)
					55.120	53.606	43.583
ดี	ต่ำ	20	55.300	(21)	8.10	1.694	11.717*
ดี	สูง	50	55.120	(22)		1.514	11.537*
ไม่ดี	สูง	33	53.606	(12)			10.023*
ไม่ดี	ต่ำ	24	43.583	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 3 คู่ แต่ที่สำคัญมี 2 คู่ คือ ในกลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ดีจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ดี และในกลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ดี ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูง จะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และยังพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ผู้ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ดี และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

ตาราง 16 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตาม บรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

บรรยากาศ ในองค์กร	กลุ่ม x เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย	N	$\bar{X}$	รหัส	(22)	(21)	(11)
					54.187	43.000	43.000
ไม่ดี	สูง	38	54.342	(12)	0.155	0.376	11.342*
ดี	สูง	48	54.187	(22)		0.221	11.187*
ดี	ต่ำ	29	53.966	(21)			10.966*
ไม่ดี	ต่ำ	32	43.000	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 3 คู่ แต่ที่สำคัญมี 2 คู่ คือ ในกลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ไม่ดี ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูง จะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และในกลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ดีจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ไม่ดี และยังพบว่า ในกลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ไม่ดี และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

ตาราง 17 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตาม บรรยาภาศในองค์การ และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับป.โท

กลุ่ม		N	$\bar{X}$	รหัส	(21)	(12)	(11)
บรรยาภาศ ในองค์การ	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย				54.588	53.595	43.897
ดี	สูง	58	54.801	(22)	0.213	1.206	10.904*
ดี	ต่ำ	34	54.588	(21)		0.993	10.691*
ไม่ดี	สูง	42	53.595	(12)			9.693*
ไม่ดี	ต่ำ	39	43.897	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 3 คู่ แต่ที่สำคัญมี 2 คู่ คือ ในกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับป.โท กลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ดีมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ไม่ดี และในกลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ไม่ดี ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และยังพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับป.โท ผู้ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ไม่ดี และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

ตาราง 18 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เมื่อพิจารณาตาม บรรยาภาศในองค์การ และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงาน ราชการและอาจารย์อัตราจ้าง

บรรยาภาศ ในองค์การ	X	กลุ่ม เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมด้านการวิจัย	N	$\bar{X}$	รหัส	(22)	(12)	(11)
						53.684	52.040	46.421
ดี		ต่ำ	16	57.875	(21)	4.191	5.835	11.454*
ดี		สูง	38	53.684	(22)		1.644	7.263*
ไม่ดี		สูง	25	52.040	(12)			5.619
ไม่ดี		ต่ำ	19	46.421	(11)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 พบค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 2 คู่ แต่ที่สำคัญมี 1 คู่ คือ ในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและ อาจารย์อัตราจ้างที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ดี มีส่วนร่วมด้าน การวิจัยมากกว่าผู้ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ไม่ดี

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม ด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ บรรยาภาศในองค์การ และเจตคติ ต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม โดยพบว่า 1) กลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยาภาศ ในองค์การที่ไม่ดี ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการวิจัยต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างในกลุ่มพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง 2) กลุ่มอาจารย์ ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ดีมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่า ผู้ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ไม่ดี และ 3) ในกลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยาภาศในองค์การที่ไม่ดี และมีเจตคติต่อ การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวเฉพาะกรณีที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร บรรยายภาคในองค์การกับ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย (ตาราง 13 ส่วนที่ 2) คะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ บรรยายภาคในองค์การ โดยพบว่า อาจารย์ที่มีบรรยายภาคในองค์การที่ดีมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีบรรยายภาคในองค์การที่ไม่ดี พบผล ในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 53.247 และ 48.659) กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 56.070 และ 51.111) กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งผศ.และรศ. (ค่าเฉลี่ย 58.208 และ 52.650) กลุ่มอาจารย์สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 54.947 และ 48.167) และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 55.434 และ 49.962)

และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย พบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 53.249 และ 48.658) กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 57.475 และ 49.706) กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งผศ.และรศ. (ค่าเฉลี่ย 57.684 และ 53.174) กลุ่มอาจารย์สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (ค่าเฉลี่ย 55.016 และ 52.792) กลุ่มอาจารย์สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 54.633 และ 49.481) และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 57.991 และ 47.405)

จากการพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ บรรยายภาคในองค์การ พบว่า ในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม อาจารย์ที่มีบรรยายภาคในองค์การที่ดีมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีบรรยายภาคในองค์การที่ไม่ดี และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย พบว่า ในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม อาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปรเพื่อทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

ตาราง 19 ร้อยละของการทำนายตามลำดับความสำคัญของตัวทำนายจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise) ของตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ในการทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กลุ่ม	จำนวน (คน)	% การทำนาย	ตัวทำนาย	ค่าเบต้า
รวม	201	50.1	2 , 5 , 4	.501 , .219 , .149
เพศ				
หญิง	199	52.2	2 , 4	.610 , .256
ชาย	82	51.4	5 , 2 , 6	.395 , .320 , .174
ระยะเวลาปฏิบัติงาน				
ต่ำกว่า 10 ปี	127	54	2 , 5 , 4	.546 , .237 , .149
10 ปีขึ้นไป	74	44.8	2 , 4 , 3	.469 , .307
ตำแหน่งทางวิชาการ				
อาจารย์	147	50.1	2 , 5 , 4	.472 , .276 , .141
ผศ. และ รศ.	54	56.9	2 , 3	.496 , .307
ระดับการศึกษา				
ปริญญาโท	173	50.1	2 , 4 , 5	.509 , .208 , .167
ปริญญาเอก	28	34.3	5	.585
สาขาวิชาที่สังกัด				
วิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์	79	45.6	2 , 5	.409 , .375
สังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	122	51.5	2 , 4	.613 , .250
สถานภาพการทำงาน				
ข้าราชการ	103	57.2	2 , 5 , 4	.353 , .331 , .212
พนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง	98	44	2 , 3	.602 , .168

1.การสนับสนุนของผู้บริหาร

2.การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย

3.บรรยากาศในองค์กร

4.แรงจูงใจในการทำงานวิจัย

5.เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

6.ความสามารถด้านการวิจัย

จากตาราง 19 พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มรวม คือ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50.1 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าเบต้า .501)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย พบว่า ในเพศหญิง ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย คือ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52.2 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าBeta = .610)

กลุ่มอาจารย์เพศชาย พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย คือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และความสามารถด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 51.4 โดยเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าBeta = .395)

กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี พบว่า ตัวแปรการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 54 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงสุด (ค่าเบต้า .546)

กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย คือ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 44.8 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าเบต้า .469)

กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย คือ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50.1 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าเบต้า .472)

กลุ่มของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ พบว่า การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยและบรรยากาศในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 56.9 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าเบต้า .496)

กลุ่มของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย คือ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50.1 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าเบต้า .509)

กลุ่มของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก พบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยได้ร้อยละ 34.3 และมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าเบต้า .585)

กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย คือ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 45.6 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงสุด (ค่าเบต้า .409)

กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย คือ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 51.5 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงสุด (ค่าเบต้า .613)

กลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย คือ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 57.2 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงสุด (ค่าเบต้า .353)

กลุ่มของอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย คือ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และบรรยากาศในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายได้คิดเป็นร้อยละ 44 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าBeta = .602)

สรุปผลการวิจัย พบว่า สถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 50.1 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าเบต้า .501) รองลงมา คือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .219) และ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .149) เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอาจารย์เพศหญิง กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งผศ.และ รศ. กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับป.โท กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ กลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ

และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง พบว่า การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงสุด ช่วงการทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 44 ถึง 57.2 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (ค่าเบต้า .353) และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง (ค่าเบต้า.602)

นอกจากนี้ ยังพบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงสุดในกลุ่มอาจารย์เพศชาย (ค่าเบต้า .395) และกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับป.เอก (ค่าเบต้า .585)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยกับผลผลิตงานวิจัยของ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 20 ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยกับผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย	ผลผลิตงานวิจัย
การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย (PARTICIPATION)	1.00	
ผลผลิตงานวิจัย (RESEARCH)	.305**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .305$)

สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์เพศชาย กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์เพศชาย กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับป.โท และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง

3. สถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 50.1 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าเบต้า .501) เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยส่วนใหญ่ พบว่า การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงสุด ช่วงการทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 44 ถึง 57.2 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (ค่าเบต้า.353) และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง (ค่าเบต้า.602)

นอกจากนี้ ในกลุ่มอาจารย์เพศชาย และกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับป.เอก ตัวแปรที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยได้สูงสุด คือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และยังพบว่า ตัวแปรเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย เป็นตัวทำนายที่สำคัญในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยส่วนใหญ่

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยกับผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง "สถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา" เป็นการศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุ ทั้งด้านสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยในบทนี้จะอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อศึกษาว่าตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มจิตลักษณะ สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้มากน้อยเพียงใด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยกับผลผลิตงานวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กรและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
3. ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย บรรยากาศในองค์กร ตัวแปรจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และความสามารถด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนาย การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
4. ตัวแปรการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตงานวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ สถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนของผู้บริหาร 2) การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย 3) บรรยากาศในองค์กร จิตลักษณะ ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการทำงานวิจัย 2) เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย 3) ความสามารถด้านการวิจัย
2. ตัวแปรตาม(Dependent Variables) ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) ผลผลิตงานวิจัย
3. ตัวแปรแบ่งกลุ่ม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งทางวิชาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือน และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป ไม่นับรวมอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อจำนวน 363 คน ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลให้กับหน่วยงานต่างๆ จำนวน 348 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 217 ฉบับ เมื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พบว่ามีความสมบูรณ์จำนวน 201 ฉบับ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 201 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบ่งเป็น 9 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับผลผลิตงานวิจัย 3) แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย 4) แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร 5) แบบสอบถามการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย 6) แบบสอบถามบรรยากาศในองค์กร 7)แบบสอบถามความสามารถด้านการวิจัย 8) แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานวิจัย และ 9) แบบสอบถามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

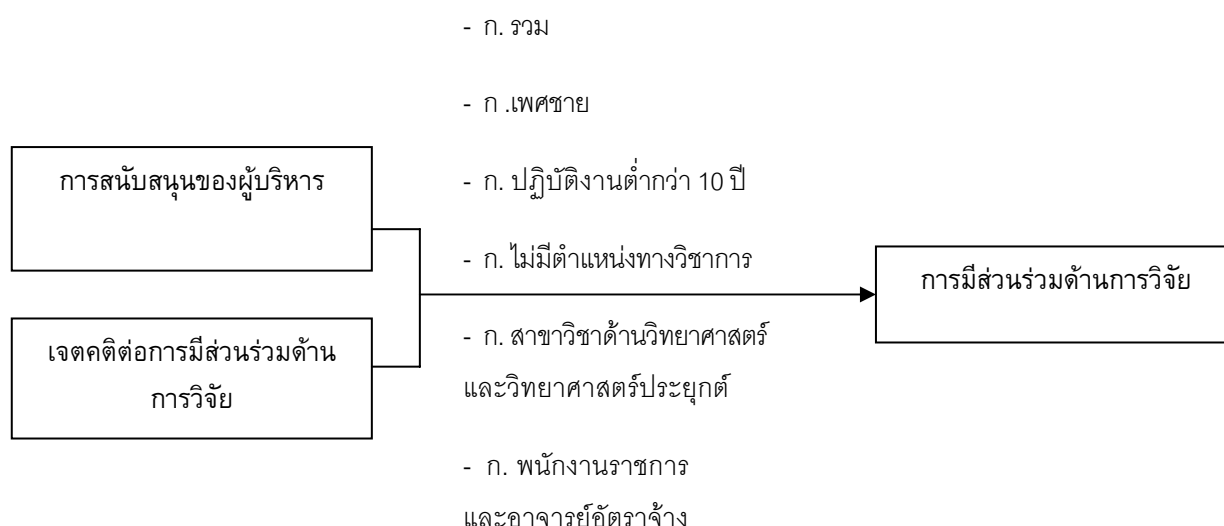
ในการศึกษาครั้งนี้ นำข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยมีการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1,2
3. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3
4. ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Coefficient Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 1 โดยสมมติฐานข้อ 1 กล่าวว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูง และอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูง จะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1



ภาพประกอบ 2 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ที่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

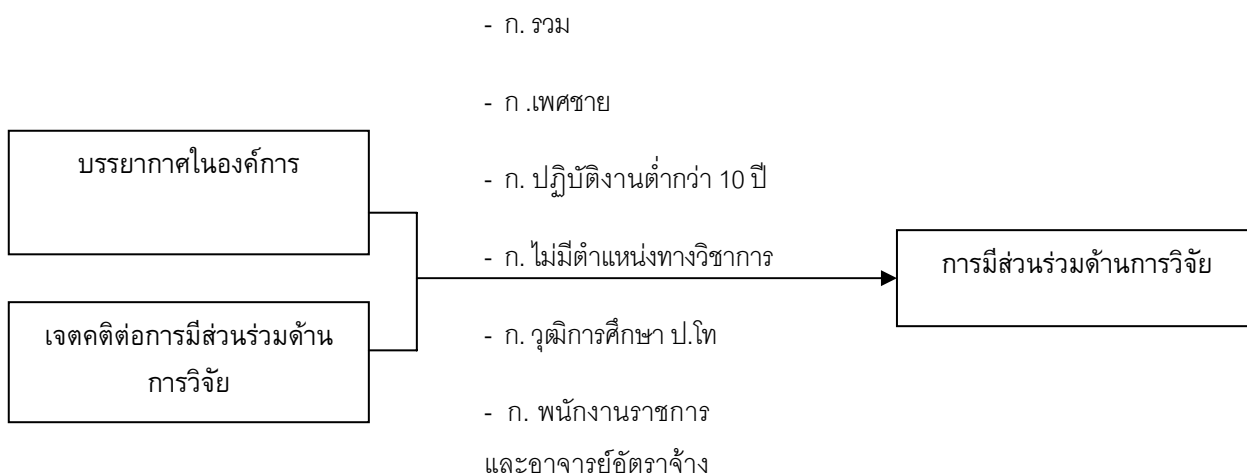
โดยพบว่า 1) กลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างในกลุ่มพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง 2) กลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูงจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และ 3) ในกลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด แต่ไม่พบความแตกต่างในกลุ่มพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวเฉพาะกรณีที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร การสนับสนุนของผู้บริหาร กับเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย (ตาราง 5 ส่วนที่ 2) คะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย แปรปรวนไปตามการสนับสนุนของผู้บริหาร โดยพบว่า อาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ พบผล ในกลุ่มย่อยที่สำคัญ 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอาจารย์เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 53.353 และ 48.605) 2) กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 56.444 และ 50.507) 3) กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งผศ.และรศ. (ค่าเฉลี่ย 58.140 และ 52.057) 4) กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับป.โท (ค่าเฉลี่ย 54.765 และ 48.998) 5) กลุ่มอาจารย์สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 55.000 และ 48.639) และ 6) กลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 55.934 และ 49.729)

และเมื่อพิจารณาตัวแปรเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยพบว่า อาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ พบผล ในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 58.081 และ 48.877) กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 56.765 และ 50.186) กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับป.โท (ค่าเฉลี่ย 53.977 และ 49.785) กลุ่มอาจารย์สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 54.225 และ 49.413) และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 57.789 และ 47.874)

การสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 2 โดยสมมติฐานข้อ 2 กล่าวว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์การและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าอาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์การที่ดี และอาจารย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูง จะมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มากกว่าอาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์การที่ไม่ดี และอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า บรรยากาศในองค์การและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2



ภาพประกอบ 3 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรบรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ที่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

โดยพบว่า 1) กลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ดี ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูง มีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างในกลุ่มพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง 2) กลุ่มอาจารย์ ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ดีมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ดี และ 3) ในกลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ดี และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

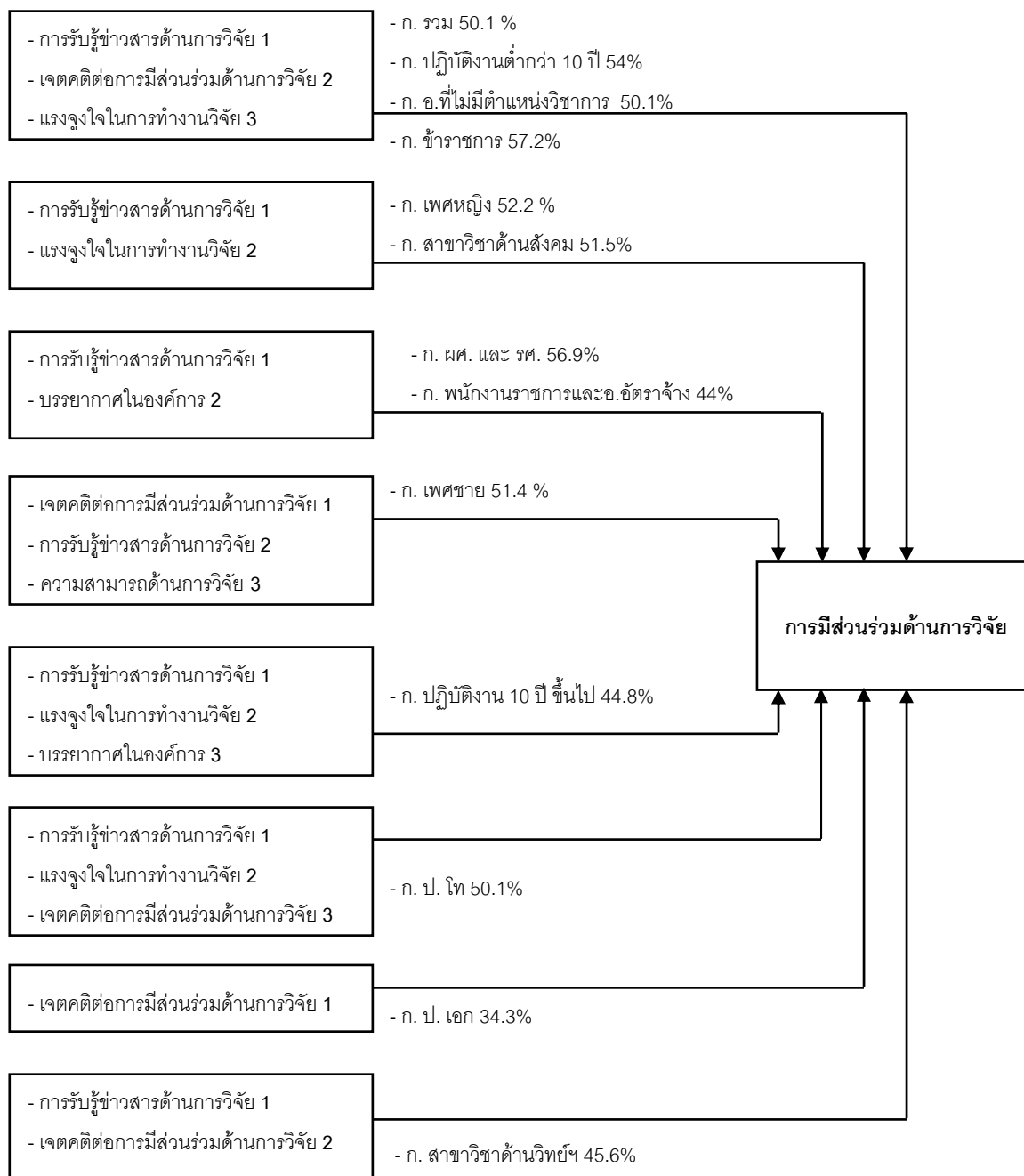
เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวเฉพาะกรณีที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร บรรยากาศในองค์กรกับเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย (ตาราง 13 ส่วนที่ 2) คะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามบรรยากาศในองค์กร โดยพบว่า อาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ดีมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ดี พบผล ในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 53.247 และ 48.659) กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 56.070 และ 51.111) กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งผศ.และรศ. (ค่าเฉลี่ย 58.208 และ 52.650) กลุ่มอาจารย์สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 54.947 และ 48.167) และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 55.434 และ 49.962)

และเมื่อพิจารณาตัวแปรเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยพบว่า อาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำพบผลสำคัญในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอาจารย์เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 53.249 และ 48.658) กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 57.475 และ 49.706) กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งผศ.และรศ. (ค่าเฉลี่ย 57.684 และ 53.174) กลุ่มอาจารย์สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (ค่าเฉลี่ย 55.016 และ 52.792) กลุ่มอาจารย์สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 54.633 และ 49.481) และกลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 57.991 และ 47.405)

การสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 3 โดยสมมติฐานข้อ 3 กล่าวว่า ตัวแปรสถานการณทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย บรรยากาศในองค์กร ตัวแปรจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และความสามารถด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนาย การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า สถานการณทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 50.1 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่าเบต้า .501) รองลงมา คือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .219) และ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .149) เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอาจารย์เพศหญิง กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า10 ปี กลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งผศ.และรศ. กลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับป.โท กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ กลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการและกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง พบว่า การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงสุด ช่วงการทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 44 ถึง 57.2 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ (ค่าเบต้า .353) และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง (ค่าเบต้า.602)

นอกจากนี้ ยังพบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงสุดในกลุ่มอาจารย์เพศชาย (ค่าเบต้า .395) และกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับป.เอก (ค่าเบต้า .585)



ภาพประกอบ 4 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยใช้กลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะ เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

หมายเหตุ ตัวเลขหลังตัวแปร หมายถึง แสดงลำดับที่สำคัญของการทำนาย

การสรุปผลตามสมมติฐานข้อที่ 4 โดยสมมติฐานข้อ 4 กล่าวว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตงานวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตงานวิจัย ของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .305$)

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า

1) กลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างในกลุ่มพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง

2) กลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูงจะมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ

3) ในกลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด แต่ไม่พบความแตกต่างในกลุ่มพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง

นอกจากนี้ พบว่า บรรยากาศในองค์กรและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า

1) กลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ดี ผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างในกลุ่มพนักงานราชการและอาจารย์อัตราจ้าง

2) กลุ่มอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ ผู้ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ดีมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ดี

3) ในกลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ดี และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว เป็นไปตามแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Magnusson & Endler. 1977) ในลักษณะปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) คือ จิตลักษณะกับสถานการณ์มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในการอธิบายการเกิดพฤติกรรมของบุคคล

และยังสอดคล้องกับ เบลคูตัน และวิลเลียม (สจ๊วรณ ทรรพสุ. 2540 : 45 ; อ้างอิงจาก Blake, Mouton & Williams. 1981 : 30) ที่กล่าวว่า กิจกรรมหรือภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารซึ่งเป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมการสนับสนุน ให้เกิดบรรยากาศในการวิจัยเพื่อให้เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง นอกจากนี้ผลงานวิจัยของ ตาบทิพย์ วิฑูริพงษ์พานิช. (2539) พบว่า การที่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน ผู้บริหารของหน่วยงานมีส่วนสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม ยาวมา เจริญบุญ (2538) ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งได้แก่ภาระงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน 1 ใน 5 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ การให้การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้ในด้านเจตคติ งานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532:172) ได้ทำการวิจัยเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เจตคติต่อสภาพการทำงานและความรู้สึกรู้สีกเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเข้าร่วมทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งกระทำหน้าที่ในงานให้สูงไปด้วย เช่นเดียวกับ ผอบเขียว วงศ์ภักดี ที่พบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย และตาบทิพย์ วิฑูริพงษ์พานิช (2539) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติอยู่ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานตามแนวทางคุณภาพสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติอยู่ในระดับต่ำ

สรุปได้ว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารสูง และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูง มีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และกลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ดี และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูง มีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ดี และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ

โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำและมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และกลุ่มอาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ไม่ดีและมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ เป็นผู้ที่มีการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยน้อยที่สุด

3. ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะ สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย จากผลดังกล่าว พบว่าการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงที่สุดในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยส่วนใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวิทย์ กางการ (2549) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ในการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า ข้อมูลของข่าวสารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นปัจจัยที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากในการพัฒนาท้องถิ่นโดยภาพรวมและ

รายด้าน ข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการมีส่วนร่วมมาก และคนที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากกว่าคนที่ไม่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร สอดคล้องกับ อสิตรา รัตตะมณี (2540) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มี อิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ วรณะ บรรจง (2546) ได้ศึกษาปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของครูในภาคใต้ กลุ่ม ตัวอย่าง คือ ครูที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาในเขตภาคใต้ จำนวน 985 คน พบว่า ครูที่มีการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองสูง และความเชื่ออำนาจในตนสูง เป็นครูที่มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของครูในภาคใต้มากกว่าครูประเภทตรงข้าม และยังพบว่าครูที่มีการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองสูง และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นครูที่มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของครูในภาคใต้มากกว่า ครูประเภทตรงข้าม

สรุปได้ว่า การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ดังนั้น มหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริมและ สนับสนุน ให้อาจารย์ผู้สอนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยเพิ่มมากขึ้น โดยการ ประชาสัมพันธ์ผ่าน สื่อต่างๆของหน่วยงาน พร้อมทั้งจัดหาข่าวสารต่างๆทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะมีผลให้อาจารย์ ได้รับข่าวสารด้านการวิจัยเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังต้องมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มี การพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และนำเสนอผลงานทาง วิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาทักษะและศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์ เป็นการกระตุ้น ให้อาจารย์ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้านการวิจัย อันอาจจะส่งผลให้อาจารย์มีการผลิตผลงานวิจัยมากยิ่งขึ้น

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลผลิตงานวิจัย ของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .383$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ แฮร์ (สมหมาย มิ่งพฤติ. 2546 : 49 ; อ้างอิงจาก Hare. 1976) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ามามีส่วน ร่วมของสมาชิกในกลุ่มกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะมีผลต่อ แรงจูงใจของสมาชิกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการและยังทำให้การสื่อสาร ระหว่างสมาชิกมีเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สมาชิกแต่ละคนให้ความเป็นมิตรต่อกันเพิ่มขึ้น และในที่สุดก็จะทำให้ ผลผลิตในกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และนอกจากนี้ สุชาติ ปาพจน์ (2539) ศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ อายุราชการ และระยะเวลาในการทำวิจัย

สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยได้ ร้อยละ 14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จึงกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยจะมีผลต่อแรงจูงใจของอาจารย์ในการทำงานวิจัยให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ในที่สุดก็จะทำให้ผลผลิตงานวิจัยเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยจะส่งผลให้อาจารย์มีการผลิตผลงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีข้อค้นพบดังนี้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหาร บรรยาภาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เป็นปัจจัยสำคัญในการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและสามารถจูงใจให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหรือดำเนินงานด้านการวิจัย ผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมให้เกิดบรรยาภาศในองค์กรที่ดีและเอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมด้านการวิจัย พร้อมทั้งเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงานด้านการวิจัยให้แก่อาจารย์ โดยการช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน ซึ่งจะช่วยให้ผลักดันให้อาจารย์ได้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย อันอาจจะส่งผลให้อาจารย์มีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากยิ่งขึ้น

2. สถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย สามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาสูงสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยของอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัยให้อาจารย์ได้รับรู้มากขึ้นด้วยการใช้สื่อต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้อาจารย์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ นำเสนอผลงาน การเรียนรู้และอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์พัฒนาทักษะและศักยภาพด้านการวิจัย

3. จิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย มีอำนาจในการทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาสูงสุด โดยเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มีอำนาจในการทำนายสูงสุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรมุ่งส่งเสริม และพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย เพื่อสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานวิจัย เพื่อให้อาจารย์มีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากขึ้นซึ่งจะเกี่ยวข้องกับผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำการวิจัยเพื่อค้นหารูปแบบวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาช่องทางการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยในด้านต่างๆให้กับบุคลากร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. (2547). ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ข่าวสด. (2544). สวสนันทาติด1ใน 5-อจ.มีตำแหน่งวิชาการ เตรียมอัดฉีดงบกระตุ้น.ศ.ป.ตรีทำวิจัยเสริมกิน. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2550 , จาก <http://www.matichon.co.th/khaosod>
- เจริญศักดิ์ ครอบพล. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านเจตคติในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะกรรมการบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ชัยวรรณ สมศรีรัตน์. (2548). การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานเชื่อนภูมิพลในการจัดการสิ่งแวดล้อมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- ฉลวย เหลือบรรจง. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยงกับการปฏิบัติการงานหลักของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- ฐิตาพร ประเสริฐสุด. (2548). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลลำลูกกา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ. การบรรยายพิเศษในวิชาสัมมนาสังคมศาสตร์เชิงพฤติกรรม ในหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตาบทิพย์ ฐิตพงษ์พานิช. (2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร

- ธนาวิทย์ กางการ. (2549). การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ในการพัฒนาท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. ถ่ายเอกสาร
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา.(2547). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง. จังหวัด เชียงใหม่. คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัญญา มูลประหส์. (2545).ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยาการองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- บัญชา อึ้งสกุล. (2537). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยใน โรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เบญจมาศ ไรจน์ธนิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองวัฒนธรรม องค์การ ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา อุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ประพิณ ไกรลามเมา. (2545). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ การประเมินโรงเรียนปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สถาบันราชภัฏ สกลนคร. ถ่ายเอกสาร
- พงศ์วัชร วิวังสุ. (2546). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้อง กับการมีส่วนร่วมของบุคคลในการประกันคุณภาพการศึกษา. ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- พูลศรี ไม้ทอง. (2543). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในระดับ มัธยมศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2532). การสอนในระดับอุดมศึกษา หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ แสงจันทร์. (2527). สภาพการวิจัยและความต้องการในการทำงานวิจัยของอาจารย์ วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- เยาวภา เจริญบุญ. (2538). *การศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- เรียม ศรีทอง. (2542) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : เจริญเว็บเอดดูเคชั่น จำกัด.
- ลินดา สุวรรณดี. (2544). *เรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการลดปริมาณขยะของนักเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการรณรงค์*. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์(พัฒนาศักดิ์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- วงเดือน จงไพบูลย์. (2540). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักคณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- วชิราณี เหลืองไพโรจน์. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์การของบริษัท กฟผ. จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วรรณะ บรรจง. (2546). *เรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของครูในภาคใต้*. กรุงเทพฯ : ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วนิดา แก้วกุลบุตร. (2547). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อเจตคติการวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วาด หนูมา. (2540). *เรื่องการศึกษาปัจจัยและกระบวนการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษา : ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีโรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทานในจังหวัดชัยนาทและอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร
- วันเพ็ญ บัวทอง. (2545). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของแพทย์ในการประกันคุณภาพการศึกษา ศูนย์แพทย์ศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิกโรงพยาบาลสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วิทยา วิริยพงศ์. *การมีส่วนร่วม กลไกของการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2549. จาก <http://area.obec.go.th/phangnga1/prakan/bot2.doc>

- วินัย ศรินทร์. (2544). *ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วินัย คำสุวรรณ. (2542). *การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วิวัฒน์ ไซตนะพันธ์. (2547). *การรับรู้และการปฏิบัติของวิศวกรที่มีต่อการบริหารงานด้านการประหยัดพลังงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วีระชาติ แก้วไสย. (2519) *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ศุภวัธ มีบุญธรรม. (2547). *การรับรู้ข่าวสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนิสิตนักศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ศักดิ์ชัย นิรุญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2530). *การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- สัจจวรรณ ทรรพสุ. (2540). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่สี่. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

- สมหมาย มิ่งพุดผิ. (2546). *พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ*. ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมใจ จิตพิทักษ์. (2532). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ติดยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สินีนารถ รัตนมณี. (2538). *การศึกษาบรรยากาศองค์การวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคใต้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาดา ปภาพจน์. (2539). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537). *ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อรุณ รักธรรม. (2534). *การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ระบบสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อลิตรา รัตตะมณี. (2540). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อารยา ภาณุศรี. (2544). *การศึกษาบรรยากาศโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Albanese, Robert. (1981). *Managing : Toward Accountability for Performance*. 3rd ed. Homewood , Illinois : Richard D. IRWIN.
- Cohen, John M. & Uphoff, Norman T. (1997). *Rural Development Participation*. Cornell University.

Davis Keith. & John, Newstrom W.(1989) . *Human Behavior At work*. 8th ed. New York :
Mc-Graw-Hill.

Greenberg,J.(2002). *Managing behavior in organizations*. 3rd ed United States:Pearson
Education Inc.

Magnusson, D. & Endler, N.S. (1977). *Personality at the Crossroads* : Current Issues in
Interactionism Psychology. New Jersey : LEA Publishers

Newcomb, T.M. (1954). *Social Psychology*. New York: Dryden Press

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม
สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้าน
การวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ผู้วิจัยมีความยินดีอย่างยิ่ง ที่ท่านกรุณารับตอบแบบสอบถามชุดนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม
สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราช
ภัฏโดยให้อาจารย์เป็นผู้ตอบ ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และผู้มีบทบาท
หน้าที่ในการส่งเสริม และพัฒนาอาจารย์ในด้านการวิจัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนานุเคราะห์
ได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมมากขึ้น

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้ ด้วยความจริงใจ และตามที่เป็น
จริง กรุณาตอบทุกข้อ เพื่อจะสามารถนำข้อมูลที่ท่านให้ไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด ข้อมูลที่ท่านให้ถือเป็น
ความลับ จะไม่มีการนำไปใช้ในกรณีอื่นใดนอกจากการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยทราบว่าท่านต้องเสียสละเวลาและกำลังความคิดในการตอบครั้งนี้อย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึก
ซาบซึ้งและขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง ในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย	นางสาวพัชรี รัตนพันธ์
หลักสูตร	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.จรัล อุ่นฐิติวัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา

มือถือ 08 -1866 -3276

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 02-258-4482

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบ

กรุณากรอกข้อความและ/หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. คณะที่สังกัด ภาควิชา
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปีเดือน (ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่)
6. ตำแหน่งทางวิชาการ ☐ อาจารย์ ☐ ผศ. ☐ รศ. ☐ ศ.
7. สถานภาพการทำงาน ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย
☐ พนักงานราชการ ☐ อาจารย์อัตราจ้าง ☐ อื่นๆ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ผลผลิตงานวิจัย

โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ผลผลิตงานวิจัย หมายถึง จำนวนรายงานการวิจัยที่ท่านทำเสร็จแล้ว และจำนวนงานวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่ ซึ่งอยู่ระหว่างปี พ.ศ. 2548-2551 โดยจำแนกเป็นงานวิจัยเดี่ยว หมายถึง การวิจัยที่มีผู้รับผิดชอบและเขียนรายงานการวิจัยเพียงคนเดียว และงานวิจัยกลุ่ม หมายถึง การวิจัยที่รับผิดชอบและเขียนรายงานการวิจัยโดยกลุ่มบุคคล

หมายเหตุ ผลผลิตงานวิจัยไม่นับรวมปริญญาโท/วิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

1. ท่านเคยทำวิจัย
() ไม่เคยทำวิจัย () เคยทำวิจัย
2. ท่านสนใจที่จะทำวิจัยในลักษณะใด
() งานวิจัยเดี่ยว () งานวิจัยกลุ่ม
3. ท่านเคยทำวิจัยหรือ/และกำลังทำวิจัยเป็นงานวิจัยเดี่ยว หรือ งานวิจัยกลุ่ม ในประเด็นต่อไปนี้อย่างไร

งานวิจัยเดี่ยว	งานวิจัยกลุ่ม
1. จำนวนงานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว () ไม่มี () มี จำนวน.....เรื่อง	1. จำนวนงานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว () ไม่มี () มี จำนวน.....เรื่อง
2. จำนวนงานวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่ () ไม่มี () มี จำนวน.....เรื่อง	2. จำนวนงานวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่ () ไม่มี () มี จำนวน.....เรื่อง

ตอนที่ 3 สถานภาพการทำงานด้านวิจัย

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ข้อใด
ข้อหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1	ท่านมีส่วนวางแผนการทำวิจัยของหน่วยงาน.....						
2	ท่านมีส่วนตัดสินใจกำหนดแนวทางการวิจัย.....						
3	ท่านเคยเลือกเรื่องที่ต้องทำวิจัย.....						
4	ท่านมีส่วนตัดสินใจเลือกซื้อหนังสือ /วารสารทางการวิจัยให้หน่วยงาน.....						
5	ท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัย						
6	ท่านเคยกำหนดปัญหาที่ต้องการวิจัย.....						
7	ท่านมักให้ความร่วมมือกับกิจกรรมด้านการวิจัยของหน่วยงาน.....						
8	ท่านร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการวิจัยทุกครั้งที่มีโอกาส.....						
9	ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการวิจัย.....						
10	ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการวิจัยที่หน่วยงานจัดขึ้น.....						
11	ท่านนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้สำหรับการเรียนการสอน.....						
12	ท่านได้รับความรู้ และทักษะในการวิจัยจากการร่วมประชุมทางวิชาการ.....						
13	ผลงานวิจัยทำให้หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร.....						

ตอนที่ 4 การบริหารงานในหน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ข้อใด

ข้อหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกของท่านต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
1	มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการวิจัยให้กับบุคลากร.....						
2	ส่งเสริมให้คณะของท่านมีการกำหนดแผนงานการวิจัย.....						
3	ส่งเสริมให้คณะของท่านเขียนโครงการวิจัยในแต่ละปีงบประมาณ.....						
4	มีนโยบายพิจารณาให้รางวัลกับผู้ทำงานวิจัยเสร็จตามกำหนด.....						
5	สนับสนุนให้มีเงินสำรองการทำวิจัยให้บุคลากรยืมใช้ก่อน.....						
6	มีระเบียบการจ่ายเงินให้ทำวิจัยได้อย่างคล่องตัว.....						
7	ประสานงานขอทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก.....						
8	ให้ทุนอุดหนุนเผยแพร่ผลงานวิจัย.....						
9	จัดประชุมสัมมนาเผยแพร่ผลงานวิจัย.....						
10	จัดประชุมศึกษาดูงานด้านการวิจัย.....						
11	จัดพี่เลี้ยงให้การดูแล และปรึกษาการทำวิจัย.....						
12	เชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องวิจัยให้กับบุคลากร.....						
13	จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อใช้ในการทำวิจัย.....						
14	จัดหาเอกสาร และนวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัย.....						
15	ส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาสำหรับทำวิจัย.....						
16	กำหนดภาระงานเพื่อจูงใจให้บุคลากรสนใจทำวิจัย.....						

ตอนที่ 5 ข่าวด้านการวิจัย

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
1	ท่านได้รับข่าวสารการดำเนินงาน/กิจกรรมด้านการวิจัยจากสื่อต่างๆ ของหน่วยงาน.....						
2	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิจัยจากการ เข้าร่วม อบรมที่สถาบันจัดขึ้น.....						
3	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยจากการเข้าร่วมอบรม ที่ จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก.....						
4	ท่านได้รับความรู้ด้านการวิจัยจากการเข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นทางการวิจัย.....						
5	ถ้ามีกิจกรรมหรือการนำเสนอข่าวสารด้านการวิจัย ณ ที่ใด ท่านจะ เข้าร่วมเสมอ.....						
6	ท่านเข้าร่วมประชุมรับฟังการเสนอผลงานวิจัยอยู่เสมอ.....						
7	เมื่อท่านได้รับเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการวิจัยท่านจะอ่านด้วยความสนใจ						
8	ท่านมักอ่านบทความเกี่ยวกับงานวิจัยจากเอกสารและวารสารต่างๆ.....						
9	ท่านชอบได้ถามความรู้ด้านการวิจัยจากผู้รู้.....						
10	ท่านปฏิเสธการเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะด้านการวิจัย						
11	เมื่อมีใครพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องการวิจัยท่านมักไม่ให้ความสนใจ.....						
12	ท่านได้รับความรู้จากการอ่านวารสารด้านการวิจัยที่เป็นภาษาไทย.....						

ตอนที่ 6 บรรยายภาคีในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ข้อใด
ข้อหนึ่งตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
1	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองในการพูดคุย.....						
2	ผู้บริหารให้ความเมตตาเกื้อกูลในการทำงาน.....						
3	ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากรไม่เฉพาะแต่เรื่องงานเท่านั้น.....						
4	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือบุคลากรเป็นอย่างดี..						
5	ผู้บริหารตั้งใจที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า.....						
6	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆใช้งานอย่างสะดวก						
7	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมอย่างดี.....						
8	การทำงานในหน่วยงานมีการประสานงานกันอย่างดี.....						
9	เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจในการทำงาน.....						
10	ข้อเรียกร้องต่าง ๆ ได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน.....						

ตอนที่ 7 ทักษะในการวิจัย

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ข้อใด

ข้อหนึ่งที่สุดคล้องกับทักษะความสามารถของท่าน

ข้อ	ข้อคำถาม	ยาก ที่สุด	ยาก	ค่อนข้าง ยาก	ค่อนข้าง ง่าย	ง่าย	ง่าย ที่สุด
1	พูดในที่ประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....						
2	การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....						
3	การแสดงบทบาทผู้นำ.....						
4	การทำหน้าที่ประธานการประชุม.....						
5	การประเมินผลการทำงานของผู้อื่น.....						
6	การบริหารเวลา.....						
7	การใช้ภาษาอังกฤษ.....						
8	การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....						
9	การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยประมวลผลการวิจัย.....						
10	การเขียนบทความ/เอกสารวิชาการ.....						

ตอนที่ 8 แรงจูงใจในการทำงานวิจัย

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ข้อใด

ข้อหนึ่งที่ต้องตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
1	ท่านจะทำงานวิจัยเฉพาะในเรื่องที่ท่านสนใจ						
2	งานวิจัยของท่านสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้						
3	ผลสำเร็จของการทำวิจัยจะเป็นแรงผลักดันในการทำงานวิจัยขึ้นไป						
4	ท่านจะทำงานวิจัยได้ดีในสถานการณ์ที่ไม่มีการกำกับอย่างใกล้ชิด						
5	ท่านจะทำงานวิจัยที่ทำให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน.....						
6	ท่านจะทำงานวิจัยที่ท่านได้รับผลตอบแทนเท่านั้น.....						
7	ท่านทำงานวิจัยเพราะทำให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อตัวท่าน						
8	นโยบายในหน่วยงานช่วยให้ท่านสามารถทำงานวิจัยได้สะดวก... ..						
9	นโยบายเพิ่มผลิตผลงานวิจัยช่วยให้มีงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น.....						
10	ถ้าท่านทำงานวิจัย ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน						
11	ผู้บังคับบัญชาสนใจให้คำแนะนำสำหรับบุคลากรที่ริเริ่มจะทำงานวิจัย						
12	อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ช่วยให้การทำวิจัยได้สำเร็จ						
13	ระบบรางวัลจะช่วยให้ท่านสนใจทำงานวิจัยมากขึ้น.....						

ตอนที่ 9 ความคิดเห็นด้านการวิจัย

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใด

ช่องหนึ่งที่ต้องตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
1	การทำงานวิจัยจะมีคุณภาพได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกคน...						
2	นโยบายด้านการวิจัยจะเกิดผลดีได้ถ้า ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น						
3	การร่วมคิดและเสนอเรื่องที่จะทำวิจัยมีประโยชน์ต่อการทำวิจัย...						
4	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการร่วมกิจกรรมในด้านการวิจัย.....						
5	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานงานวิจัย.....						
6	แม้จะพบกับอุปสรรคท่านจะร่วมดำเนินงานด้านการวิจัยให้สำเร็จ						
7	ท่านพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการวิจัยของหน่วยงาน.						
8	ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการวิจัย.....						
9	ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมเป็นทีมวิจัยในโครงการวิจัยที่ท่านมีความถนัด						
10	ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยที่หน่วยงานจัดขึ้น.....						

ขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ข
คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตาราง 21 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

ข้อ	คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
1	ท่านสามารถตัดสินใจเลือกหัวข้องานวิจัยตามความสนใจ*	.4278
2	ท่านมีส่วนวางแผนการทำวิจัยของหน่วยงาน	.5583
3	ท่านมีส่วนตัดสินใจกำหนดแนวทางการการวิจัย	.5942
4	ท่านมีโอกาสเลือกทำงานวิจัยเดี่ยว หรืองานวิจัยกลุ่ม*	.3456
5	ท่านเคยเลือกเรื่องที่เหมาะสมทำวิจัย	.5535
6	ท่านมีส่วนตัดสินใจเลือกซื้อหนังสือ หรือวารสารทางการวิจัย	.5806
7	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัย	.6781
8	ท่านสามารถเลือกทำวิจัยกับบุคคลที่ท่านต้องการ*	.4608
9	ท่านเคยกำหนดปัญหาที่ต้องการวิจัย	.5507
10	ท่านช่วยค้นหาความรู้และศึกษาข้อมูลเพื่อใช้ในการทำงานวิจัย*	.5063
11	ท่านเคยเสียสละ อดทนเวลา แรงกายและแรงใจในการทำงานวิจัย*	.7167
12	ท่านมักให้ความร่วมมือกับกิจกรรมด้านการวิจัยของหน่วยงาน	.6427
13	ท่านร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการวิจัยทุกครั้งที่มีโอกาส	.7495
14	ท่านเคยเข้าร่วมพัฒนาทักษะด้านการวิจัย	.6370
15	ท่านเคยร่วมทำโครงการวิจัยกับบุคลากรในหน่วยงาน*	.6196
16	ท่านมีส่วนในการให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยของผู้อื่น*	.4482
17	ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการวิจัยที่หน่วยงานจัดขึ้น	.5472
18	ท่านเคยร่วมประชุมเสนอผลงานวิจัย*	.5223
19	ท่านนำผลงานวิจัยมาใช้สำหรับการเรียน การสอน	.7319
20	งานวิจัยของท่าน ทำให้ท่านได้รับพิจารณาความดี ความชอบ*	.6870
21	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพราะผลงานวิจัยที่ท่าน*	.6789
22	ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมจากผลงานวิจัย*	.7736
23	ท่านได้รับความรู้ และทักษะในการวิจัยจากการร่วมประชุมทางวิชาการ	.7365
24	ผลงานวิจัยทำให้หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร	.6707

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
25	ท่านเคยได้รับรางวัลจากงานวิจัย*	.4227
26	ท่านเคยได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงินจากการทำวิจัย*	.6477
27	ท่านเคยใช้ผลงานวิจัยในการปรับปรุงการทำงาน*	.6489

* หมายถึง คำถามที่ตัดออกในการนำแบบวัดไปใช้จริง

ค่าความเชื่อมั่นก่อนตัดข้อคำถาม เท่ากับ .9419 จำนวน 27 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่นหลังตัดข้อคำถาม เท่ากับ .9071 จำนวน 13 ข้อ

ตาราง 22 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร

ข้อ	คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
1	มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการวิจัยให้กับบุคลากร	.4529
2	ส่งเสริมให้คณะของท่านมีการกำหนดแผนงานการวิจัย	.5071
3	ส่งเสริมให้คณะของท่านเขียนโครงการวิจัยในแต่ละปีงบประมาณ	.5585
4	มีการจัดประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจการวิจัย*	.7407
5	มีแผนงานที่ชัดเจนกับนโยบายด้านการวิจัย*	.7336
6	ให้ความสำคัญกับการทำวิจัยของบุคลากร	.7203
7	มีนโยบายพิจารณาให้รางวัลกับผู้ทำงานวิจัยเสร็จตามกำหนด	.5912
8	สนับสนุนให้มีเงินสำรองการทำวิจัยให้บุคลากรยืมใช้ก่อน	.6233
9	มีระเบียบการจ่ายเงินให้ทำวิจัยได้อย่างคล่องตัว	.7177
10	ส่งเสริมให้มีการตั้งงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย*	.7520
11	จัดหาเงินอุดหนุนการทำวิจัยให้บุคลากร*	.7674
12	ประสานงานขอทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก	.7173
13	จัดสรรทุนวิจัยจากเงินรายได้ให้กับบุคลากร*	.7973
14	ให้ทุนอุดหนุนเผยแพร่ผลงานวิจัย	.6938
15	สำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย*	.6435
16	จัดประชุมปฏิบัติการพัฒนาทักษะในการทำงานวิจัยแก่บุคลากร*	.7907

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
17	ให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำวิจัย*	.6971
18	จัดประชุมสัมมนาเผยแพร่ผลงานวิจัย	.5918
19	จัดประชุมศึกษาดูงานด้านการวิจัย	.5728
20	จัดพี่เลี้ยงให้การดูแล และปรึกษาการทำวิจัย	.6224
21	เชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องวิจัยให้กับบุคลากร	.6282
22	จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัย*	.6939
23	จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อใช้ในการทำวิจัย	.6512
24	จัดหาเอกสาร และนวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัย	.6338
25	ส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาสำหรับทำวิจัย	.4918
26	จัดหาฐานข้อมูลสำหรับการค้นคว้าวิจัย*	.6579
27	กำหนดภาระงานเพื่อจูงใจให้บุคลากรสนใจทำวิจัย	.5335
28	จัดประชุมกระตุ้นให้บุคลากรเขียนโครงการวิจัยขอทุน*	.6924

* หมายถึง ข้อคำถามที่ตัดออกในการนำแบบวัดไปใช้จริง

ค่าความเชื่อมั่นก่อนตัดข้อคำถาม เท่ากับ .9559 จำนวน 28 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่นหลังตัดข้อคำถาม เท่ากับ .9064 จำนวน 16 ข้อ

ตาราง 23 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย

ข้อ	คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
1	ท่านได้รับข่าวสารการดำเนินงาน/กิจกรรมด้านการวิจัยจากสื่อต่างๆของหน่วยงาน	.5455
2	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิจัยจากการเข้าร่วมอบรมที่สถาบันจัดขึ้น	.6371
3	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยจากการเข้าร่วมอบรมที่จัดขึ้นโดย หน่วยงานภายนอก	.7213
4	ท่านได้รับความรู้ด้านการวิจัยจากการเข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการ วิจัย	.7374
5	ท่านได้รับความรู้ด้านการวิจัยจากการอ่านวารสารเกี่ยวกับการวิจัยที่เป็นภาษาไทย	.6694
6	ท่านได้รับความรู้ด้านการวิจัยจากการอ่านวารสารเกี่ยวกับการวิจัยที่เป็น ภาษาต่างประเทศ	.5163
7	ท่านเข้าร่วมประชุมรับฟังการเสนอผลงานวิจัยอยู่เสมอ	.7243
8	เมื่อท่านได้รับเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการวิจัยท่านจะอ่านด้วยความสนใจ	.7740
9	ท่านมักอ่านบทความเกี่ยวกับงานวิจัยจากเอกสารและวารสารต่างๆ	.6374
10	ท่านชอบได้ตามความรู้ด้านการวิจัยจากผู้ที่มีความรู้	.6948
11	ท่านไม่สนใจและปฏิเสธการเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะด้านการวิจัย*	-.0031
12	ท่านรับนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านการวิจัยของหน่วยงาน	.4203
13	ถ้ามีกิจกรรมหรือการนำเสนอข่าวสารด้านการวิจัย ณ ที่ใด ท่านจะเข้าร่วมเสมอ	.6163
14	เมื่อมีใครพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องการวิจัยท่านมักไม่ให้ความสนใจ*	-.1055

* หมายถึง ข้อคำถามที่ตัดออกในการนำแบบวัดไปใช้จริง

ค่าความเชื่อมั่นก่อนตัดข้อคำถาม เท่ากับ .8485 จำนวน 14 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่นหลังตัดข้อคำถาม เท่ากับ .9194 จำนวน 12 ข้อ

ตาราง 24 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบรรยากาศในองค์การ

ข้อ	คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด*	.1765
2	หัวหน้าของท่านไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถาม หรือโต้แย้งเรื่องงาน*	.2985
3	ผู้บริหารของท่านมักสั่งงานแบบเป็นทางการ*	.0650
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองในการพูดคุย	.6543
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ลูกน้องในการทำงาน	.7050
6	ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากรไม่เฉพาะแต่เรื่องงานเท่านั้น	.7495
7	ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือบุคลากรเป็นอย่างดี	.7368
8	ผู้บริหารตั้งใจที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า	.6301
9	กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเคร่งครัดไม่ยืดหยุ่น*	-.0904
10	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ใช้งานอย่างสะดวก	.3635
11	บุคลากรในหน่วยงานของท่านต่างคนต่างอยู่ไม่ค่อยได้พูดคุยกัน*	.3356
12	บุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานกันเป็นทีม	.7349
13	การทำงานในหน่วยงานมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	.6485
14	บุคลากรมักไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานเท่าที่ควร*	.3406
15	เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจในการทำงาน	.6237
16	ข้อเรียกร้องต่าง ๆ ได้รับการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน	.6850

* หมายถึง ข้อคำถามที่ตัดออกในการนำแบบวัดไปใช้จริง

ค่าความเชื่อมั่นก่อนตัดข้อคำถาม เท่ากับ .8399 จำนวน 16 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่นหลังตัดข้อคำถาม เท่ากับ .9154 จำนวน 10 ข้อ

ตาราง 25 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานวิจัย

ข้อ	คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
1	ท่านจะทำงานวิจัยเพราะสนใจในเรื่องที่จะทำ	.4776
2	งานวิจัยที่ท่านจะทำเหมาะกับความรู้ความสามารถ ของท่าน*	.6208
3	งานวิจัยของท่านสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การเรียนการสอนได้*	.6259
4	ผลสำเร็จของการทำวิจัยจะเป็นแรงผลักดันในการทำงานวิจัยขึ้นไป	.6963
5	ท่านจะทำงานวิจัยได้ดีในสถานการณ์ที่ไม่มีการตรวจตราอย่างใกล้ชิด	.0935
6	ท่านจะไม่รับทำงานวิจัยที่ไม่มีอิสระในการทำงาน*	-.4105
7	เป็นเพราะผลงานวิจัยทำให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.6594
8	เพราะผลงานวิจัยทำให้ท่านได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ ตามมา	.6847
9	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพราะการผลิตผลงานวิจัย	.6323
10	ผลงานวิจัยทำให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อตัวท่าน	.7020
11	นโยบายในหน่วยงานช่วยให้ท่านสามารถทำงานวิจัยได้สะดวก	.6808
12	นโยบายเพิ่มผลิตผลงานวิจัยช่วยให้มีงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น	.7175
13	ถ้าท่านทำงานวิจัย ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	.5018
14	ผู้บังคับบัญชาสนใจให้คำแนะนำสำหรับบุคลากรที่ริเริ่มจะทำงานวิจัย	.5676
15	ท่านได้รับมอบงานสอนจนไม่มีเวลาผลิตผลงานวิจัย*	-.1720
16	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในเรื่องพิจารณาตำแหน่งการงาน*	-.2581
17	อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ช่วยให้การทำวิจัยได้สำเร็จ	.4767
18	ห้องทำงานที่เหมาะสมช่วยสร้างผลงานวิจัยได้ดี	.4616
19	ระบบรางวัลจะช่วยให้ท่านสนใจทำงานวิจัยมากขึ้น	.4801
20	ทุนสนับสนุนการวิจัยจำเป็นสำหรับการทำวิจัยให้ดี	.3795

* หมายถึง ข้อคำถามที่ตัดออกในการนำแบบวัดไปใช้จริง

ค่าความเชื่อมั่นก่อนตัดข้อคำถาม เท่ากับ .8185 จำนวน 20 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่นหลังตัดข้อคำถาม เท่ากับ .8961 จำนวน 13 ข้อ

ตาราง 26 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

ข้อ	คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
1	การทำงานวิจัยที่มีคุณภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกคน	.2689
2	การดำเนินการวิจัยที่ตรงกับความสนใจทำให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ*	-.0678
3	บุคลากรทุกคนสามารถตัดสินใจเลือกกิจกรรมด้านการวิจัยได้*	.3266
4	นโยบายด้านการวิจัยนั้นสิ่งที่สำคัญคือ ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความเห็น	.4338
5	การร่วมคิดและเสนอเรื่องที่จะทำวิจัยมีประโยชน์ต่อการทำวิจัย	.5361
6	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการร่วมกิจกรรมในด้านการวิจัย	.2174
7	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิจัย	.4977
8	ท่านชอบแบ่งเวลาในการสอนไปร่วมทำงานด้านการวิจัย*	-.0751
9	ท่านรู้สึกท้อถอยเมื่อต้องพบกับปัญหาในการร่วมเสนอหัวข้อการวิจัย*	.0825
10	แม้จะพบกับอุปสรรคท่านจะร่วมดำเนินงานด้านการวิจัยให้สำเร็จ	.3358
11	ท่านพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการวิจัยของหน่วยงาน	.4478
12	ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการวิจัย	.5290
13	ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมเป็นทีมวิจัยในโครงการวิจัยที่ท่านมีความถนัด	.5264
14	ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยที่หน่วยงานจัดขึ้น	.4194
15	ท่านพร้อมจะเข้าประชุมการเสนอผลงานวิจัย*	.3747

* หมายถึง ข้อคำถามที่ตัดออกในการนำแบบวัดไปใช้จริง

ค่าความเชื่อมั่นก่อนตัดข้อคำถาม เท่ากับ .4328 จำนวน 15 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่นหลังตัดข้อคำถาม เท่ากับ .8424 จำนวน 10 ข้อ

ภาคผนวกค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศร 0519.12/2454

วันที่ 14 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวพัชรี รัตนพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” โดยมี อาจารย์จรัส อุ่นจิตวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ คุยฎิ โยเหลา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อังสนันท์ อินทรกำแหง อาจารย์สุภาพร ณะชานันท์ และ อาจารย์นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพัชรี รัตนพันธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

14/3/51

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/1772



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

เนื่องด้วย นางสาวพัชรี รัตนพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สถานการณ์ทางสังคม
และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” โดยมี อาจารย์จรัส อุ่นจิตวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์คุณหญิง โยเทลา
เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนา
เครื่องมือการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ ทั้งข้าราชการ และอัตราจ้าง เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ -
มีนาคม 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรี รัตนพันธ์ ได้เก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-866-3276

ที่ ศธ 0519.12/1778



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เนื่องด้วย นางสาวพัชรี รัตนพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “สถานการณ์ทางสังคม
และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” โดยมี อาจารย์จรัส อุ่นจิตวิวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์คุณหญิง โยเหลา
เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดยขอให้อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๕๑

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรี รัตนพันธ์ ได้เก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-866-3276

ที่ ศบ 0519.12/3569



มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตย
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

10 เมษายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการเพิ่มเติมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ถนัดดาวัลย์ เกษมเนตร

เนื่องด้วย นางสาวพัชรี รัตนพันธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์ ได้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
ด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” ได้รับอนุมัติ
ให้สอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ในวันที่ 23 เมษายน 2551 เวลา 9.30 - 12.00 น. ณ ห้องเรียน 1
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่า ท่าน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการเพิ่มเติมการสอบปากเปล่า
ปริญญานิพนธ์ของนิสิตผู้นี้ ตามวัน เวลา และ สถานที่ดังกล่าว

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

12/33 Cu

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2258-4119, 0-2649-5067

โทรสาร. 0-2258-4119

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวพัชรี รัตนพันธ์
วันเดือนปีเกิด	28 กุมภาพันธ์ 2523
สถานที่เกิด	อำเภอ สุโขทัย-ลก จังหวัด นราธิวาส
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	30/3 หมู่ 1 ต.มูโนะ อ.สุโขทัย-ลก จ.นราธิวาส 96120
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านมูโนะ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านมูโนะ อ.สุโขทัย-ลก จ.นราธิวาส
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	ม. 6 โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงจังหวัดยะลา
พ.ศ. 2545	ค.บ. (วิชาเอกเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา)
	สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2551	วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ