

ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ปริญาานิพนธ์
ของ
ปัญญาญา ประดิษฐบาทุกา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
มีนาคม 2556

ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

มีนาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



บทคัดย่อ
ของ
ปัญญา ประดิษฐ์บาทูกา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
มีนาคม 2556

ปัญญาญา ประดิษฐาทุกา. (2556). ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินญาณินพนธ์. วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง, อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อทดสอบและเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย รวม 720 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร แบ่งเป็นอาจารย์ข้าราชการ 360 คน และอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย 360 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นมาตรวัด 6 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .87-.96 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่ปรับแก้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก $\chi^2 = 440.19$, $df=93$ ($p = .00$), $SRMR = .048$, $RMSEA = .072$, $GFI = .93$, $NFI = .97$, $CFI = .97$, $TLI = .97$, $AGFI = .90$, $PNFI = .75$, $\chi^2 / 2 = 4.73$ โดยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะของอาจารย์มากที่สุดคือ ความมีสติรู้คิด ($\beta = .82$) ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของอาจารย์ได้ร้อยละ 69 และตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมากที่สุดคือ สมรรถนะของอาจารย์ ($\beta = .19$) ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานได้ร้อยละ 36

2. แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันเฉพาะค่าอิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ซึ่งกลุ่มอาจารย์ข้าราชการมีค่าอิทธิพลสูงกว่า อีกทั้งอาจารย์ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสมรรถนะของอาจารย์ ความมีสติรู้คิด ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมากกว่ากลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

THE PSYCHO-SOCIAL CAUSAL FACTORS AFFECTING THE COMPETENCY
AND RESEARCH-BASED INSTRUCTION BEHAVIORS OF FACULTY
MEMBERS OF RAJABHAT UNIVERSITIES IN BANGKOK
METROPOLITAN AND VICINITY AREA



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

March 2013

Punyada Praditbathuka. (2013). *The Psycho-Social Causal Factors Affecting The Competency and Research-Based Instruction Behaviors of Faculty Members of Rajabhat Universities in Bangkok Metropolitan And Vicinity Area*. Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof Dr. Ungsinun Intarakamhang, Dr. Numchai Supparerkchaisakul.

The purpose of this study was to examine and to compare the structural relationship models of the psycho-social causal factors related to the competency and research-based instruction behaviors between 360 government lecturers and 360 university employed lecturers working in Rajabhat Universities in Bangkok metropolitan and vicinity area. Stratified random sampling. The total samples were 720 through the data collected by a set of questionnaires with 7 sections. Reliabilities of the measures were range from .87 to .96 The hypothesized models were examined by LISREL.

The findings are as follows:

1. The hypothesized structural equation model of the psycho-social factors related to the competency and research-based instruction behavior was adjusted, resulting the level of goodness of fit indices with $\chi^2 = 440.19$, $df=93$ ($p= .00$), SRMR = .048, RMSEA = .072, GFI = .93, NFI = .97, CFI = .97, TLI = .97, AGFI = .90, PNFI = .75, and $\chi^2 / 2 = 4.73$. Conscientiousness was found as the highest direct predictor of competency. All causal variables could account for 69 % of the variance of competency. Moreover, competency was found as the highest direct predictor of research-based instruction behaviors. All causal variables could account for 36 % of the variance of research-based instruction behaviors.

2. There was a difference on structural model of the causal factors related to the competency and research-based instruction behaviors between government lecturers and university employed lecturers. The direct effect of competency on research-based instruction behaviors was found difference, showing that the effect of government lecturers group was higher. In addition, Latent means of competency, conscientiousness, job satisfaction, and perceived organizational support among government lecturers were higher than university employed lecturers.



งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

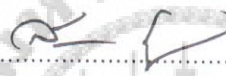
เรื่อง

ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ของ

ปัญญา ประดิษฐาทุกา


ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

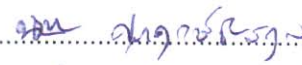

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ 1 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

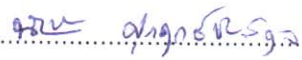
คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สบายยิ่ง)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรรม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านทั้งสองได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการปริญญานิพนธ์นี้ทุกขั้นตอน และท่านทั้งสองยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ได้ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างมาก ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณมาเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สมายยิ่ง และอาจารย์ ดร.วิชุดา กิจจรธรรม ที่กรุณาให้เกียรติและเสียสละเวลามาร่วมเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไสว พักขาว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลภา สมายยิ่ง อาจารย์ ดร.วิชุดา กิจจรธรรม และอาจารย์ ดร.ปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ที่ให้ความรู้ในการอบรมสั่งสอน และการฝึกฝนด้านวิชาการกับผู้วิจัยด้วยความเมตตาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทระเกษม ที่ให้โอกาสและทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤกษศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และขอขอบคุณผู้ที่ร้อยตรีปิยะปทีป แสงอุไร ที่ให้ความรักและกำลังใจมาโดยตลอด จนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาได้เป็นอย่างดี

ปัญญา ประดิษฐบาทุกา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	8
ความสำคัญของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	9
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
พฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน.....	15
สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	25
ปัจจัยที่มีต่อสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบวิจัยเป็นฐาน.....	39
ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตกับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบวิจัยเป็นฐาน.....	42
แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	42
ความมีสติรู้คิด.....	45
ความพึงพอใจในงาน.....	48
ปัจจัยเชิงเหตุทางสังคมของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมกรรมการจัดการ เรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน.....	56
การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย.....	56
การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน.....	64
สถานภาพของอาจารย์กับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมกรรมการจัดการ เรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน.....	72
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	74
สมมติฐานการวิจัย.....	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
การจัดกระทำข้อมูล.....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	98
การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	101
การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน.....	111
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	130
สรุปผลการวิจัย.....	132
อภิปรายผลการวิจัย.....	135
ข้อเสนอแนะ.....	154
บรรณานุกรม.....	158
ภาคผนวก.....	177
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	178
ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	189
ภาคผนวก ค. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	191
ภาคผนวก ง. ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างข้อคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจริง.....	198
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	205

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เปรียบเทียบบอริยศาสตร์และวิธีการทางวิทยาศาสตร์.....	17
2 เปรียบเทียบคำสำคัญในความหมายการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐานของ นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ.....	21
3 เปรียบเทียบคำสำคัญในความหมายสมรรถนะของอาจารย์ของนักวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ.....	31
4 แสดงจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	80
5 สรุปรูปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง.....	95
6 จำนวนร้อยละของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	98
7 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Curve) ของตัวแปร สังเกตที่ทำการศึกษานี้แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มรวม (n=720).....	102
8 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Curve) ของตัวแปร สังเกตที่ทำการศึกษานี้แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มอาจารย์ ข้าราชการ (n=360).....	103
9 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Curve) ของตัวแปร สังเกตที่ทำการศึกษานี้แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ กลุ่มอาจารย์ พนักงานมหาวิทยาลัย (n=360).....	104
10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษานี้ในกลุ่มรวม...	106
11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาใน กลุ่มอาจารย์ข้าราชการ.....	108
12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาใน กลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย.....	110
13 คะแนนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมของ แบบจำลองปรับแก้.....	115
14 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ และกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย.....	122

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย.....	128
16	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	190
17	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน.....	192
18	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดสมรรถนะของอาจารย์.....	193
19	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดความมีสติรู้คิด.....	194
20	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน.....	195
21	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย.....	196
22	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน.....	197
23	ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน (n = 720).....	199
24	ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรสมรรถนะของอาจารย์ (n = 720).....	200
25	ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรความมีสติรู้คิด (n = 720).....	201

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรความพึงพอใจ ในงาน (n = 720).....	202
27	ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรการรับรู้ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (n = 720).....	203
28	ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรการรับรู้ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (n = 720).....	204



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	26
2 ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะ และผลงาน.....	28
3 กรอบแนวคิดในการคัดเลือกพนักงาน.....	35
4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของอาจารย์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน.....	39
5 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนบุคคล องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล.....	40
6 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีสติรู้คิดกับสมรรถนะของอาจารย์.....	46
7 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีสติรู้คิด ความพึงพอใจในงานกับสมรรถนะของอาจารย์.....	47
8 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีสติรู้คิด ความพึงพอใจในงานกับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน.....	47
9 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถนะของอาจารย์.....	55
10 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน.....	55
11 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจในงานกับสมรรถนะของอาจารย์.....	63
12 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจในงานกับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน.....	64
13 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับสมรรถนะของอาจารย์.....	71
14 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน.....	72
15 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	75
16 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน.....	76

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
17 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างที่ปรับแก้ในกลุ่มรวม.....	114
18 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองระหว่างอาจารย์ ข้าราชการกับอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย.....	127
19 สมมติฐานที่ 1.1 และผลการวิจัยที่พบ.....	135
20 สมมติฐานที่ 1.2 และผลการวิจัยที่พบ.....	137
21 สมมติฐานที่ 1.3 และผลการวิจัยที่พบ.....	138
22 สมมติฐานที่ 1.4 และผลการวิจัยที่พบ.....	140
23 สมมติฐานที่ 1.5 และผลการวิจัยที่พบ.....	142
24 สมมติฐานที่ 1.6 และผลการวิจัยที่พบ.....	143
25 สมมติฐานที่ 1.7 และผลการวิจัยที่พบ.....	145
26 สมมติฐานที่ 1.8 และผลการวิจัยที่พบ.....	146
27 สมมติฐานที่ 1.9 และผลการวิจัยที่พบ.....	148
28 สมมติฐานที่ 1.10 และผลการวิจัยที่พบ.....	149

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การจัดการศึกษามีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพราะการศึกษาทำให้คนมีความรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น นอกจากนี้ในการดำรงชีวิต ความรู้ยังเป็นทรัพยากรสำคัญสำหรับการอยู่รอด และเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบอาชีพ (คณะอนุกรรมการปฏิรูป การเรียนรู้. 2543: 5) ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ที่พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 ความว่า

“...การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอเหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด...” (มูลนิธิโตโยต้าประเทศไทยและมูลนิธิพระดาบส. 2552: 18)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าประเทศใดก็ตามที่มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จะส่งผลให้ประเทศนั้นสามารถพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องในยุคของสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ด้วยเหตุนี้นานาชาติจึงให้ความสำคัญกับการศึกษา และก่อให้เกิดกระแสแห่งการปฏิรูปการศึกษาในทุกๆระดับ ซึ่งการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทั้งการนำกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์โดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย (สุชาติ ปุณฺณ. 2548: 1)

จากกระแสการปฏิรูปอุดมศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆ ทั่วโลกเป็นผลจากความเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยด้านต่างๆ อาทิเช่น กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ความคาดหวังของสังคมที่มีต่ออุดมศึกษาในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อแข่งขันกับนานาชาติ และปัญหาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้จ้างงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2542) ทั้งนี้ใน การประชุมระดับโลกว่าด้วยการอุดมศึกษา จัดโดยองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้มีการนิยามการอุดมศึกษาใหม่ซึ่งครอบคลุมการศึกษาการฝึกอบรม และการฝึกวิจัยในระดับหลังมัธยมศึกษา และที่ประชุมยังสรุปว่า การอุดมศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนวิกฤตของนานาชาติทั่วโลกในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 ให้เป็นโอกาสและนำความก้าวหน้ามาสู่สังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2542: 1-2)

จากประเด็นที่กล่าวมาในข้างต้น ประกอบกับแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปจากครูเป็นศูนย์กลางเป็นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและได้มีความพยายามเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด (ศิริชัย กาญจนวาสี.2545: 3) จึงก่อให้เกิดการจัด การเรียนรู้ตามแนวทางผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลากหลายวิธี ซึ่งหนึ่งในนั้นได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานทั้งนี้การจัดการเรียนรู้แบบ วิจัยเป็นฐานถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพราะเป็นกระบวนการสร้าง องค์ความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน อย่างแท้จริง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนากระบวนการแสวงหาความรู้ ที่ผู้เรียนจะได้พัฒนาและสร้างขึ้นในตัวเอง อันจะนำไปสู่คุณภาพของบัณฑิตที่พร้อมสำหรับสังคม ฐานความรู้ (Knowledge Based Society) (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์.2550: 76) ดังนั้นการศึกษาของ ประเทศไทยโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาจึงต้องมีแนวคิดและองค์ความรู้ของเรา สิ่งเหล่านี้จะ เกิดขึ้นได้คือ การที่เราต้องมีการวิจัยหรือมีผลงานวิจัยมาเป็นฐานของการเรียนรู้และการดำเนินงาน ของเรา ต้องเน้นและให้ความสำคัญในเรื่องของการวิจัย ฉะนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้จึงต้องเป็น กระบวนการที่สอดแทรกการวิจัยค้นคว้าตลอดเวลา (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์.2550: 75)

สำหรับอุดมศึกษาของไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ จากกระแส โลกาภิวัตน์ด้วยเช่นกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2542: 2) อีกทั้ง การประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นับเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ต้องมีการปฏิรูป การศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมในระดับอุดมศึกษาไทย ทั้งนี้มีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่การ ปฏิรูปการศึกษาในรอบแรก เมื่อพ.ศ.2542 จนมาถึงการปฏิรูปในการศึกษา รอบสอง ที่ประกาศเมื่อ พ.ศ.2552 ซึ่งการปฏิรูปทั้งสองรอบต่างมุ่งปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 และมีสาระสำคัญทั้งสิ้น 9 หมวด โดยเฉพาะ หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา เป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากสาระทุกหมวดใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมุ่งสู่หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 หมวด 4 มาตรา 24 (5) ความว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมี ความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่ง วิทยาการประเภทต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 13) จึงเห็นได้ว่า การ จัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้มี ทักษะการแสวงหาความรู้ และทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ทิสนา แคมมณี.2548: 1) และยังเป็นการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งในปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ แบบวิจัยเป็นฐานได้รับความสนใจเป็นพิเศษ (อมรวิทย์ นาคทรพรพ. 2547: 38) และมีความสำคัญมากขึ้นกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันและอนาคต (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์.2547: 3) เนื่องจากอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาสามารถใช้การวิจัยเป็นวิธีการ จัดการเรียนรู้ที่สามารถสร้างลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตได้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์.2547: 8)

จากประเด็นดังกล่าว ประกอบกับคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551: 1) ที่ระบุไว้ว่า มาตรฐาน การอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพบัณฑิต ด้านการบริหารจัดการ การอุดมศึกษา และด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ในการศึกษาค้นคว้านี้ให้ความสำคัญกับแนวการจัดการศึกษาในมาตรฐานที่ 2 (ข) มาตรฐาน ด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษา โดยมีตัวบ่งชี้หลักส่วนหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา.2552: 101-102) ได้แก่ ต้องมีหลักสูตรและการเรียนรู้ที่ทันสมัย เน้นการเรียนรู้และ การสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริงโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ใหม่ และในมาตรฐานการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้มีกำหนดตัวบ่งชี้ ได้แก่ ต้องมีการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบโดยใช้หลักการวิจัยแบบ บูรณาการ อันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และในคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2552: 155) ได้เสนอว่า การเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ควรจัดในระดับอุดมศึกษาตามแนวทางผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง เนื่องจากสามารถพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ทักษะชีวิตและทักษะสังคม สอดคล้องกับสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2547: 8) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันเป็น ยุคข้อมูลข่าวสารและ เทคโนโลยี จำเป็นที่การบริหารและการจัดการเรียนรู้ต้องยึดถือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ต้องให้ผู้เรียน เรียนรู้ “วิธีการเรียนและวิธีแสวงหาความรู้” คนในยุคนี้จำเป็นต้องศึกษาตลอดชีวิต ดังนั้นต้องเน้น ที่คุณภาพในการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนเป็นอันดับแรก คือ การจัดการเรียนรู้ต้องมุ่งไปที่การทำ ให้ผู้เรียนมีเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับจุดเริ่มต้น ของแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยเน้นวิจัยเป็นฐาน (Research-based learning: RBL) ว่าเป็นไปได้หรือไม่ที่จะใช้วิธีการแสวงหาความรู้เป็นวิธีสอนในสังคมที่มีข้อมูลมากมายท่วมท้นเช่นนี้ ซึ่งการเอากระบวนการวิจัยมาใช้ในการสอนนั้น ผู้วิจัย หรือผู้สอนต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การพิจารณาประเด็นหรือข้อมูลต่างๆ ซึ่งผลจาก การกระทำเช่นนี้ ทำให้ผู้วิจัย หรือผู้สอนมีความไม่ใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้น มีเหตุผล เป็นผู้ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ เพราะผลของการวิจัยหรือ ข้อความที่ได้อ่านทำให้สามารถเข้าใจ ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้ เป็นการเพิ่มความสามารถ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งผลที่สุตมมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้โดยวิจัยเป็นฐาน อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาควรมีความเข้าใจใหม่ว่า การวิจัยคือวิธีสอนวิธีหนึ่งถ้ามีความเข้าใจเช่นนี้ อาจารย์จะมีความสุขกับการปฏิบัติพันธกิจในหน้าที่ของอาจารย์ยิ่งขึ้น คือทั้งสอนและทั้งวิจัยไป ด้วยกัน ทำให้ผู้เรียนได้ทั้งศาสตร์ทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไปพร้อมกัน(Research-based Learning: RBL) (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์.2547: 11)

อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ดำเนินการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา ของประเทศไทย (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF:HEd) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2552: 13) ซึ่งนายบุญลือ ประเสริฐโสภา รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวในการเปิดประชุมวิชาการ เรื่อง “กระบวนการทัศน์ใหม่

ของการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา” ว่า การจัดการศึกษาเพื่อสร้างกำลังคนให้มีคุณภาพมีแนวความคิดสร้างสรรค์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาประเทศ ต้องอาศัยการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ซึ่งคณาจารย์ต้องมีการพัฒนาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ต้องมีความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องต่อนโยบายการพัฒนาองค์ความรู้และความสนใจของผู้เรียน สอดคล้องกับนายสุเมธ แย้มมนุ่ ที่กล่าวว่า การจัดประชุมในครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ร่วมกับเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (ควอท) จัดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเนื่องจากกลไกที่สำคัญในการผลิตบัณฑิตและบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยมีอาจารย์ผู้สอนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนทำให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งบทบาทของคณาจารย์ต้องเปลี่ยนแปลงจากผู้ให้ความรู้มาเป็นผู้สร้างความรู้ ควรพัฒนาอาจารย์และการดูแลคุณภาพอาจารย์ทั้งด้านความชำนาญในการจัดการเรียนรู้ การวิจัย การบริการชุมชน การมีมนุษยสัมพันธ์ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนิสิต นักศึกษา (จดหมายข่าวสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551)

จากแนวนโยบายต่างๆ ที่กล่าวมา การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานสามารถตอบสนองแนวนโยบายต่างๆ เหล่านี้ได้ และจากการศึกษาค้นคว้ายังพบว่า ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2547: 1) กล่าวว่า การสอนแบบเน้นวิจัย (Research Based Teaching) เป็นวิธีที่มีความสำคัญและจำเป็นมาก ซึ่งพบว่าไม่มีตำราหรือเอกสาร หรือบทความใดเขียนเกี่ยวกับวิธีสอนดังกล่าวมากนัก ที่มีมักจะพูดเฉพาะการวิจัย (Research) หรือพูดเฉพาะการสอน (Teaching) หรือเฉพาะ การวิจัยเกี่ยวกับการสอน (Research on teaching) แต่สำหรับการสอนแบบเน้นวิจัยนั้นไม่ค่อยมีการพูดกัน เป็นเหตุให้การค้นคว้าทางด้านนี้มีไม่มากนัก อีกทั้งจากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา พบว่า ยังไม่มีผู้ใดเคยทำการศึกษา โดยเฉพาะในประเทศไทยทั้งนี้พบเพียงงานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวผลของการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่มีต่อพฤติกรรมด้านต่างๆ ของผู้เรียน และพบงานวิจัยเชิงคุณภาพเพียงหนึ่งเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาศึกษาเอกชน

จากเหตุผลที่กล่าวมาประกอบกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง ปีงบประมาณ พ.ศ.2549 ถึง พ.ศ.2553 ระดับอุดมศึกษา พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ผ่านการรับรอง การประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษาดังเช่นผลการประเมินมาตรฐานภาพรวมของกลุ่มวิชาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า มาตรฐานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์ดีนั้นแสดงให้เห็นว่า แต่ละคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่

เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอยู่ในเกณฑ์ดี และมาตรฐานด้านงานวิจัยและสร้างสรรค์ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดีและพอใช้ ส่วนผลการประเมินมาตรฐานภาพรวมระดับสถาบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า มาตรฐานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนและมาตรฐานด้านงานวิจัยและสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์ดี (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.2554: ออนไลน์) จากผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าอาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอยู่ในบริบทของพฤติกรรมจัดการ การเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งตามแนวทางผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่กำหนดไว้ในคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.2552: 155) ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นเป้าหมายหนึ่งของการดำเนินการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และในการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการวิจัยว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการส่งเสริมการวิจัยในสาขาวิชาการต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและสังคม ซึ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัยส่วนหนึ่ง ได้แก่ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพและคุณธรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.2554: ออนไลน์) สอดคล้องกับเป้าหมายด้านการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่กำหนดว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีเป้าหมายใน การเชื่อมโยงและบูรณาการการศึกษาเข้ากับการวิจัย โดยเชื่อมงานวิจัยเข้ากับการจัดการเรียนรู้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2554: ออนไลน์)

จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีต่อสมรรถนะและพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยเน้นสมรรถนะที่ครอบคลุมถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัย และเน้นพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน 2 ด้าน คือ ด้านการใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้ และด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของอาจารย์โดยใช้กระบวนการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social cognitive learning theory) ของแบนดูรา (Bandura.1986) มากำหนดเป็นกรอบในการศึกษา เนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา ได้อธิบายสาเหตุการเกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลว่าเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล และสิ่งแวดล้อม (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2541: 238) และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่า อิทธิที่มีผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมีสาเหตุมาจากตัวบุคคล หรือปัจจัยทางจิต ได้แก่ แนวคิดสมรรถนะของอาจารย์ แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ความมีสติรู้คิด และแนวคิดความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้จากการศึกษาของไคเมท (Kiymet.2011: online) พบว่า สมรรถนะของอาจารย์มีผลต่อค่านิยม พฤติกรรมสื่อสาร เป้าหมายและเทคนิคการจัดการเรียนรู้

ส่วนไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2547: 7) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานนั้นผู้สอนต้องพัฒนาทักษะ หรือสมรรถนะด้าน การวิจัย สอดคล้องกับจรัส สุวรรณมาลา (2545: 35) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานจะประสบความสำเร็จได้ สิ่งที่สำคัญคือ อาจารย์ต้องมีความสามารถในการวิจัย และมีประสบการณ์ในการทำวิจัย พร้อมกับพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ นั้นหมายถึง อาจารย์ต้องมีสมรรถนะด้านการวิจัย และสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

นอกจากนี้จากการศึกษาของสตีเวน (Steven.2011: 87-88) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยผ่านการรับรู้ความสามารถแห่งตน ส่วนการศึกษาของของเอเดรียน (Adrian.2002: 1336) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านความมีสติรู้คิดเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดในการทำนายความพึงพอใจภายในงานและความพึงพอใจภายนอกงาน นอกจากนี้การศึกษาของซากุมาร (Sakumar.2011: online) ที่ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของอาจารย์ ในขณะที่ การศึกษาวิจัยของแวร์ (Where.1994: online) พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะทางด้านการจัดการเรียนรู้

สาเหตุจากสิ่งแวดล้อม หรือปัจจัยทางสังคม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่า ปัจจัยทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานได้แก่ แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยและแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้จากการศึกษาวิจัยของเวย์ (Wei.2004: 75) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น เพราะมีเจตคติที่ดีต่องานและมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ส่วนการศึกษาวิจัยของนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550: 182) พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูได้รับอิทธิพลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ.19 นอกจากนี้การศึกษาวิจัยของคริสติน่า และอีริคก้า (Christina; & Erika.2011: 234) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการศึกษาวิจัยของของบาร์รี่ และเจมส์ (Barry; & James.1996: 57) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานสามารถลดความกดดันในการทำงาน อีกทั้งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา**ปัจจัยเชิงเหตุทางจิต** ได้แก่ ความมีสติรู้คิดที่วัดจากองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง ความมีระบบระเบียบ การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ การมุ่งความสำเร็จ การมีวินัยในตนเองความสุขุมรอบคอบ และความพึงพอใจในงานที่วัดจากองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านบริบทและด้านลักษณะงาน ส่วน**ปัจจัยเชิงเหตุทางสังคม** ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยที่วัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การได้รับโอกาสก้าวหน้าและการได้รับการ

ยอมรับจากมหาวิทยาลัย และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานที่วัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านอารมณ์ และด้านวัตถุ ซึ่งตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งสองกลุ่มมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานโดยผ่านสมรรถนะของอาจารย์ ทั้งนี้ในการวิจัยครั้งนี้เชื่อว่าหากอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัย จะทำให้เกิดพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีการจัดแบ่งบุคลากรในสายวิชาการ หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) อาจารย์ข้าราชการ 2) อาจารย์พนักงานราชการ 3) อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย และ 4) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ซึ่งระบบตำแหน่งของอาจารย์พนักงานราชการ อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มีความแตกต่างกับระบบตำแหน่งของอาจารย์ข้าราชการ แต่ระบบตำแหน่งของอาจารย์พนักงานราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมีลักษณะคล้ายคลึงกัน และจากระบบตำแหน่งที่มีความแตกต่างกันนี้ก่อให้เกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นระบบเงินเดือน การบริหารงานบุคคล สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการกับพนักงาน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในระบบราชการอยู่ขณะนี้ (นิพนธ์ ครุฑเครือศรี. 2539: 1-4) จากปัญหาดังกล่าวทำให้พฤติกรรมการทำงานหลักในด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัยมีความแตกต่างกันไป ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจสร้างและพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือ สมรรถนะของอาจารย์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังสนใจศึกษาเปรียบเทียบด้วยว่าแบบจำลองความสัมพันธ์ดังกล่าวที่พัฒนาขึ้นจะมีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานของอาจารย์ คือ ข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยหรือไม่อย่างไร ซึ่งจะเปรียบเทียบทั้งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในแบบจำลองโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบหลายกลุ่ม (Multiple Groups Structural Equation Modeling) และเปรียบเทียบระดับค่าของตัวแปรในแบบจำลองโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝง (Latent Means) ซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจะมีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งของอาจารย์หรือไม่ รวมทั้งระดับการแสดงผลออกของพฤติกรรมและปัจจัยเชิงสาเหตุของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มนั้นแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิจัยนี้สามารถนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ให้เหมาะสมกับความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งงานของอาจารย์เพื่อให้มีการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และสนองตอบต่อแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตไทยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายทั่วไป

เพื่อทดสอบและเปรียบเทียบแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุของสมรรถนะอา และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยมีกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุทางจิตประกอบด้วยแนวคิด บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ความมีสติรู้คิด แนวคิดความพึงพอใจในงานทั้งนี้กลุ่มปัจจัย เชิงเหตุทางสังคม ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และการรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน โดยกำหนดให้สมรรถนะของอาจารย์เป็นตัวแปรคั่นกลาง

ความมุ่งหมายเฉพาะ

1. เพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและ พฤติกรรม กรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและ พฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย
3. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรม กรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการกับกลุ่มอาจารย์ พนักงานมหาวิทยาลัย

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ โดยบูรณาการศาสตร์ทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา และการศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อสมรรถนะและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบ วิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผลที่ได้จาก การศึกษาก่อให้เกิดคุณค่าทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านการปฏิบัติดังนี้

1. ความสำคัญในเชิงทฤษฎี

ได้ทราบข้อค้นพบในการอธิบายพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของ อาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากการบูรณาการตัวแปร สำคัญจากแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ความมีสติรู้คิด แนวคิดความพึงพอใจ ในงาน แนวคิดสมรรถนะของอาจารย์ แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และแนวคิด การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

2. ความสำคัญในเชิงปฏิบัติ

2.1 ข้อค้นพบนี้ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์กลุ่มข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลที่ได้มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการวางแผนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ อันจะนำมาเพื่อการสนองตอบต่อนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

2.2 ข้อค้นพบนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งในกลุ่มรวม กลุ่มย่อยที่เป็นข้าราชการและกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งข้อมูลที่ได้มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางเพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ในแต่ละกลุ่มต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์และมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,918 คน ประกอบด้วยอาจารย์ข้าราชการ จำนวน 1,242 คน และอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 676 คน และมีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 2 ปี (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2554)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สุ่มมาจากประชากรอาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์และมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รวมจำนวนทั้งสิ้น 720 คน ประกอบด้วยอาจารย์ข้าราชการ จำนวน 360 คน และอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 360 คน และมีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 2 ปี โดยมีขั้นตอนการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงสาเหตุแบบมีตัวแปรแฝง (Causal structural models with latent variable) ดังนั้นจึงต้องกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นในการ

วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อหนึ่งตัวแปรสังเกต ซึ่งตัวแปรสังเกตในงานวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 18 ตัวแปร จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่กลุ่มละ 360 คน รวมกลุ่มข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 720 คน

2.2 การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified random sampling) โดยใช้ตัวแปรสถานภาพของอาจารย์เป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิ ได้แก่ อาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย โดย สุ่มอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัยจนครบจำนวนกลุ่มละ 360 คน รวม 720 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย

- 1.1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย
- 1.1.2 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

1.2 ปัจจัยทางจิต ประกอบด้วย

- 1.2.1 ความมีสติรู้คิด
- 1.2.2 ความพึงพอใจในงาน

2. ตัวแปรผล ประกอบด้วย

- 2.1 สมรรถนะของอาจารย์
- 2.2 พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ ซึ่งในงานวิจัยนี้ตัวแปรเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย ตัวแปรเชิงสาเหตุทางจิต ได้แก่ ความมีสติรู้คิดและความพึงพอใจในงาน และตัวแปรเชิงสาเหตุทางสังคม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยและการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนตัวแปรเชิงผล ได้แก่ สมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน โดยเขียนเป็นรูปแบบการวิจัยในรูปสัญลักษณ์ที่มีโครงสร้างของรูปแบบอยู่บนพื้นฐานการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่หลากหลาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรในรูปแบบได้ด้วยข้อมูลความคิดเห็น

2. อาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการจัดการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์และมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 2 ปี

นियามเชิงปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน หมายถึง เป็นการกระทำของผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ผลงานวิจัยประกอบเนื้อหาที่ศึกษาให้แก่ผู้เรียน ได้แก่ ผลงานวิจัยของผู้สอน หรือผลงานวิจัยของผู้อื่นในวิชาที่ศึกษา ตลอดจนการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการวิจัย ทั้งนี้พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำงานวิจัยของตนเอง หรือผู้อื่นในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง πουผู้เรียนกำลังทำการเรียนรู้อาเล้าให้ผู้เรียนฟัง หรือให้ผู้เรียนไปศึกษางานวิจัยของผู้สอนหรือผู้อื่นในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ที่ผู้เรียนกำลังทำการเรียนรู้

1.2 การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยที่เริ่มจาก การระบุปัญหา การคาดคะเนคำตอบหรือการตั้งสมมติฐานการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปและนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่เรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนสามารถใช้กระบวนการวิจัยครบทุกขั้นตอน หรือใช้บางขั้นตอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ และข้อจำกัดที่มี

การวัด ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นเองจากแนวคิดตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานตามแนวคิดของทิสนา แคมมณี (2552: 145) และพัฒนาจากแบบสอบถามของววรรณะ บรรจง (2551) และสุชาติดา ปุญฺย์น (2548) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีข้อคำถาม 17 ข้อ ทั้งนี้ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงมากที่สุดให้ 6 คะแนน ในข้อคำถามเชิงบวก สำหรับข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนในลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2. สมรรถนะของอาจารย์ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจในตำแหน่งงานอาจารย์ดังที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยใช้ประสบการณ์ความรู้และทักษะที่ได้สั่งสมมา ทั้งนี้สมรรถนะของอาจารย์วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการ ปฏิบัติภารกิจด้านการจัดการสอน โดยมีความรู้ความเข้าใจในวิชาที่สอน ตลอดจนใช้ประสบการณ์ ความรู้และทักษะในวิชาที่สอน สามารถสอนได้หลากหลายรูปแบบ ผลิตเอกสาร การสอนและใช้สื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนได้

2.2 สมรรถนะด้านการวิจัย หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติ ภารกิจด้านการทำวิจัย โดยใช้ประสบการณ์ความรู้และทักษะในการทำวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใน การพัฒนางานและพัฒนาหน่วยงานบนพื้นฐานของการวิจัย

การวัด ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นจากการวิเคราะห์ภารกิจของ อาจารย์ แนวคิดสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาจากแบบสอบถามของอังคินันท์ อินทร กำแหง (2549) กาญจนา ตระกูลวรกุล (2548) วินัย คำสุวรรณ (2542) ทั้งนี้แบบสอบถาม สมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีข้อคำถาม 18 ข้อ ทั้งนี้ลักษณะของแบบวัดเป็น มาตรฐานประมาณค่า 6 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงมากที่สุดให้ 6 คะแนนในข้อคำถาม เชิงบวก สำหรับข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนในลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามี สมรรถนะของอาจารย์มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. ความมีสติรู้คิด หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความ ต้องการในการกระทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ความมีสติรู้คิดวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 องค์ประกอบได้แก่

3.1 ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถ มีเหตุผล มีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่างๆ และมีความสามารถในการจัดการกับชีวิตของตนเองได้อย่างสม เหตุผล

3.2 ความมีระเบียบเรียบร้อย หมายถึง ผู้ที่จัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

3.3 การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักศีลธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้

3.4 การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ผู้ที่ทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.5 การมีวินัยในตนเอง หมายถึง ผู้ที่สามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย แม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคที่มารบกวนจิตใจ

3.6 ความสุขุมรอบคอบ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้

การวัดความมีสติรู้คิดได้ดัดแปลงจากแบบวัดบุคลิกภาพของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ซึ่งแปลมาจากแบบวัด Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ของคอสต้าและเมครเคอร์ และ แบบวัดบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดของวีรวรรณ สุทิน (2551) ที่เป็นแบบวัดวัดตามแนวคิดของ คอสต้าและเมครเคอร์เช่นกัน โดยแบบสอบถามฉบับนี้มี 14 ข้อ ทั้งนี้ลักษณะของแบบวัดเป็น มาตรฐานประมาณค่า 6 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน คือ จากน้อยที่สุด จนถึงมากที่สุดให้

6 คะแนน ในข้อคำถามเชิงบวก สำหรับข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความคิดเห็นที่ดีหรือรู้สึกชอบของอาจารย์ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ และการรับรู้ว่าการทำงานประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

4.1 ความพึงพอใจในงานด้านบริบท หมายถึง ความคิดเห็นที่ดีหรือความรู้สึกชอบของอาจารย์ต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

4.2 ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน หมายถึง ความคิดเห็นที่ดีหรือความรู้สึกชอบของอาจารย์ต่อลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในงานทั่วไป

การวัดใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ทั้งนี้ดัดแปลงมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของแฮคแมนและโอลด์แมน (Hackman; & Oldman.1980: 282-286, 305) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแบบสำรวจคุณลักษณะของงาน (Job Diagnostic Survey) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ จำแนกเป็นข้อคำถาม 2 ส่วน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท จำนวน 9 ข้อ และความพึงพอใจในลักษณะงานด้าน จำนวน 9 ข้อ ทั้งนี้ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับจากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงมากที่สุดให้ 6 คะแนน ในข้อคำถามเชิงบวก สำหรับข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

5. การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย หมายถึงการที่อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ทั้งนี้การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

5.1 การกำหนดนโยบาย หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยหรือคณะโดยกำหนดแนวทางในการอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการวิจัย เช่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน และมีการกำหนดภาระงานไว้อย่างชัดเจน

5.2 โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยหรือคณะ โดยให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน และให้โอกาสศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

5.3 การยอมรับ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยหรือคณะ โดยมหาวิทยาลัย หรือคณะเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ตลอดจนยกย่องให้เกียรติอาจารย์ที่ทำงานวิจัย หรือเห็นว่าอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นการทำคุณประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย

การวัด ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ทั้งนี้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) กาญจนา ตระกูลวรกุล. (2548) ศจีมาศ ขวัญเมือง (2548). อุมาพร พุ่มน (2542) และสมใจ จิตพิทักษ์ (2532) นำมาปรับภาษาและสร้างข้อคำถามเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับบริบท ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย จำนวน 5 ข้อ การได้รับโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา จำนวน 5 ข้อ และการได้รับการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ ทั้งนี้ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงมากที่สุดให้ 6 คะแนน ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก สำหรับข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

6. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงานวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

6.1 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานการชี้แนะโดยตรง และการให้ข้อมูล ตลอดจนการให้การสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานว่าการจัด การเรียนการสอนและการวิจัยของอาจารย์เป็นอย่างไร

6.2 การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการให้ความรักความเห็นใจ ให้การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ให้ การยอมรับ และเห็นคุณค่าในปฏิบัติงาน

6.3 การสนับสนุนด้านวัตถุ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการเสียสละเวลาช่วยเหลือ ลงแรงช่วยเหลือ และสนับสนุนวัตถุสิ่งของ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ สื่อการจัดการเรียนรู้และการวิจัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาจารย์

การวัด โดยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ทั้งนี้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของสาราชน และคณะ (1983) อังคินันท์ อินทรกำแหง (2550) และศิลาภรณ์ สุขศีลล้าเลิศ (2550) โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและพัฒนาให้อยู่ในขอบเขตของเรื่อง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวน 4 ข้อ ด้านอารมณ์ จำนวน 5 ข้อ และด้านวัตถุ จำนวน 5 ข้อ ทั้งนี้ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงมากที่สุดให้ 6 คะแนน ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก สำหรับข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานโดยใช้ การศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาแบบจำลอง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
2. สมรรถนะของอาจารย์และอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
 - 3.1 ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตกับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
 - 3.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบความมีสติรู้คิด
 - 3.1.2 ความพึงพอใจในงาน
 - 3.2 ปัจจัยเชิงเหตุทางสังคมกับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
4. สถานภาพของอาจารย์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
 - 4.1 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย
 - 4.2 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย
6. สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

1.1 แนวคิดและความสำคัญของพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

จุดเริ่มต้นของแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐาน มาจากความสงสัยว่า เป็นไปได้หรือไม่ที่เราจะใช้วิธีการแสวงหาความรู้เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ใน สังคมที่มีข้อมูลมากมาย (สมหวัง พิธิยานุเคราะห์.2547: 8) เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการใน การแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ หรือข้อค้นพบใหม่ที่เชื่อถือได้ (ทิตนา แคมมณี.2548: 1-2) ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐาน (ทิตนา แคมมณี. 2552: 13) เป็นการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-Center Learning) และมีฐานคิดและความเชื่อมาจากกลุ่มทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ที่เชื่อใน

“กระบวนการสร้างความรู้ในตน” และหัวใจของการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน คือ การส่งเสริมกระบวนการสร้างความรู้ให้มีประสิทธิภาพเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (อมรวิรัช นาคกรทรรพ.2547: 40) อีกทั้งยังมีพื้นฐาน(ปทีป เมธาคุณวุฒิ.2544: 34) มาจากการจัดการเรียนรู้แบบสืบสวน (Inquiry teaching method) ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดความสงสัย นำมาซึ่ง การสืบสวน ทดลอง และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง โดยเน้นกระบวนการค้นหาและตรวจสอบ ความรู้ ทำให้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ สามารถคิดวิเคราะห์และมีวิจรณ์ญาณ ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้แบบ สืบสวนต้องการให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based learning) ข้อสงสัยหรือ ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะค้นคว้าหาข้อมูลมาช่วยแก้ปัญหา และผู้เรียน ต้องเรียนรู้โดยใช้ตนเองเป็นหลักในการเรียนรู้เพียงคนเดียวหรือเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนในกลุ่มย่อย

ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ของ ไทย ความเป็นมาของวิธีการจัดการเรียนรู้ตามแนวของอริยสัจสี่ที่คล้ายกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ไว้ว่าครูไทยคงมีวิธีการจัดการเรียนรู้อยู่แล้ว เพราะชาติไทยเป็นชาติที่มีวัฒนธรรม มายาวนาน เป็น ชาติที่รักษาเอกราชไว้ได้โดยตลอดมา และครูไทยได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนหรือศิษย์เป็น อย่างมาก ผิดกับประเทศอื่นๆ จนถึงกับมีการไหว้ครูและจัดให้มีวันไหว้ครูขึ้นเป็นพิเศษใน สถานศึกษาต่างๆ แต่เนื่องจากวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูไทยมิได้เขียนไว้ให้ปรากฏ จึงต้อง พยายามเสาะแสวงหาหรือพยายามอนุมานให้ได้ อีกทั้งในวัฒนธรรมไทย เราได้ยอมรับว่า พระพุทธองค์เป็นพระบรมครู ซึ่งพระบรมครูย่อมต้องมีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีแน่ ดังนั้นถ้าเราพบว่า วิธีการจัดการเรียนรู้ของพระพุทธองค์เป็นอย่างไรแล้วก็ถือว่าเป็นวิธีการจัด การเรียนรู้ของครูไทย ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้ของพระพุทธองค์เขียนไว้ ณ ที่ใดบ้าง ไม่สามารถทราบได้อย่างแพร่หลาย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอนุมานบ้าง โดยมากสิ่งที่เราทราบกันนั้นก็คือพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธ องค์ ถูกรวบรวมไว้ในพระไตรปิฎก ซึ่งรวบรวมสิ่งที่สำคัญทั้งหมดของพระพุทธศาสนาไว้มากมาย หลายเล่ม คนไทยไม่มีเวลาที่จะอ่านได้หมด จึงไม่มีโอกาสพบว่ามีคำอธิบายเกี่ยวกับวิธีการจัดการ เรียนรู้ของพระพุทธองค์อยู่ในพระไตรปิฎกเพียงใด ทั้งนี้อริยสัจสี่เป็นคำสอนที่ถือได้ว่าเป็นหัวใจของ พระพุทธศาสนาประการหนึ่ง จึงอนุมานวิธี การจัดการเรียนรู้มาจากอริยสัจสี่ และจากการอนุมาน เห็นได้ว่า วิธีการแห่งปัญญา หรือวิธี การทางวิทยาศาสตร์คล้ายกับวิธีการอริยสัจสี่อย่างที่สุด (สุวิทย์ มูลคำ. 2551: 45-48) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 เปรียบเทียบอริยสัจสี่ และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (สุวิทย์ มูลคำ.2551: 46)

อริยสัจสี่	วิธีการแห่งปัญญา หรือ วิธีการวิทยาศาสตร์
1. ทุกข์ ชีวิตนี้เป็นความทุกข์อย่างยิ่ง (ดังนั้น ปัญหาของเราก็คือ ทำอย่างไรจึงจะได้พ้นทุกข์)	1. การกำหนดปัญหาได้แก่การพิจารณา เหตุการณ์ต่างๆ เพื่อกำหนดปัญหาให้ถูกต้อง เหมาะสม (ในกรณีนี้เมื่อพิจารณาเห็นว่าชีวิต เป็นความทุกข์อย่างยิ่ง จึงกำหนดปัญหาได้ว่า ทำอย่างไรจึงได้พ้นทุกข์)
2. สมุทัย สาเหตุใหญ่ที่ทำให้เกิดทุกข์ ได้แก่ ตัณหา (ดังนั้น ถ้าหาทางจำกัดตัณหาเสียได้ ทุกข์จะหมดไป วิธีการที่อาจทดลองเพื่อกำจัด ตัณหาอาจมีดังนี้ การอดอาหาร การนั่งสมาธิ การเข้าใจสิ่งที่ถูกต้อง)	2. การตั้งสมมติฐาน เมื่อเข้าใจปัญหาโดย รอบคอบแล้ว เช่น รู้ถึงสาเหตุของปัญหา อาจ ตั้งสมมติฐานหรือทดลองกำหนดหลักการใน การแก้ไขได้ (เช่นกำหนดว่า ต้องกำจัดตัณหา เสียให้สิ้นเชิง และกำหนดวิธีการย่อยลงไปอีกว่า อาจอดอาหาร อาจทำสมาธิ เป็นต้น)
3. นิโรธ การดับทุกข์ (ในการให้ได้มาซึ่งสภาวะ นี้ ต้องดำเนินการต่างๆ เพื่อได้พ้นทุกข์ จึงทำ การอดอาหาร เพื่อเห็นว่าการทำทุกกริยาไม่ อาจพ้นทุกข์ได้ จึงลองทำอย่างอื่นต่อไปอีก)	3. การทดลองและเก็บข้อมูล ลองทำตามที่ตั้งสมมติฐานไว้แล้วเช่น ลองอดอาหารลองทำ สมาธิ ฯลฯ จดและจำผลของการปฏิบัติแต่ละ อย่างไว้ เพื่อจะได้พิจารณาต่อไป
4. มรรค จากการปฏิบัติสิ่งต่างๆด้วยตนเอง แล้วจึงสรุปผลได้ว่า วิธีการที่จะพ้นทุกข์ได้นั้นมี ทางเดียว คือ ทางที่เรียกชื่อว่า “มรรคมืองค์แปด”	4. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูล หรือผลต่างๆ ที่ได้ในขั้นทดลองนั้น เพื่อจะได้รู้ ว่าสิ่งใดแก้ปัญหาที่กำหนดไว้ตั้งเดิมนั้นได้ หรือไม่ประการใด
	5. การสรุปผล นำมาสรุปให้เป็นหลักเกณฑ์ หรือข้อความที่แน่ชัดว่าได้แก้ปัญหาได้ด้วยวิธีใด และได้ผลประการใด (เช่น สรุปว่า วิธีทุกกริยานั้นไม่ได้ผลในการดับทุกข์ แต่การปฏิบัติตาม แนวทางของ “มรรคมืองค์แปด” นั้น เป็นทาง เดียวที่พ้นทุกข์ได้ แต่พ้นได้ในระดับโลกีย์ หรือ ระดับโลกุตระขึ้นอยู่กับเหตุการณ์และบุคคล)

จากตารางในข้างต้นเห็นได้ว่าวิธีการทางอริยสัจสี่คล้ายคลึงกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมีฐานความคิดมาจากวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ถือกำเนิดในประเทศไทยมาเป็นเวลานาน แต่เริ่มได้รับความสำคัญและเป็นที่รู้จักหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ใน หมวด 4 มาตรา 22 (5) ความว่า “ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการจัดการเรียนรู้และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ” จึงเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญ เพราะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการแสวงหาความรู้และทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ทิตนา แชมมณี.2548: 1) ทั้งนี้คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.2551: 155-157) ระบุว่า การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษารูปแบบหนึ่งตามแนวทางที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในประเทศไทยพบว่า มีหลายวิธีการจัดการเรียนรู้ที่จัดในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษาที่สามารถนำมาอธิบายได้ว่ามีแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวคิดของการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง(Student-centered learning) แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning) และแนวคิดการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) (สุชาติ ปุณฺณ.2548: 26-28) ทั้งนี้ทิตนา แชมมณี (2552: 12-13) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน(Research-based learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem-based learning) และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) ทั้งหมดเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าผู้สอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษาได้มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานโดยอาจอยู่ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้ต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมา เนื่องจากการที่ผู้วิจัยค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยจากฐานข้อมูลปริญา นีพนธ์ไทยและจากฐานข้อมูลปริญา นีพนธ์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่างๆ พบว่า มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานทั้งในระดับประถมศึกษา (มานิต กิรตินิตยา.2552; วรณิกา ชาณสินธุ์.2550; ภิญาพัชฌ์ กาวินคำ.2549; สุชาติ ปุณฺณ.2548; วรวิสา มุณีผล.2547) มัธยมศึกษา (สถาพร ภูผาใจ.2553; จริยา สมาคม.2552; สุชาติ นี ไชยศึก.2552; สราวุธ ชัยยอง.2552; ดวงทิพย์ กริมนตรี.2551) และอุดมศึกษา (วสันต์ ทองไทยและปราณี โพธิสุข.2553; อมรวิรัช นาคทรพร.2545; อาชญญา รัตนอุบล.2545; ใจทิพย์ ณ สงขลา.2544; มาสริน จันทงาม.2543; เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์.2539)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีแนวคิดสืบต่อกันมาเป็นเวลานาน และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างรวดเร็วและกว้างขวางต่อไป เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาพ.ศ.2542 และนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย

1.2 ความหมายพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

ปัจจุบันมองว่าพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมการทำงานทางวิชาการอย่างหนึ่ง (Scholarly intellectual work) ของผู้ที่ประกอบอาชีพครูอาจารย์ (Hativa. 2000: 9) ทั้งนี้พฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐาน มาจากคำว่า “พฤติกรรม” (Behavior) และ “การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน” (Research-based learning) ซึ่งในทางจิตวิทยาให้ความหมายของ “พฤติกรรม” ว่า หมายถึง การกระทำของสิ่งมีชีวิต ได้แก่ คน หรือ สัตว์ ซึ่งการกระทำที่ว่านี้รวมการกระทำที่เกิดขึ้นทั้งที่ผู้กระทำรู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัวในขณะที่กระทำ และยังหมายรวมทั้งการกระทำที่สามารถสังเกตเห็นได้หรือสังเกตไม่ได้ โดยมากนักจิตวิทยาแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอก (Overt behavior) หมายถึง การกระทำที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เช่น ร้องไห้ พุด และอื่นๆ การกระทำเช่นนี้สามารถสังเกตเห็นได้ และพฤติกรรมภายใน (Covert behavior) หมายถึง การกระทำที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เช่น หิว เสียใจ และอื่นๆ ส่วนมากเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานภายในสมอง เช่น ความคิด ความรู้สึก ถ้าต้องการสังเกตพฤติกรรมภายในต้องอาศัยการกระตุ้นหรือ จัดสิ่งแวดล้อมให้ผู้นั้นแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก หรือใช้เครื่องมือวัดใน การตรวจสอบ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546: 14)

สำหรับความหมายของ “การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน” นักวิชาการและนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศเห็นพ้องต้องกันว่า การจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐาน หมายถึง แนวคิดที่รวมการวิจัยและการสอนเข้าด้วยกัน ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่ดีนั้น ต้องมาจากหลักสูตรที่กำหนดให้มีการทำวิจัย ใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนใช้เครื่องมือในการวิจัย และมีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ผลงานวิจัยประกอบเนื้อหาที่ศึกษาให้แก่ผู้เรียน (Green. 2010: online) สอดคล้องกับทฤษฎีของแชมมณี (2552: 144-145) ให้ความหมายว่า เป็นสภาพการณ์ของการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัย หรือผลการวิจัยเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ โดยอาจใช้การประมวลผลงานวิจัย (Research review) มาประกอบการสอนเนื้อหาสาระ ใช้ผลการวิจัยมาเป็นเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ใช้กระบวนการวิจัยในการศึกษาเนื้อหาสาระ หรือให้ผู้เรียนลงมือ ทำวิจัยโดยตรงหรือช่วยฝึกฝนทักษะการวิจัยต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน

ทั้งนี้ ลัตดา ภูเกียรติ (2552: 146) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ คิดค้นคำตอบและตัดสินใจในการเรียนรู้ของตนเองและเป็นการจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ หรือค้นหาคำตอบที่เชื่อถือได้ โดยอาศัยกระบวนการ สืบสอบในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาวิจัยในการดำเนินการสืบค้น พิสูจน์ ทดสอบ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2552: 157) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยถือว่าเป็นหัวใจของบัณฑิตศึกษา เพราะเป็นการเรียนที่เน้น การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนโดยตรง เป็นการพัฒนาระบบการแสวงหาความรู้และการทดสอบความสามารถทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ แบ่งได้เป็น 4 ลักษณะใหญ่ ได้แก่ ใช้วิธีวิจัยเป็นวิธีจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนร่วมทำโครงการวิจัยกับอาจารย์หรือเป็นผู้ช่วยโครงการวิจัยของอาจารย์ จัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนศึกษางานวิจัยของอาจารย์และของนักวิจัยชั้นนำในศาสตร์ที่ศึกษา และจัดการเรียนรู้โดยใช้ผลการวิจัยประกอบการสอน ส่วนไพฑูรย์ สินลาร์ตัน (2547: 3) ได้ให้แนวคิดของการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานไว้ 2 ประการ คือ 1) เนื้อหาที่เราได้มาจากการวิจัย และ 2) กระบวนการในการวิจัย ทั้งนี้เน้น 2 อย่าง คือ เนื้อหาหรือกระบวนการ ถ้าเน้นที่เนื้อหา หมายความว่า อาจหาเนื้อหาให้โดยดูจากงานวิจัยต่างๆ ซึ่งจะมีคำตอบแล้ว แต่ยังไม่แน่ใจ หรือยังสงสัย เมื่อยังไม่มีคำตอบ ก็จะมีคำถามทิ้งไว้ให้ผู้สอนสำหรับทำการวิจัยค้นคว้าต่อไป ฉะนั้นในแง่ของการจัดการเรียนรู้ในเชิงวิจัยนั้น สิ่งที่ได้จากผลการวิจัยจะเป็นคำตอบส่วนหนึ่งและนำไปสู่คำถามต่อไปอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งในกระบวนการของการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานนั้น จุดมุ่งหมายอยู่ที่ผู้เรียนรู้จักตั้งคำถามเองและได้มาซึ่งคำตอบเองแล้ว จะต้องวิเคราะห์ พิจารณาแล้วประเมินและหาคำตอบใหม่ต่อไป สอดคล้องกับสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และทัศนีย์ บุญเต็ม (2547: 8) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนรู้เนื้อหาวิชาเรื่องราว กระบวนการ ทักษะและอื่นๆ โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้เนื้อหาสิ่งต่างๆ ที่ต้องการสอนนั้นโดยอาศัยพื้นฐานจากกระบวนการวิจัย สอดคล้องกับอมรวิรัช นาคทรพรพ (2547: 38) กล่าวว่า เป็นกระบวนการจัดเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการศึกษาค้นคว้าและค้นพบข้อเท็จจริงต่างๆ ในเรื่องที่ศึกษาด้วยตนเอง โดยอาศัยกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบเป็นเครื่องมือสำคัญ และปทีป เมธาคุณวุฒิ (2544: 36) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการจัดการเรียนรู้เนื้อหาวิชาตามศาสตร์ กระบวนการและทักษะที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานมาจากกระบวนการวิจัย ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้และการวิจัยสามารถผสมผสานด้วยกันได้โดยผู้สอนใช้กระบวนการวิจัยเป็นวิธีจัดการเรียนรู้วิธีหนึ่ง เช่น จัดการเรียนรู้โดยใช้ผลวิจัยประกอบจัดการเรียนรู้ หรือจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย หรือการให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติทำวิจัย

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเด็น	Green, Alison. (2010: Griffith University)	ลัดดา ภูเกียรติ (2552)	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552)	ทิตนา แชมมณี (2552)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2547)	สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และกัตติย์ บุญเต็ม (2547)	อมรรวิชัย หาดทรายพ (2547)	ปทีป เมธาคุณวุฒิ (2544)
3. ให้ผู้เรียนใช้เครื่องมือในการวิจัย	✓							
4. ใช้ผลงานวิจัยประกอบเนื้อหาที่ศึกษาให้แก่ผู้เรียน	✓		✓	✓	✓			✓
5. ผู้เรียนร่วมทำโครงการวิจัยกับอาจารย์หรือเป็นผู้ช่วยโครงการวิจัยของอาจารย์			✓					
6. ผู้เรียนศึกษางานวิจัยของอาจารย์และของนักวิจัยชั้นนำในศาสตร์ที่ศึกษา			✓					
7. ผู้เรียนฝึกปฏิบัติการทำวิจัย				✓				✓

จากตาราง 2 พบว่า ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานในมุมมองของนักวิชาการ ได้ให้ประเด็นความหมายที่ตรงกัน ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกับทิตนา แชมมณี (2552) และจากการศึกษาแนวคิดของทิตนา แชมมณี (2548: 18-19) ได้เสนอแนวทางในการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ไว้ 4 แนวทาง ได้แก่

1. แนวที่ 1 ผู้สอนเป็นคนอ่านงานวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเองในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น นำเนื้อหาที่เป็นผลการวิจัยมาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หรือมาเล่าให้ผู้เรียนฟังเป็นการเรียนรู้เพิ่มเติม

2. แนวที่ 2 ให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้างานวิจัยด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ การเป็นผู้บริโภคงานวิจัย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้สอนที่ต้องเลือกงานวิจัยที่เหมาะสมกับระดับชั้น

และวัยของผู้เรียน หรือผู้สอนอาจต้องทำหน้าที่ในการสรุปงานวิจัยให้มีความเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน

3. แนวที่ 3 ผู้สอนใช้กระบวนการวิจัยในการสอน คือ ผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเข้าไปช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ต้องการ ซึ่งผู้สอนสามารถใช้กระบวนการวิจัยครบทุกขั้นตอน หรือใช้บางขั้นตอนตาม ความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ และข้อจำกัดที่มี

4. แนวที่ 4 ให้ผู้เรียนลงมือทำวิจัยด้วยตนเอง โดยผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่างๆ อย่างมีคุณภาพมากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้

ทั้งนี้ทศนา แคมมณี ยังได้เสนออีกว่า ทุกแนวทางที่กล่าวในข้างต้น ล้วนต้องใช้ผลการวิจัย และกระบวนการวิจัยควบคู่กันไป ซึ่งแนวทางแต่ละแนวมีจุดเน้นที่ต่างกันจึงเป็นทางเลือกให้ผู้สอนสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ และข้อจำกัดของผู้สอน และประกอบกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษากับกลุ่มอาจารย์ราชภัฏซึ่งมีภาระงานหลักคือ การผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี ทั้งนี้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานจึงต้องเหมาะสมและมีความเป็นไปได้กับผู้เรียนในระดับปริญญาตรี

จากแนวคิดต่าง ๆ ในข้างต้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐานไว้ว่า เป็นการกระทำที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และใช้กระบวนการวิจัย หรือกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่หรือคำตอบที่เชื่อถือได้จากเรื่อง que ผู้เรียนทำการเรียนรู้ ประกอบด้วย การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้ และการใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนางานวิจัยของตนเอง หรือผู้อื่นในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง que ผู้เรียนกำลังทำการเรียนรู้มาเล่าให้ผู้เรียนฟัง หรือให้ผู้เรียนไปศึกษางานวิจัยของผู้สอน หรือผู้อื่นในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง que ผู้เรียนกำลังทำการเรียนรู้

2. การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยที่เริ่มจาก การระบุปัญหา การคาดคะเนคำตอบหรือการตั้งสมมติฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปและนำเสนอผลการศึกษาลำดับ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่เรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนสามารถใช้กระบวนการวิจัยครบทุกขั้นตอน หรือใช้บางขั้นตอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ และข้อจำกัดที่มี

1.3 การวัดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนพบว่า มี 2 ลักษณะ คือ (อุทุมพร ทองอุไทย.2523: 16) การประเมินกระบวนการ (Process) กับประเมินผล (Product) การประเมินกระบวนการมุ่งที่พฤติกรรมของผู้สอน ส่วน การประเมินผลมุ่งที่ผู้เรียนว่ามีความสามารถเพิ่มขึ้นหรือไม่ อันเป็นผลความพยายามจากผู้สอน ทั้งนี้ในการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนมีหลากหลายวิธี เช่น การให้ผู้เรียนเขียนบรรยายถึงลักษณะและวิธีการจัดการเรียนรู้หรือพฤติกรรมการสอนของผู้สอนที่ผู้เรียนเห็นว่ามีประสิทธิภาพในการสอน (วีรวรรณ สุทิน.2551: 36; อ้างอิงจาก McDaniel; & Ravitz.1971) การสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในขณะที่ผู้สอนดำเนินการ ซึ่งวิธีการนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลทั้งแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้โดยผู้วิจัยเป็นผู้บันทึก เช่น การศึกษาของสุวิษ แยมเผื่อน (2545) และ การใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าโดยนักศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น การศึกษาของปิ่นวดี จิระนราณรงค์ (2519) บุญสม สุขุมลพวงษ์ (2536) วรรณ วิไลรัตน์ (2528) และผกาเพ็ญ จรูญแสง (2547) เป็นต้น ทั้งนี้ยังพบงานวิจัยที่วัดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนโดยเก็บข้อมูลจากนักศึกษาและผู้สอน เช่น การศึกษาของประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2532) และศิริวารค์ ปทุมมาศ (2543)

จากการศึกษาในข้างต้นเห็นได้ว่า หลักในการประเมินอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ควรทำจากหลายกลุ่ม เช่น นักศึกษา เพื่อนร่วมงาน ตัวอาจารย์ผู้สอน ผู้บังคับบัญชา และมีวิธีการในการประเมินหลากหลายรูปแบบ เช่นการสังเกต การสัมภาษณ์ แบบสอบถามมาตราประมาณค่า เป็นต้น (อุทุมพร ทองอุไทย.2523: 15) แต่วิธีการที่นิยมมากที่สุดคือ การใช้แบบสอบถามมาตราประมาณค่า เนื่องจากเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ง่ายและสะดวกในการใช้ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ.2526: 17) แต่ทั้งนี้จากการศึกษาของอุทุมพร ทองอุไทย (2523: 32) พบว่า มีผลงานวิจัยยืนยันหลายครั้งว่า ถ้าให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินจะทำให้ผลการประเมินที่ได้มีความเที่ยงสูงแต่อาจมีความตรงต่ำ เนื่องจากในการวัดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนอาจมีวุฒิภาวะไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจ ทั้งในเนื้อหาวิชาและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่อาจารย์ใช้ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ.2526: 12) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ผู้สอนเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เนื่องจากผู้สอนถือว่าเป็นผู้ที่รู้ถึงศักยภาพของความรู้ ความสามารถของตนเองในการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนมากกว่าผู้อื่น

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐานในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นเองจากแนวคิดตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานตามแนวคิดของทิตนา แคมมณี (2552: 145) และพัฒนาจากแบบสอบถามของวรรณะ บรรจง (2551) ซึ่งเป็นแบบวัดความตั้งใจของนักศึกษาที่จะนำแนวทางของกระบวนการวิจัยมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่จะฝึกให้ผู้เรียนมีการตั้งคำถาม การตั้งสมมติฐาน การค้นคว้าข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการสรุปอภิปรายผล ทั้งนี้ แบบวัดนี้

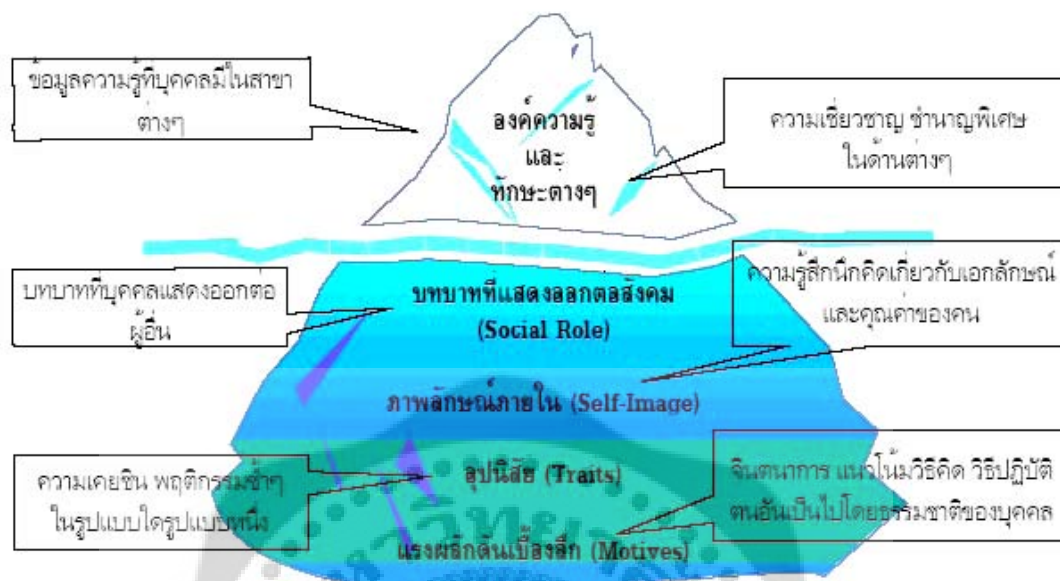
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .67 - .72 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และพัฒนาตามตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่สุชาติดา ปุญฺ์บัน (2548) ซึ่งตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ทำการศึกษาวิจัย ทั้งนี้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถาม 17 ข้อ มีลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงมากที่สุดให้ 6 คะแนน ในข้อคำถามเชิงบวก สำหรับข้อคำถาม เชิงลบให้คะแนนในลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.1 แนวคิดและความสำคัญของสมรรถนะ

แนวคิดของสมรรถนะของอาจารย์ พัฒนามากจากแนวคิดของสมรรถนะซึ่งศาสตราจารย์เดวิด ซี เมคเคลแลนด (David C. McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะตั้งแต่ปี ค.ศ.1973 โดยพัฒนาแบบสอบถามทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีเจตคติ และนิสัยอย่างไรเพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงาน แมคเคลแลนด ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหาการคัดเลือกบุคลากรให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่นๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าการทดสอบความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) แมคเคลแลนดได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด ทั้งนี้บทความเรื่อง Testing for Competence Rather Than for Intelligence ของแมคเคลแลนดได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตามแมคเคลแลนดทำให้เรื่องสมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2548: 2-3)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง ดังภาพที่แสดงข้างใต้ โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้อผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวะลักษณะภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้อผิวน้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก



ภาพประกอบ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2548: 3

จากภาพอธิบายได้ว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2548: 3) สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “Competency –Based HR Application: Result of a Comprehensive E-Survey” (วีระวัฒน์ ปันนิตคามัย.2553: 1) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างสมาคมการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับบริษัทที่ปรึกษา Arthur Anderson และ Schoonover Group Alliance เพื่อสำรวจว่า องค์กรต่างๆ จำนวน 300 แห่งในสหรัฐอเมริกา มีการประยุกต์ใช้สมรรถนะเช่นไร การศึกษานี้พบว่า แต่ละหน่วยงานนิยามคำว่า “สมรรถนะ” แตกต่างกันไป และมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย ยากที่จะเป็นแบบฉบับเดียวกัน บางแห่งนิยามคำว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ปัจจัยพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน บางแห่งระบุสมรรถนะไว้อย่างกว้างๆ ว่าเป็นความรู้ ทักษะและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานและการศึกษานี้ยังพบว่า ผู้ประยุกต์ใช้โมเดลสมรรถนะที่มีประสบการณ์และมีความเข้าใจที่ดีจะพัฒนาโมเดลสมรรถนะที่ครอบคลุม และลึกซึ้ง ทั้งนี้การประยุกต์ใช้สมรรถนะขององค์กรจะเกี่ยวข้องกับ

พฤติกรรมการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ทักษะ การทำงาน ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน เจตคติ ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งในงานวิจัยนี้ยังพบว่า สมรรถนะเป็นประโยชน์มากที่สุดในการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจของสมาชิกในองค์กร ให้ไปในแนวทางเดียวกัน และส่งเสริมความเข้าใจว่าองค์กรคาดหวังสิ่งใดจากการทำงาน (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.2553: 3)

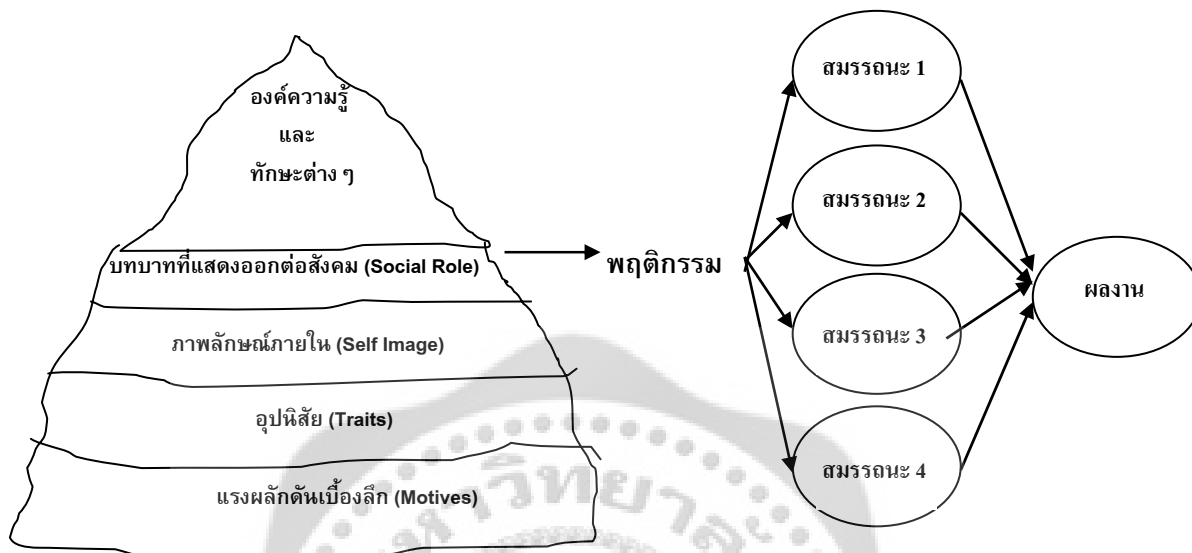
2.2 ความหมายของสมรรถนะอาจารย์

สมรรถนะ (Competency) มีการให้ความหมายที่หลากหลาย บางแห่งเรียกสมรรถนะว่าเป็นสมรรถนะหลักที่งานนั้นต้องมี บางองค์การเรียกคุณลักษณะของงาน บางองค์การเรียกทักษะจำเป็นในงาน หรือคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของงาน และจากการศึกษาในงานวิจัย พบว่ามีการใช้คำที่มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่าสมรรถนะไว้หลากหลาย เช่น สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้คำว่าสมรรถนะ ซึ่งก็คือความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะ พบว่ามีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ซึ่งโดยส่วนใหญ่ให้คำอธิบายความหมายของสมรรถนะในแง่ของพฤติกรรมในการทำงาน ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ หรือทักษะ หรือความสามารถในการทำงาน (Kiymet. 2010: 168; citing Gupta.1999; Teresa.2009: 1; citing McClelland.1996; Jan Selmer.2004: 325; citing McClelland,& Spencer.1990; Andrew.2003: 149; Furnham.1990: 38; มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.ม.ป.ป: 4; อังคินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาศ ทองภักดี.2549: 37; ปิ่นนเรศ กาศอุดม.2542: 10) ซึ่งสมรรถนะของบุคคลจะเห็นได้ด้วยการสังเกตผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ส่วนสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้อธิบายไว้ว่าสมรรถนะมีผู้นิยามไว้ต่างๆ กัน โดยทั่วไปกล่าวกันว่า ไม่มีนิยามใดผิดหรือถูก แต่ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ ซึ่งสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้ศึกษาเรื่องนี้มาเป็นเวลาระยะหนึ่งพบว่า ความหมายของสมรรถนะ มีลักษณะ ร่วมกันคือ เป็นพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะหรือความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ อธิบายอีกอย่างหนึ่งคือ ในพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้เกิดผลงานที่โดดเด่นนั้นบุคคลต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ จึงสามารถปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้สำนักงานข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะหรือความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้ หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุ

เป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ดังภาพที่แสดงในข้างใต้(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2548: 4)



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะ และผลงาน

จากภาพ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลที่แสดงในรูปของภูเขาน้ำแข็งกับสมรรถนะ และผลงาน อธิบายได้ว่าความรู้ ทักษะหรือความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลส่งผลให้บุคคลมีสมรรถนะ (พฤติกรรมในการทำงาน) ในรูปแบบต่างๆ และสมรรถนะต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.2548: 5)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานได้อย่างดีตามที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการ โดยใช้ประสบการณ์ความรู้และทักษะที่ได้สั่งสมมา

ทั้งนี้จากความหมายของสมรรถนะที่ผู้วิจัยทำการศึกษา และสรุปเป็นความหมายในข้างต้น ประกอบกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะครู หรือสมรรถนะอาจารย์ (Teacher competency) ทั้งในและต่างประเทศ และการศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในกลุ่มคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อกำหนดองค์ประกอบของการวัดสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ดังนี้

ไคเมท (Kiymet.2011: 167) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะของครู หรืออาจารย์ พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพครูหรืออาจารย์ ที่ควรมี ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านหลักสูตร สมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต สมรรถนะ

วัฒนธรรมและสังคม สมรรถนะด้านอารมณ์ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ National Council for Teacher Education. (NCTE) ที่กล่าวว่า สมรรถนะของครูหรืออาจารย์ที่ควรมี ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาวิชา การวางแผนและกลวิธีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมแรงจูงใจของผู้เรียน ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ การวัดและประเมินผลของผู้เรียน และการจัดการห้องเรียน สอดคล้องกับนาตาซาและทีโอ (Natasa; & Theo.2010: 694) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของครูหรืออาจารย์ พบว่า สมรรถนะของครูหรืออาจารย์ควรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ในวิชา กลวิธีในการจัดการเรียนรู้ และหลักสูตร ด้านความเข้าใจในระบบของการพัฒนาการศึกษา ด้านการประเมินและการพัฒนาตนเองและด้านการดูแลผู้เรียน ส่วนแฮมแดน และ คนอื่นๆ (Hamdan; & et al.2010: 610) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในประเทศมาเลเซีย พบว่า สมรรถนะที่ควรมี ได้แก่ ด้านความรู้ในวิชา และกลวิธีในการจัดการเรียนรู้ ด้าน การจัดการชั้นเรียนด้านความรู้เกี่ยวกับโรงเรียน ด้านความรู้เกี่ยวกับผู้เรียนและด้านการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับเทเลซ่า และคนอื่นๆ (Teresa; & et al.2009: 3) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยพบว่า ควรมีสสมรรถนะที่สำคัญดังนี้ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้เรียน ด้านกลวิธีในการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดการ และสอดคล้องกับครวาร์น (Zakaria; & et al.2003: 521; citing Crow.1991) พบว่า สมรรถนะที่สำคัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความรู้ความชำนาญในวิชาที่สอน ความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ การพัฒนาเชิงวิชาชีพของตนเอง และความรู้เกี่ยวกับหลัก การจัดการเรียนรู้

อีกทั้งจิตรเลขา ธีระจามร (2545: 101). ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสองแห่ง เพื่อพัฒนาวิธีการวัดค่าการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า มหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งให้ความสำคัญกับสมรรถนะการสอนมากที่สุด โดยให้น้ำหนักถึง 8 จุด ส่วนสมรรถนะด้านการวิจัยให้ 3.2 จุด และสมรรถนะด้านบริการวิชาการและงานแต่งตำรา หนังสือให้ 3.3 จุด ส่วนวิจิตรรา ปัญญาชัย (2543: 210) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพ สำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า สมรรถนะที่สำคัญสองอันดับแรกที่ต้องพัฒนาของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ และการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ สอดคล้องกับบุหลัน ทองกลีบ (2535: 89) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข มีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพดังนี้ อันดับแรก คือการวิจัยและการเขียนผลงาน และอันดับสอง คือ ด้านการสอนและใช้สื่อการสอน และสอดคล้องกับอังคินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี (2549: 58,73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ ซึ่งใน การวิจัยนี้ใช้การประเมินตนเองของอาจารย์ โดยพิจารณาจากผลงานและสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจ 4 ด้าน

ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไทย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากภาระงานแท้จริงของอาจารย์ โดยเชื่อมโยงตัวชี้ผลการดำเนินงานกับ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

ทั้งนี้จากการศึกษาภาระในหน้าที่อาจารย์ (อังศิรินทร์ อินทรกำแหง และทัศนาทองภักดี.2549: 71) พบว่า โดยทั่วไปภาระงานในหน้าที่อาจารย์ สอดคล้องกับภารกิจของ มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ คือ

1. งานสอนและผลิตบัณฑิตนักศึกษา ประกอบด้วย งานสอน งานที่ปรึกษา นักศึกษา งานที่ปรึกษาโครงการวิทยานิพนธ์ ดูแลฝึกปฏิบัติงานนิเทศงาน และงานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

2. งานวิจัย ผลิตตำรา บทความ และผลงานประดิษฐ์คิดค้น ประกอบด้วยงานวิจัย งานเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน คู่มือปฏิบัติงาน งานเขียนบทความทางวิชาการ การสร้าง พัฒนาประดิษฐ์ชิ้นงาน งานเผยแพร่เอกสารวิชาการ

3. งานกิจการนักศึกษา กิจกรรมส่งเสริมศิลปะ และวัฒนธรรมไทย ประกอบด้วย งานที่ปรึกษาชมรม สโมสร สถานีสิต งานกิจกรรมนิสิต ปฐมนิเทศ ปัจฉิมนิเทศ งานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

4. งานและกิจกรรมบริการวิชาการ ประกอบด้วย การจัดประชุมวิชาการ กรรมการวิชาการ บริการโครงการวิชาการ กรรมการตรวจผลงาน ตัดสินผลงาน ประเมิน การสอน เครื่องมือ หลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความรู้ วิทยากร จัดนิทรรศการ บริการชุมชน

5. งานพัฒนาคุณภาพ ศักยภาพวิชาการ วิชาชีพงานประกันคุณภาพ งานพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การร่วมประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน งานพัฒนาการเรียน การสอน การใช้ สื่อเทคโนโลยี งานบรรณาธิการ การเสนอผลงาน และงานแสดงผลงาน

6. งานมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย งานพระราชทานปริญญาบัตร งานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะกิจ กิจกรรมภายนอกมหาวิทยาลัย งานที่ได้รับมอบหมายโดย มหาวิทยาลัย งานบุคคล งานรับนิสิตใหม่ งานประชาสัมพันธ์ และงานเสนอข้อมูลสารสนเทศ

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพ.ศ. ๒๕๔๗ (สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2553: 2) ในหมวด 1 มาตรา 7 ส่วนหนึ่งที่ว่า ให้มหาวิทยาลัยส่งเสริม วิชาการและวิชาชีพชั้นสูงทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และ พัฒนาเทคโนโลยี อีกทั้งยังสอดคล้องกับคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.2552: 16) ที่กำหนด ตัวบ่งชี้การ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ตามองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินการด้าน การจัดการเรียนรู้ ด้าน กิจกรรมการพัฒนาบัณฑิตนักศึกษา ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการเงินและงบประมาณ และด้านระบบ กลไกการประกันคุณภาพ และสอดคล้องกับบัณฑิตทิพากร (2550: 27) ได้อธิบายไว้ว่า

การพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพทั้งด้านการสอน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยกระบวนการวิจัย และการประยุกต์ใช้ความรู้ในการบริการวิชาการเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

จากความหมายและเหตุผลที่นำเสนอในข้างต้นผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะอาจารย์ที่สำคัญ ดังตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบคำสำคัญในความหมายสมรรถนะของอาจารย์ของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็น	Klymet.2011	National Council for Teacher Education. 2011	Natasa and Theo.2010	Abdul Rahim. and others.2010	Teresa Guasch. and others.2009	Muhammad Zakaria. and others.2003	จิตลลลลลลลลลลลล.2545	วิจิตรา ปัญญาชัย.2543	บุหลัน ทองกลีบ.2535	อังคินท์ อินทาทอง.2549	พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547	บัณฑิต ทิพากร.2550
1. การจัดการเรียนรู้/ การสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. การวิจัย	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. หลักสูตร	✓											
4. การเรียนรู้ตลอด ชีวิต	✓											
5. ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม สังคมและ สิ่งแวดล้อม	✓							✓		✓	✓	
6. เทคโนโลยี สารสนเทศ	✓				✓				✓		✓	

ตาราง 3 (ต่อ)

ประเด็น	Kiymet.2011	National Council for Teacher Education. 2011	Natasa and Theo.2010	Abdul Rahim. and others.2010	Teresa Guasch. and others.2009	Muhammad Zakaria. and others.2003	จิตรา เลขา วีระจามร.2545	วิจิตรา ปัญญาชัย.2543	บุพสันทองกลีบ.2535	อังคิณห์ อินทรกำแหง.2549	พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547	บัณฑิต ทิพากร.2550
7. การจัดการ ห้องเรียน/การดูแล ผู้เรียน/ ความสัมพันธ์กับ ผู้เรียน		✓	✓	✓	✓							
8. ความเข้าใจใน ระบบของการพัฒนา การศึกษา			✓									
9. การประเมินและ พัฒนาตนเอง			✓	✓		✓				✓		
10. ความรู้เกี่ยวกับ โรงเรียนและผู้เรียน				✓		✓						
11. บริการวิชาการ/ แต่งตำรา							✓	✓		✓	✓	
12. กิจกรรม นักศึกษา								✓				
13. การใช้บริการ ห้องสมุด									✓			
14. การเข้าร่วม ประชุมสัมมนา									✓			

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะของอาจารย์ที่ควรมีมากที่สุด ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความหมายของสมรรถนะอาจารย์ไว้ว่า คือความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจในตำแหน่งงานอาจารย์ดังที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยใช้ประสบการณ์ความรู้และทักษะที่ได้สั่งสมมา ทั้งนี้สมรรถนะของอาจารย์วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาถึงการปฏิบัติงานในวิชาชีพอาจารย์ซึ่งมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ (Teaching Competency) เป็นสิ่งสำคัญที่สุด พบว่า การนิยามสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้นั้น มีมุมมองในการจำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มแนวคิด (Elliott.1991) คือ กลุ่มหนึ่งมองว่า การจัดการเรียนรู้ คือ เทคโนโลยี (Teaching as Technology) ส่วนอีกรุ่นหนึ่งมองการจัดการเรียนรู้คือ การปฏิบัติ (Teaching as Moral Practice) มากกว่าการเป็นเครื่องมือของการปฏิบัติ (สุธาสนี บุญญาพิทักษ์.2545: 59) ทั้งนี้ผู้ให้ความหมายของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ไว้มากมายดังนี้

ประกอบ ศรีตระกูล (2550: 6) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพของครูผู้สอน ที่สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้ สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สามารถใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับองค์อินันท์ อินทรกำแหงและทัศนาก ทองภักดี (2549: 7) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการสอน การถ่ายทอดความรู้ การผลิตเอกสารการสอน การใช้ภาษา การใช้สื่อและ นวัตกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ในสาขาวิชา 2) ทักษะคิดต่อองค์กรและวิชาชีพ และ 3) ทักษะการสอน ใช้สื่อและเทคโนโลยี สอดคล้องกับชินภัทร ทรยูานนท์ (2547: 8) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเพิ่มความรู้ความชำนาญ การประยุกต์ใช้และทักษะการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ 2) เจตคติ และ 3) ด้านทักษะ สอดคล้องกับอริญ มะลิทอง (2542: 4) กล่าวว่าสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมในด้านการสอนเนื้อหา และจุดประสงค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้มาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน รวมไปถึงเทคนิคการสอนการใช้อุปกรณ์การสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์การเรียนรู้ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและสอดคล้องกับบุหลัน ทองกลีบ (2535: 7) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้อาจารย์สอนตามวิชาที่ถนัด มีความพร้อมและได้เตรียมการสอนล่วงหน้าอย่างดี พร้อมทั้งรู้จักการใช้สื่อ หรือสื่อทัศนวัสดุอุปกรณ์การสอน

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ คือ ความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจด้านการจัดการสอน โดยมีความรู้ความเข้าใจในวิชาที่สอน ตลอดจนใช้ประสบการณ์ความรู้และทักษะในวิชาที่สอน สามารถสอนได้หลากหลายรูปแบบ ผลิตเอกสารการสอนและใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนได้

สมรรถนะด้านการวิจัย

สมรรถนะด้านการวิจัย เป็นอีกสมรรถนะหลักที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัย เนื่องจากภาระงานด้านวิจัยเป็นอีกภาระงานหนึ่งที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องทำเพื่อสนองตอบต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการวิจัย พบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการวิจัยมีไม่มากนักโดยมีแนวการศึกษา 2 แนวทาง แนวทางแรก คือ การศึกษาสมรรถนะการวิจัยตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลใช้การวิเคราะห์ห้อยประกอบ และแนวทางที่สอง คือ การศึกษาความสัมพันธ์โดยมีตัวแปรสมรรถนะการวิจัยเป็นตัวแปรอิสระ (ศจีมาส ขวัญเมือง.2548: 19) ทั้งนี้มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะด้านการวิจัยไว้หลากหลายดังนี้

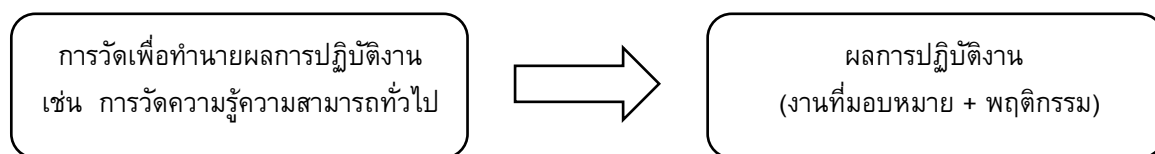
ศจีมาส ขวัญเมือง (2548: 9) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการวิจัย หมายถึง ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัยที่อาจารย์มี ประกอบด้วย ทักษะและเทคนิคการวิจัย ทักษะการหาทุนการบริหารงานวิจัย ทักษะสื่อสารสำหรับการวิจัย และการสร้างเครือข่ายและทีมวิจัย สอดคล้องกับนวรรตน์ พูนไย (2545: 7) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการวิจัย หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะในการดำเนินการวิจัยและลักษณะนิสัยของผู้วิจัยที่ช่วยสนับสนุนให้การวิจัยประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ ประกอบด้วย 1) ความสามารถด้านวิธีวิทยาการวิจัย ซึ่งหมายถึง ความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติงานวิจัย ได้แก่ ความสามารถด้านระเบียบวิธีวิจัย ด้านการออกแบบการวิจัย และด้านการนำเสนอผลการวิจัย และ 2) ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้วิจัยที่ช่วยให้งานวิจัยประสบความสำเร็จและเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพ เช่น ช่างสังเกต ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองทั้งนี้ในงานวิจัยนี้ยังพบว่า เจตคติต่อการทำวิจัยส่งผลต่อสมรรถนะด้านการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับกาญจนา ตระกูลวรกุล (2548: 5-6) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการวิจัย หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และจรรยาวัณกิจของครูในการสร้างความรู้ หรือค้นหาความจริงที่เชื่อถือได้ในการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้กระบวนการตามระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งครูเป็นผู้ดำเนินการเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบรวมทั้งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตน สอดคล้องกับอจริยาวัชรวิวัฒน์ (2544: 9-10) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการวิจัย หมายถึง ความสามารถอันประกอบด้วยความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และปฏิบัติการวิจัยที่นักศึกษพยาบาลศาสตร์ควรมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล ทั้งนี้สมรรถนะด้านความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมโนทัศน์ของการวิจัยและการวิจัยทาง การพยาบาล ระเบียบวิธีวิจัยของนักศึกษพยาบาลศาสตร์

สมรรถนะด้านเจตคติ หมายถึง การมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย และมีจิตวิสัยซึ่งประกอบด้วยมีความสนใจใฝ่รู้และมีวิธีการเรียนรู้ มีเหตุผลเชิงวิชาการมีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณการวิจัย และสมรรถนะด้านการปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถในการทำวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล และความสามารถในการวิเคราะห์ และระบุแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ และสอดคล้องกับ อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนากาหง (2549: 7) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการวิจัย หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ คิดค้นประดิษฐ์ พัฒนางานบนพื้นฐานของการวิจัย และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ทั้งนี้มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ในการทำวิจัย 2) ทักษะต่อการทำวิจัย และ 3) ทักษะการทำวิจัย

จากที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยจึงให้ความหมายสมรรถนะด้านการวิจัย คือ ความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจด้านการทำวิจัย โดยใช้ประสบการณ์ความรู้และทักษะในการทำวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนางานและพัฒนาหน่วยงานบนพื้นฐานของการวิจัย

2.3 การวัดสมรรถนะของอาจารย์

การวัดสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการในการวัดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์การคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ การวัดสมรรถนะควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีการวัดอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ในการวัดอย่างชัดเจน เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ เครื่องมือมีความเที่ยง และมีความเชื่อถือได้ (จูดีพัฒนา พิษณุธาตพงศ์.2548: 55) ทั้งนี้เมื่อมองจากโมเดลการคัดเลือกบุคลากร สมรรถนะสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน โดยวัดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ในกระบวนการคัดเลือก และสมรรถนะยังสามารถใช้ประเมินเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้กำหนดค่าตอบแทนได้เช่นกัน ดังแสดงในภาพประกอบ 3 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548: 5-6)



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการคัดเลือกพนักงาน (ดัดแปลงจาก Binning & Barrett.1989 อ้างในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548: 5)

สำนักงาน ก.พ. ได้แบ่งการวัดและประเมินสมรรถนะออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม คือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548: 15)

1. Tests of Performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Special Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้วแต่จะวัดจากการสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self Reports เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดและเจตคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะที่เดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย

ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า มีงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศมากมายที่ใช้แบบสอบถามแบบมาตรฐานค่าในการวัดสมรรถนะ (Thomas; & Jamia; & Norazrina.2011: 135; Karen; & Marieke; & Piety.2010: 968; Julie; & et al.2010: 426; Ming; & et al.2007: 806; Harris.2000: 1182; จันจนาร พรหมแก้ว.2552; ศศิวิมล ทองฟ้า.2548; อัจริยา วัชรวิวัฒน์. 2544)

ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงวัดสมรรถนะอาจารย์ด้วยการรายงานตนเอง (Self Report) ทั้งนี้วัดสมรรถนะอาจารย์เป็น 2 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวิจัย โดยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามขึ้นจากการวิเคราะห์ภารกิจของอาจารย์ แนวคิดสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาจากแบบสอบถามของอังคินันท์ อินทรกำแหง และทัศนากักดี (2549) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และสมรรถนะด้านการวิจัย ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสอบถามของกาญจนา ตระกูลวรกุล (2548) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้าน

การวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ สมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถในการวิจัย สมรรถภาพด้านจิตอารมณ์ และสมรรถภาพด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 ทั้งนี้แบบสอบถามของผู้วิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถาม 18 ข้อ มีลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงมากที่สุดให้ 6 คะแนน ในข้อคำถามเชิงบวก สำหรับข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนในลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีสมรรถนะของอาจารย์มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2.4 สมรรถนะของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

สมรรถนะมีแนวคิดเบื้องต้นหลังจากความต้องการความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และการกระทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ (ธีระวัฒน์ ฆะราช.2546: 19) ทั้งนี้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะอธิบายไว้ว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548: 3) และยังพบว่าพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมการทำงาน (Scholarly intellectual work) อย่างหนึ่งของผู้ที่ประกอบอาชีพครูอาจารย์ (Hativa. 2000: 9)

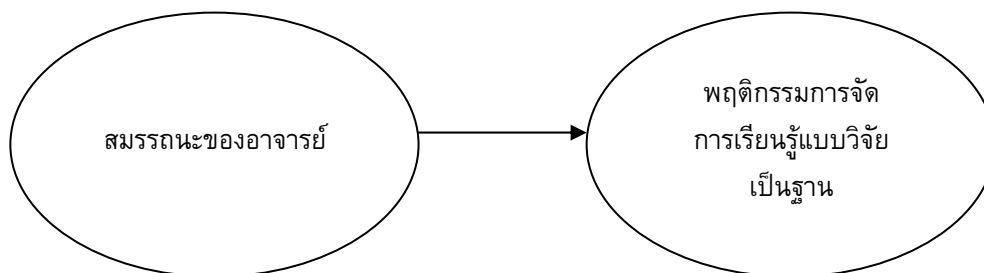
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน พบผลงานวิจัยและแนวคิดที่สอดคล้องกันว่าสมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ดังเช่น งานวิจัยของไคเมท (Kiymet.2011: online) พบว่า สมรรถนะของอาจารย์มีผลต่อค่านิยม พฤติกรรม การสื่อสาร เป้าหมาย และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้สมรรถนะหลักที่สำคัญที่อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาควรมี ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวิจัย และสมรรถนะทั้งสองยังมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐาน เนื่องจากไพทูร์ย์ • สิ้นลาร์ตัน (2547: 7) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานนั้น ผู้สอนต้องเพิ่มทักษะบางอย่างในตนเอง เช่น ทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล หาแหล่งข้อมูล และทักษะในการที่จะพัฒนาระบบแสวงหาความรู้ และต้องพัฒนาทักษะการวิจัย (Research skills) สอดคล้องกับจรัส สุวรรณมาลา (2545: 35) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่มีวิจัยเป็นฐาน ควรอาศัยปัจจัยที่สำคัญส่วนหนึ่ง ได้แก่ 1) การสร้างความสามารถและเจตคติที่เหมาะสมด้านการศึกษามีวิจัยเป็นฐาน ซึ่งควรอาศัยความสามารถพิเศษ คือ การพัฒนาอาจารย์ให้มีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ เพราะในการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานนี้ อาจารย์ต้องมีความสามารถในการวิจัย และมีประสบการณ์ในการทำวิจัยพร้อมกับพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ 2) การสร้างระบบการศึกษาที่เอื้อให้ผสมผสานการวิจัย หมายถึง จัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ ใฝ่รู้ด้วยตนเอง ตลอดจนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และ 3) การสร้างสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่เอื้อต่อการศึกษาระบบมีวิจัย

เป็นฐาน เช่น แหล่งค้นคว้า แหล่งสืบค้นความรู้ เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนห้องเรียนเล็ก ที่เหมาะสมสำหรับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน และกับผู้สอน

สวนคอล์ค และเอจเจน (Kauchalk; & Eggen.1998) ได้อธิบายขั้นตอน การปฏิบัติของผู้สอนเพื่อที่จะให้เกิดการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐาน ได้แก่ 1) ผู้สอนต้องมี ศรัทธาต่อการจัดการเรียนรู้แบบเน้นวิจัยว่า สามารถช่วยให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ได้ และ ต้องมั่นใจว่าผู้เรียนมีศักยภาพที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 2) ผู้สอนต้องเป็นนักวิจัย มีผลงานวิจัยเพื่อสะสมประสบการณ์ด้านวิจัย 3) ผู้สอนต้องมีความรู้ในศาสตร์ของตนเป็นอย่างดี 4) ผู้สอนต้องมีความขยัน อดทน และพร้อมที่จะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ 5) ผู้สอนทำความเข้าใจ วัตถุประสงค์รายวิชา 6) ผู้สอนแบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วนๆ เพื่อที่จะคัดเลือกเนื้อหาให้ผู้เรียนค้นคว้า ผลงานวิจัยใหม่ๆ หรือทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรายวิชา หรือคัดเลือกเนื้อหาที่จะนำผู้เรียนเข้า มามีส่วนร่วมเป็นผู้ช่วยวิจัย 7) ผู้สอนแบ่งกลุ่มผู้เรียน หรือมอบหมายให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มกันเอง และ 8) ผู้สอนจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับแต่ละกิจกรรม สอดคล้องกับเจอร์สเทนและคณะ (Gersten, et al.1993) ได้อธิบายตัวแปรที่ซับซ้อนยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

ได้แก่ 1) การเข้าใจหลักการและความคิดรวบยอดของการจัดการเรียนรู้ 2) ขอบข่ายของความรู้ที่ ครุมี และ 3) ความตระหนักในประสิทธิภาพการสอนของตนเอง (สุชาติ ปุญฺณ.2548: 23) และสอดคล้องกับธีรวัฒน์ ชะราช (2546: 7,114) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และสมรรถภาพการวิจัยระหว่างครุณักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และความต่อเนื่องทางการทำวิจัยแตกต่างกัน โดยวัดสมรรถภาพของครุณักวิจัย 7 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัยและการดำเนินการวิจัย จรรยาณักวิจัย ทักษะในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ทักษะในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ เจตคติต่อการวิจัย พฤติกรรมการแสดงออก วิธีการจัดการเรียนรู้ และการวัดและการประเมินผล และงานวิจัยนี้ยังพบว่า ครุที่ทำวิจัยปฏิบัติการ อย่างต่อเนื่องจะมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าครุที่ไม่ได้ทำวิจัยปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งให้เห็นว่าสมรรถนะอาจารย์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานใน การวิจัยตั้งสมมติฐานข้อที่ 1 ได้ว่า สมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการ จัดการการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพเส้นทางความสัมพันธ์ได้ ดังภาพประกอบ 4

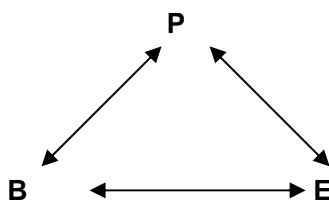


ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของอาจารย์กับพฤติกรรมจัดการการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมจัดการการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมจัดการการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลครั้งนี้ ผู้วิจัยเน้นอธิบายสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม มีนักจิตวิทยาหลายคนพัฒนาขึ้นมา แต่ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับในการนำมาอธิบายเกี่ยวกับการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของเบน ดูรา (ประเทือง ภูมิภักทราคม.2540: 59) ซึ่งต่อมาเบนดูราได้เปลี่ยนชื่อทฤษฎีนี้ว่าเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2541: 236)

เบนดูรา มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์นอกเหนือจากปฏิกิริยาสะท้อนเบื้องต้นแล้ว สามารถเกิดจากเรียนรู้ทั้งสิ้น และในการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่เหล่านั้นสามารถเรียนรู้ได้จากการมีประสบการณ์ตรงหรือไม่ก็เรียนรู้ได้จากการสังเกต และองค์ประกอบในตัวบุคคลมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้พฤติกรรม (Bandura.1977: 16) ทั้งนี้ในการอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ เบนดูราได้อธิบายในรูปของการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องระหว่างพฤติกรรม องค์ประกอบส่วนบุคคล และองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม โดยที่องค์ประกอบทั้ง 3 นี้จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Bandura.1977: 9-10) ดังแสดงในภาพประกอบ 5



- P = องค์ประกอบส่วนบุคคล
 E = องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม
 B = พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล

ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนบุคคล องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล (Bandura.1977: 9-10)

จากภาพประกอบ 5 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล (B) องค์ประกอบส่วนบุคคล (P) และองค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม (E) มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยแบนดูราถือว่า ทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุของพฤติกรรม และพฤติกรรมของมนุษย์ส่วนมากจะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) แต่อาจจะเป็นตัวแบบสัญลักษณ์ เช่น ตัวแบบที่เห็นในโทรทัศน์ นอกจากนี้คำบอกเล่าด้วยคำพูด หรือข้อมูลที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็เป็นตัวแบบได้ (สุรางค์ โค้วตระกูล.2541: 236,238) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการให้คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ จากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนโยบายต่างๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษรจากองค์กรหรือหน่วยงาน สามารถจัดเป็นตัวแบบที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมแก่บุคคลได้

ทั้งนี้แบนดูรา (ประเทือง ภูมิภักทราคม.2540: 64-65; อ้างอิงจาก Bandura.1977: 40-50) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของตัวแบบที่มีต่อผู้สังเกตไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างพฤติกรรมใหม่ ตัวแบบสามารถช่วยให้ผู้สังเกตสร้างพฤติกรรมใหม่ โดยผู้สังเกตจะรวบรวมแบบแผนการกระทำที่ได้เห็น หรือได้ยินมา แล้วถ่ายทอดออกมาเป็นการกระทำ
2. การสร้างกฎเกณฑ์ หลักการใหม่ ในสภาพการณ์ที่ผู้สังเกตได้สังเกตเห็นการกระทำของตัวแบบ ตัวแบบจะช่วยให้ผู้สังเกตสามารถสร้างกฎเกณฑ์ หรือหลักการใหม่ขึ้นมาได้ เช่น การเรียนรู้ทางภาษา ผู้เรียนสามารถสร้างหลักในการเข้าประโยคจากการได้ยินตัวแบบพูด
3. การสอนพฤติกรรมสร้างสรรค์ ตัวแบบจะช่วยพัฒนาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ขึ้นมาได้ ทั้งนี้เนื่องจากการได้เห็นพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งจากตัวแบบ มนุษย์สามารถนำประสบการณ์ที่ตนมีอยู่ประกอบกับการกระทำของตัวแบบพัฒนาขึ้นมาเป็นพฤติกรรมใหม่ๆ ได้

4. การส่งเสริมการกระทำ ตัวแบบมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมการกระทำทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าผู้สังเกตเห็นตัวแบบกระทำพฤติกรรมใด ๆ แล้วได้รับการเสริมแรง (Vicarious reinforcement) ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มที่จะกระทำตามมากยิ่งขึ้น และในทำนองเดียวกัน ถ้าผู้สังเกตเห็นตัวแบบที่แสดงความก้าวร้าวและได้รับการยกย่องว่าเป็นสิ่งที่ดี ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มที่จะกระทำตามมากขึ้นเช่นกัน

5. ด้านอารมณ์ นอกจากตัวแบบจะมีอิทธิพลต่อผู้สังเกตในการกระทำตามตัวแบบดังกล่าวมาแล้ว ตัวแบบยังมีอิทธิพลต่ออารมณ์ของผู้สังเกตด้วย ตัวแบบจะกระตุ้นให้ผู้สังเกตเกิดแนวคิดและความรู้สึกคล้อยตามตัวแบบ

6. การเผยแพร่แนวคิดและการกระทำ การกระทำของตัวแบบจะมีอิทธิพลต่อการเผยแพร่แนวคิดและการกระทำต่าง ๆ ให้บุคคลในสังคมกระทำตาม นอกจากนี้ตัวแบบยังสามารถเผยแพร่แนวคิดและการกระทำดังกล่าวนั้นจากสังคมหนึ่งไปสู่อีกสังคมหนึ่งได้ด้วยกระบวนการเผยแพร่พฤติกรรมทางสังคมใหม่ ๆ ดังกล่าวนี้มี 2 กระบวนการ คือ กระบวนการเรียนรู้โดยตรงเป็นการได้เรียนรู้จากตัวแบบแล้วนำมากระทำ และอีกกระบวนการหนึ่ง ได้แก่ การดัดแปลงประสบการณ์ที่ได้รับจากการสังเกตตัวแบบแล้วแสดงออกมา ดังนั้นการเรียนรู้จากการเลียนแบบนอกจากผู้สังเกตจะเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเองแล้ว ยังมีผลทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงอีกด้วย

เนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา ได้อธิบายสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่าเกิดจากสาเหตุหลัก 2 ประการ ได้แก่ 1) สาเหตุจากตัวบุคคล (Person) หรือปัจจัยทางจิต โดยจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ (Steven. 2011; Adrian. 2002; Where. 1994) พบว่า ตัวแปรที่สำคัญและมีผลต่อสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานด้านตัวบุคคล หรือปัจจัยทางจิต ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ความมีสติรู้คิด และแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และ 2) สาเหตุจากสิ่งแวดล้อม (Environment) หรือปัจจัยทางสังคม โดยจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ (Wei. 2004; Christina; & Erika. 2011; Barry; & James.1996; นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2550) พบว่า ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่สำคัญและมีผลต่อสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ได้แก่ แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีตัวแปรสมรรถนะของอาจารย์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ซึ่งได้นำเสนอรายละเอียดไปแล้วในข้างต้น ทั้งนี้ในส่วนต่อไปจะนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับสาเหตุจากตัวบุคคลหรือปัจจัยทางจิต และสาเหตุทางสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยทางสังคม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตกับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

3.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

3.1.1.1 ความเป็นมาของแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากการศึกษาของเพอร์วิน พบว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพเริ่มขึ้นตั้งแต่ปีค.ศ.1930 ด้วยการศึกษานี้ออลพอร์ตและเมอร์เรย์ ทั้งนี้ออลพอร์ตได้พัฒนาศึกษางานวิจัยของตนเองอย่างต่อเนื่องจนเป็นรากฐานงานวิจัยของนักวิจัยคนอื่นๆ (Shelley.2001: 12; citing Pervin.1990) หลังจากนั้นในปีค.ศ.1940 แคทเทลล์ (Oliver.1999: 5-6; citing Cattell, Eber, & Tatsuoka, 1970) ได้จัดกลุ่มของคำคุณศัพท์ที่แสดงถึงลักษณะนิสัยที่อลพอร์ตและออดเบรินได้รวบรวมขึ้น โดยใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) มาศึกษาวิเคราะห์จนสามารถจำแนกลักษณะบุคลิกภาพพื้นฐานของบุคคลออกเป็น 16 องค์ประกอบ และแคทเทลล์ได้นำผลการศึกษาดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบวัดองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ (Sixteen Personality Factors Questionnaire : 16PF)

ในปีค.ศ. 1949 ฟิสค์ (Fiske.1949) เป็นบุคคลแรกที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยนำผลงานของ Cattell มาวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพไม่ได้มีองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบแต่มีเพียง 5 องค์ประกอบเท่านั้น แต่ทั้งนี้เป็นที่น่าเสียดายที่ฟิสค์ได้หยุดการศึกษาของเขา และไม่ได้แจกแจงว่าบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ มีลักษณะอย่างไร ต่อมาในปีค.ศ.1961 ทูพส์และคริสเทล (Oliver.1999: 6-7; citing Tupes and Christal.1961) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบขึ้นใหม่ โดยทำการศึกษาเพิ่มเติมจากที่แคทเทลล์ได้เคยศึกษาไว้ ซึ่งทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 กลุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มนักเรียนระดับมัธยมปลาย กลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย กลุ่มครูอาจารย์ และจากการศึกษาพบว่า โครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็กมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ การแสดงตัว (Extraversion) ความเข้าใจผู้อื่น (Agreeableness) ความมีสติรู้คิด (Conscientiousness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และวัฒนธรรม (Culture) ซึ่งต่อมาองค์ประกอบดังที่ได้กล่าวมาเป็นที่ยึดกันในนามของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

หลังจากนั้นตั้งแต่ปีค.ศ.1970 มีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเพิ่มขึ้นมากกว่า 40 ภาษา เช่น จีน (Yang; & Bond.1990) เชค (Hrebickova.1995) ฮิบรู (Almagor; & et al.1995) ฮังการี (Szirmak; & De Raad.1994) อิตาลี (De Raad, Di Blas, & Perugini.1998) รัสเซีย (Shmelyov; & Pokhilko.1993) และนักจิตวิทยาหลายคนได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและได้กำหนดองค์ประกอบตามพื้นฐานแนวคิดของตนเองอย่างหลากหลายดังที่โอลิเวอร์ (Oliver.1999: 6-7) ได้รวบรวมไว้ เช่น นอร์แมน (Norman.1963) บอร์กัตตา (Borgatta.1964) ดิกแมนและเทคโมโต-ชอค (Digman; & Takemoto-

Chock.1981) โกลด์เบิร์ก (Goldberg. 1981) คอสต้าและแมคเคร (Costa ; & McCrae.1985,1987) โคนเลย์ (Conley.1985) โบทวินและบัส (Botwin;& Buss.1989) จอห์น (John.1990) และแซนเซียและโกลด์เบิร์ก (Saucier; & Goldberg.1996) แต่เป็นที่ปรากฏในงานวิจัยในช่วงหลายปี ที่ผ่านมาว่าการเรียกชื่อองค์ประกอบตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสต้าและแมคเครได้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายมากที่สุด โดยองค์ประกอบทั้งห้าด้านตามแนวคิดของคอสต้าและแมคเครประกอบไปด้วยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบเข้าใจผู้อื่น (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีสติรู้คิด (Conscientiousness) (Oliver.1999: 15-16; citing Costa ; & McCrae.1983)

จากการศึกษาของซูซีย์ สมิทธิไกร (2547: 117,123) พบว่า ในวงการจิตวิทยา มีงานวิจัยมากมายที่ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของบุคลิกภาพที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งนักวิชาการได้ให้การยอมรับในทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมมากที่สุดในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้งานวิจัยโดยส่วนใหญ่ในช่วงหลังได้นำทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาใช้เป็นกรอบแนวคิด ดังเช่น งานวิจัยของเมาท์และแบร์ริก (Mount; & Barrick.1991) ได้ทำการวิจัยแบบเมตา (Meta-analysis) จากการศึกษา งานวิจัยจำนวน 117 เรื่อง โดยแบ่งเป็นห้ากลุ่มอาชีพ ได้แก่ ผู้ประกอบการวิชาชีพ (เช่น วิศวกร สถาปนิก แพทย์ เป็นต้น) ตำรวจ ผู้จัดการ พนักงาน และคนงานมีฝีมือ/กึ่งฝีมือ ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ได้แก่ประสิทธิผลการทำงาน ประสิทธิภาพการฝึกอบรม และข้อมูลด้านการทำงาน (เช่น ระดับเงินเดือน การลาออก เป็นต้น) ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิด (Conscientiousness) เป็นตัวทำนายการปฏิบัติงานของบุคคลในทุกกลุ่มอาชีพ

ส่วนแซลกาโด (Salgado.1997) ได้ทำการศึกษาวิจัยในยุโรปก็ได้ผลการวิจัยสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการปฏิบัติงานเช่นกัน กล่าวคือ แซลกาโด พบว่า บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดเป็นตัวทำนายการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความตรงในทุกกลุ่มอาชีพ ส่วนวิจัยของจัจจ์ และคนอื่นๆ (Judge; & et al.1999) พบว่า บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และงานวิจัยของเฮิร์ซ และโดโนแวน (Hurtz; & Donovan.2000) ก็ได้ผลการวิจัยที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดสามารถทำนายการปฏิบัติงานของบุคคลได้ในทุกอาชีพ และทุกเกณฑ์ที่ใช่วัด โดยมีค่าความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ที่แท้จริง (True criterion-related validity) ประมาณ .20

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ รวมถึงอาชีพครูผู้สอนร่วมด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดมาร่วมในการอธิบายสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ แบบวิจัยเป็นฐานในการศึกษาครั้งนี้

3.1.1.2 ความหมายของบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิด

ความมีสติรู้คิดถือเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความ ต้องการในการกระทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Ambrin.2009: 9) ซึ่งบุคคลที่มีระดับคะแนนสูงในด้าน ความมีสติรู้คิด จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่เชื่อถือได้ มีความตั้งใจแน่วแน่ มีระเบียบวินัย รอบคอบ พิถีพิถันและมีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับการศึกษาและความสำเร็จในหน้าที่การ งาน ข้อเสียของบุคคลที่มีคะแนนที่สูงมากๆ ในด้านนี้คือ จะเป็นคนที่มีระเบียบมากเกินพอดี และ อาจก่อให้เกิดความเครียดได้หากงานที่ทำอยู่ไม่ดีพอหรือไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนบุคคลที่มี คะแนนด้านความมีสติรู้คิดต่ำ มักทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ยากหรือทำสิ่งใด ไม่ค่อยสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ (ซูซัย สมิทธิไกร.2547: 121) ทั้งนี้บุคลิกภาพด้านความมีสติ รู้คิดประกอบไปด้วยบุคลิกลักษณะ 6 ประการตามแนวคิดของคอสต้า และเมคเคอร์ (Cheryl.1998: 29; citing Costa ; & McCrae.1995) ได้แก่

ความมีสมรรถนะ (Competence) หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถ มีเหตุผล มีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่างๆ และมีความสามารถในการจัดการกับชีวิตของตนเองได้อย่างสม เหตุผล

ความมีระบบระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่จัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างเป็นระเบียบ เรียบร้อย

การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นใน หลักศีลธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้

การมุ่งความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ผู้ที่ทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้

การมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) หมายถึง ผู้ที่สามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จ ตามเป้าหมาย แม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคที่มารบกวนจิตใจ

ความสุขุมรอบคอบ (Deliberation) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วย ความระมัดระวัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.1.1.3 การวัดความมีสติรู้คิด

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบุคลิกภาพด้านความมีสติ รู้คิดตามแนวคิดของคอสต้าและเมคเคอร์ ดังนั้นจึงได้นำแบบวัดบุคลิกภาพของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ซึ่งแปลมาจากแบบวัด Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ของคอสต้าและเมคเคอร์ และแบบวัดบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดของวีรวรรณ สุทิน (2551) ที่เป็นแบบวัดวัดตามแนวคิด ของคอสต้าและเมคเคอร์เช่นกัน มาดัดแปลงเป็นแบบวัดในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบวัด Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ สำหรับข้อคำถามที่ใช้ในการ

วัดบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดของการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 14 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด จนถึงมากที่สุดให้ 6 คะแนน คือ เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก สำหรับข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

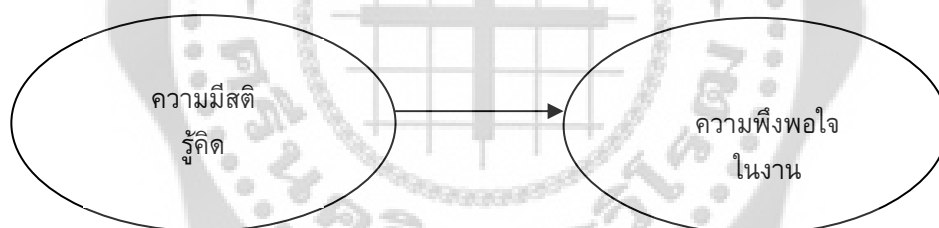
3.1.1.4 ความมีสติรู้คิดที่มีต่อสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นที่ผ่านมามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีสติรู้คิดกับสมรรถนะ หรือความสามารถในการปฏิบัติงานไว้มากมาย (Nahyun.2011; Gerhard; & et al.2008; Nicole; & et al.2006) ดังเช่น การศึกษาวิจัยของสตีเวน (Steven.2011: 87-88) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของทฤษฎีพุทธิปัญญาทางอาชีพ ความมีสติรู้คิดและความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยผ่านการรับรู้ความสามารถของตน ส่วนการวิจัยของโซนา (Shauna.1998: 112) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เพศ และสมรรถนะทางเทคโนโลยี พบว่า ความมีสติรู้คิดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะทางเทคโนโลยีทั้งในกลุ่มนักศึกษาที่เป็นเพศชายและเพศหญิง และงานวิจัยของจันท์จรัมมันตะพงษ์ (2546: 98-99) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และยังพบว่า บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดชอบเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการร่วมกับองค์ประกอบด้านอื่นในการทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้

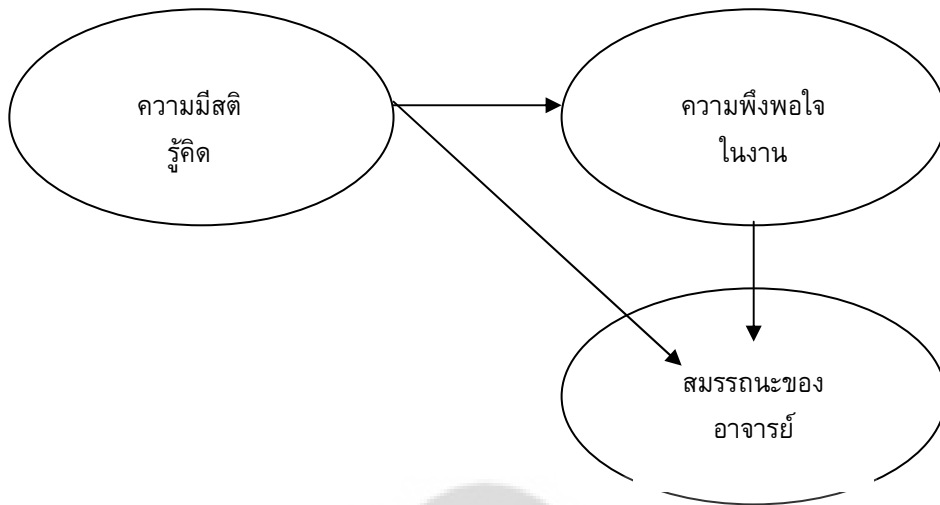
นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยหลายงานที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความมีสติรู้คิดกับความพึงพอใจในงาน (Upayachandra.2011; Judge; Heller; & Mount.2002) ดังเช่น การศึกษาวิจัยของเอเดรียน (Adrian.2002: 1336) ที่ศึกษาวิจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านความมีสติรู้คิดเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดในการทำนายความพึงพอใจภายในงานและความพึงพอใจภายนอกงาน และการศึกษาวิจัยของชูชัย สมิทธิไกร (2546: 124-130) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคลและอำนาจในการพยากรณ์ของลักษณะบุคลิกภาพแต่ละด้านที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคลที่มีอาชีพและอายุการทำงานต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2,518 คน ใน 7 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ เกษตรกร (312 คน) ครู (604 คน) พนักงานธนาคาร (492 คน) พนักงานโรงแรม (304 คน) ทันตแพทย์ (373 คน) พนักงานขาย (318 คน) และเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ (115 คน) โดยพิจารณาความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในเชิงอัตวิสัย กล่าวคือ พิจารณาจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของ

ตนเองว่าประสบความสำเร็จหรือน่าพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานหรือความพึงพอใจในงานตามความหมายของการศึกษาครั้งนี้ ($r = .31$) และเป็นบุคลิกภาพเพียงด้านเดียวที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลทุกอาชีพ ทุกระดับการทำงานและทุกเพศ

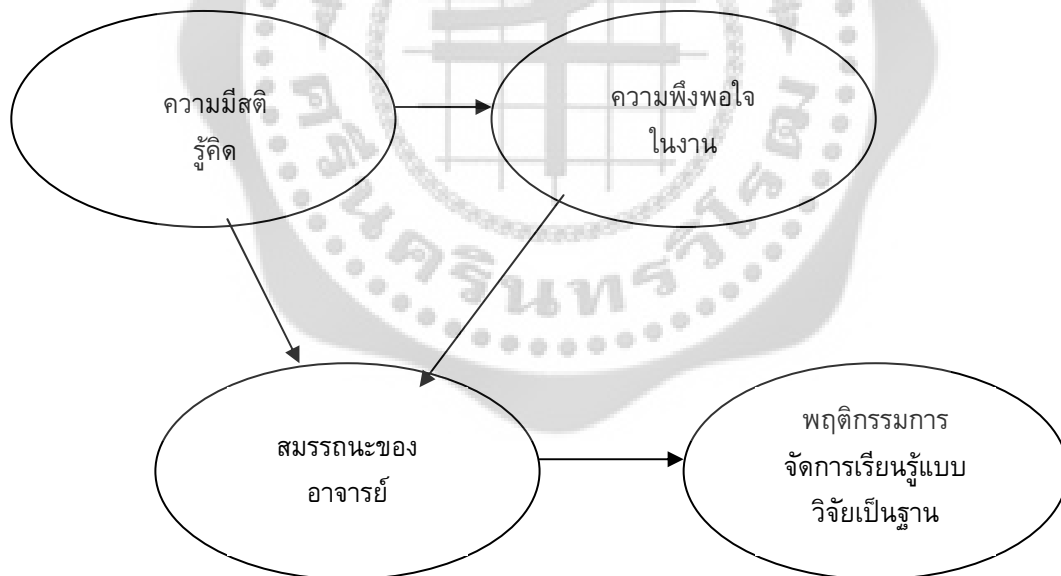
จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความมีสติรู้คิดเป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน และยังส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน และจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์และความพึงพอใจในงานพบว่า สมรรถนะและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ดังนั้นจึงทำให้มีหลักฐานที่เพียงพอที่ทำให้ผู้วิจัยเชื่อว่าความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถกำหนดไว้เป็นสมมติฐานข้อที่ 2 ดังภาพประกอบ 6 และในสมมติฐานข้อที่ 3 ดังภาพประกอบ 7 สามารถกำหนดสมมติฐานได้ว่าความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์ ผ่านความพึงพอใจในงาน และในสมมติฐานข้อที่ 4 ดังภาพประกอบ 8 สามารถกำหนดสมมติฐานได้ว่า ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสมมติฐานที่กล่าวมาสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีสติรู้คิดกับสมรรถนะของอาจารย์



ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีสติรู้คิด ความพึงพอใจในงานกับสมรรถนะของอาจารย์



ภาพประกอบ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีสติรู้คิด ความพึงพอใจในงานกับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

3.1.2 ความพึงพอใจในงาน

3.1.2.1 แนวคิดและความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นลักษณะทางจิตอย่างหนึ่งซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครู อาจารย์ควรจะมี ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในงาน หรือความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อความผาสุกทางอารมณ์และสุขภาพจิตที่ดีของพนักงานในองค์กร (Callaway.2007: 31; citing Rowden.2002) สอดคล้องกับเนตรพัฒนา ยาวีราช (2550: 153) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรหลายประการ เช่น การลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดการขาดงานของพนักงานลดการประท้วงต่อต้าน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน

ส่วนกันตยา เพิ่มผล เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อทั้งบุคคลและองค์กร (2548: 125-126) ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1.1) ยึดงานเป็นหลัก หมายถึงการได้แสดงออกซึ่งความสามารถเป็นจุดหมายที่สมบูรณ์ในตัวของมันเอง เป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินเพื่อ การยังชีพ และความมั่นคงในชีวิต 1.2) ยึดสังคมเป็นหลัก หมายถึง เป็นการแสดงออกถึง ความพึงพอใจที่มีต่อความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจว่าชีวิตการทำงานเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ และ 2) ความพึงพอใจในงานช่วยป้องกันความเหินห่างจากงาน นั่นคือ หน่วยงานควรสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พนักงานในองค์กร เพราะความพึงพอใจในงานช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองเป็นชีวิตที่มีคุณภาพ ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักที่มีคุณค่าให้แก่พนักงาน ช่วยลดโอกาสการเป็นปฏิปักษ์ต่องาน และช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานของพนักงานด้วย

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานนั้น เริ่มมีการศึกษาอย่างจริงจังตั้งแต่ปี ค.ศ.1960 เพื่อศึกษาถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร (Organ.1986: 337) ทั้งนี้ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น นักจิตวิทยา นักวิจัย และนักบริหารได้ให้ความสนใจในการศึกษาเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงได้สร้างทฤษฎีขึ้นมาเพื่ออธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานนั้น ลอร์เลอร์ที่ 3 (นาชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล.2550: 36-37; อ้างอิงจาก Lawler III. 1995: 80) ได้แบ่งทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 4 ทฤษฎีใหญ่ คือ

1. ทฤษฎีการบรรลุตามที่หวัง (Fulfillment theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้บรรลุในสิ่งที่หวัง นั่นก็คืองานที่บุคคลทำนั้นจะให้ผลลัพธ์ต่างๆ ที่บุคคลต้องการและให้ความสำคัญ และเมื่อบุคคลได้ทำตามที่ต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจขึ้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ก็ถูกโจมตีเนื่องจากไม่ได้คำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล ซึ่งผลลัพธ์ที่แต่ละบุคคลรู้สึกว่าพวกเขาควรจะได้รับนั้นก็แตกต่างกัน

2. ทฤษฎีความไม่สอดคล้อง (Discrepancy theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในงานที่ค่อนข้างตรงข้ามกับทฤษฎีแรก คือ อธิบายในแง่ของความไม่สอดคล้องกันระหว่างผลลัพธ์ที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับจากงานที่ทำกับผลลัพธ์จริงที่บุคคลได้รับ ถ้าทั้งสองส่วนไม่สอดคล้องหรือขัดแย้ง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลคิดว่าตนเองนั้นควรจะได้รับเงินเดือน 10,000 บาท แต่ในความเป็นจริงแล้วเขากลับได้รับเงินเดือนเพียง 8,000 บาท ดังนั้นบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่สูง

3. ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity theory) เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีนี้เสนอว่าความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลรู้สึกว่ามีความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากงานที่ทำการเปรียบเทียบนี้เป็นไปได้ทั้งสองลักษณะ ลักษณะแรกคือการเปรียบเทียบสิ่งที่บุคคลต้องลงทุนลงแรงในงานที่ทำเทียบกับสิ่งที่บุคคลได้รับรางวัลตอบแทน ถ้าสองส่วนนี้ไม่สมดุลหรือไม่เท่าเทียมกัน ความพึงพอใจในงานก็จะน้อย ในมุมมองของทฤษฎี แม้ว่าบุคคลจะได้รับรางวัลมากกว่าสิ่งที่ตนเองต้องออกแรงทำงาน ความไม่พึงพอใจในงานก็จะเกิดขึ้นเช่นกัน เพราะเกิดความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่ตนเองออกแรงกับสิ่งที่ตนได้รับ พนักงานจะเกิดความรู้สึกผิดและไม่ยุติธรรมลึกๆ ในใจ ลักษณะที่สองคือ การเปรียบเทียบสัดส่วนของสิ่งที่บุคคลต้องออกแรงทำงานกับสิ่งที่ได้รับเป็นรางวัลตอบแทนเทียบกับสัดส่วนการออกแรงกับรางวัลของบุคคลอื่น เป็นการเทียบสัดส่วนผลตอบแทนที่ตนเองได้รับกับสัดส่วนผลตอบแทนของบุคคลอื่นในองค์กรหรือแผนกเดียวกัน ถ้าสัดส่วนทั้งสองไม่เท่าเทียมกันบุคคลก็จะเกิดความรู้สึกว่าไม่ยุติธรรมและนำไปสู่ความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน

4. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) เป็นทฤษฎีที่มองว่า ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานเป็นสองปัจจัยที่แยกจากกัน ไม่ใช่เป็นปัจจัยเดียวแต่ละอยู่กันคนละขั้วไม่เหมือนมุมมองเดิมที่ผ่านมาเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) เป็นผู้ริเริ่มเสนอทฤษฎีสองปัจจัยนี้ขึ้นมา และเนื่องจากการมองว่าความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่แยกจากกันทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญถึงปัจจัยที่แตกต่างกันของงานอาจส่งผลต่อ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกันด้วย เฮอริชเบิร์กจึงเสนอปัจจัยสองปัจจัย คือ ปัจจัยปกป้องหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or maintenance factors) คือ ปัจจัยที่คอยป้องกันไม่ให้คุณเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจขึ้นส่วนใหญ่ปัจจัยนี้มักเป็นปัจจัยทางด้านกายภาพ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความมั่นคง รางวัลผลตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานหรือปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและการปฏิบัติงานที่ลดน้อยลง ส่วนปัจจัยสนับสนุน (Motivation factors) คือ ปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คุณเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจส่วนใหญ่เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

สำหรับองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการทำงาน มีดังต่อไปนี้ (กันตยา เพิ่มผล.2548: 126-127; นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล.2550: 35-36; อ้างอิงจาก Lock. 1976)

1. งาน (Work) เป็นองค์ประกอบอันแรกที่ทำให้พนักงานพอใจ หมายถึงว่า ถ้าบุคคลนั้นมีความชอบและมีความสนใจในงานก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทาย ถ้าบุคคลเกิดความสนใจในงานก็จะทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงิน หรือเป็นอย่างอื่นที่พนักงานจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมจะสามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงานที่ให้กับพนักงานนั้นต้องมีความยุติธรรมด้วย โดยเฉพาะกับพนักงานหรือลูกจ้างที่อยู่ในระดับหรือมีคุณสมบัติเดียวกัน

3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานทุกคนเมื่อทำงานย่อมตั้งความคาดหวังว่าต้องได้รับพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากเดิม และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับในตัวพนักงานแล้ว ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานขึ้นได้ ดังนั้นการให้เกียรติ ยอมรับฟังความคิดเห็นจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

5. ผลประโยชน์ (Benefit) หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับตอบแทนในการทำงานที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาดเรียบร้อย ความเป็นระเบียบ ความกว้างขวาง สภาพทางกายภาพเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

7. หัวหน้าหรือผู้บัญชาการ (Leader) หมายถึง ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด มีความรู้ในหลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถในการให้คำแนะนำแก่พนักงานได้ดีเพียงไร สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) ถ้าหากพนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและมีความเป็นมิตร จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมาก ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถและไม่มีความเป็นมิตรจะทำให้พนักงานไม่มีความพึงพอใจในงาน

9. องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการแก่พนักงาน หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ นับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน

3.1.2.2 ความหมายและการศึกษาความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) พบว่ามีผู้ให้ทัศนะที่สำคัญไว้หลายท่าน เช่น แจ็คกี้ (Jackie.2010: 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นเจตคติของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงอารมณ์ในเชิงบวก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลประเมินผลจากการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับรอปบินส์ (Callaway.2007: 31; citing Robbins.2003) เห็นว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความชื่นชอบต่องานที่เขาทำ ซึ่งมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ งานมีความท้าทายได้รับรางวัลที่ยุติธรรมในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และมีเพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน ส่วนมุลิน (Chabalala.2006: 10; citing Mullins.2002) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นเจตคติของบุคคลในเบื้องต้นที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยที่ความพึงพอใจในงานเป็นส่วนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน และลิวค (Luthans.1989: 176; citing Locke.1976) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงภาวะอารมณ์ที่น่าพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลประเมินสิ่งที่ได้จากการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน

ในขณะที่จากการศึกษาในประเทศไทย พบว่า มีผู้ให้ทัศนะของความหมาย ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ไว้หลากหลาย เช่น ชัญญา ลีศัตร์พายุ (2552: 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจของเจ้าหน้าที่เทศกิจต่องานที่รับผิดชอบ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจภายในงานและความพึงพอใจภายนอกงาน สอดคล้องกับวีรวรรณ สุทิน (2551: 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การตอบสนองทางอารมณ์ หรือความรู้สึกที่น่าพอใจของบุคคลต่องานที่ทำในด้านต่าง ๆ อันเป็นผลมาจากการรับรู้ว่างานที่ทำบรรลุผลสำเร็จ หรืองานนั้นนำไปสู่ผลการตอบแทนที่มีความหมายจำแนกเป็นความพึงพอใจด้านบริบทและความพึงพอใจในลักษณะงาน

ทั้งนี้ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550: 153) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติของบุคคลที่มีต่องาน อันเป็นผลมาจากการได้รับสิ่งที่ดีจากการทำงาน และความเหมาะสมพอดีระหว่างบุคคลและองค์กรในด้านสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนงานที่ทำ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นการมีหัวหน้าที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพการทำงาน และมีความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับกันตยา เพิ่มผล (2548: 124,126-127) ที่เห็นว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ

ความคิดเห็นที่ดี และเจตคติในเชิงบวกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อการทำงานต่อนายจ้าง และต่อองค์การ ก่อให้เกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั่นเอง ทั้งนี้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 9 ประการ ได้แก่ งาน ค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ ผลประโยชน์ หัวหน้าหรือผู้บัญชาการ เพื่อนร่วมงาน และองค์การการจัดการหรือการบริหาร สอดคล้องกับปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น (2547: 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของพยาบาลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับกาญจนา จันทร์ไทย (2539:8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล หมายถึง ระดับความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือด้านลบของอาจารย์พยาบาล หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึง อารมณ์ที่ตอบสนองต่องาน รวมทั้งสภาพทางสรีระและสังคม โดยที่ความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และงานทั่วไป

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่า มีแนวทางในการศึกษา 3 แนวทาง (Jewell.1988: 212-217) แนวทางแรกมุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมหรือเป็นมโนทัศน์โดยรวม (A Global Concept) ที่ทำให้เข้าใจถึงความชอบหรือ ความไม่ชอบของบุคคลโดยรวมต่องานที่ทำ ส่วนแนวทางที่สองมุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (A Faceted Concept) โดยสะท้อนให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นมโนทัศน์ที่จำแนกออกเป็นด้านๆ อย่างอิสระ โดยนักวิจัยที่ศึกษาตามแนวนี้นี้เห็นว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาระงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนจากการทำงาน สถานภาพและความมีเกียรติของงาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความอิสระและความรับผิดชอบในงานที่ทำ โอกาสในการใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลาย โอกาสในการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตามถึงแม้จะพบว่าการศึกษา ความพึงพอใจต่องานด้านต่างๆ ในข้างต้นจะมีความสำคัญ แต่สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณานั้นคือ ควรวัด หรือศึกษาความพึงพอใจให้สอดคล้องและเหมาะสมกับงานวิจัยที่ศึกษา และแนวทางที่สามมุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานที่เป็นการกระทำเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคล (A Function of Fulfilled Need)

อย่างไรก็ตามพบว่าการศึกษาความพึงพอใจในงานที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ การศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวม ทั้งนี้จากการศึกษาของอาร์วีวีย์และคนอื่นๆ (จาร์พร แสงเป่า.2542: 53; อ้างอิงจาก Arvey; et al.1989) ความพึงพอใจในงานโดยรวม หรือความพึงพอใจในงานทั่วไป (General satisfaction) แยกศึกษาออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายใน (Intrinsic satisfaction) และความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic satisfaction) ทั้งนี้ องค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับองค์ประกอบความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของแฮคแมน และโอลด์แมน (Hackman; & Oldman.1980: 104-105) ใน 2 องค์ประกอบจาก 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานด้านบริบท (Context satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

และองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน (Affective Outcomes) ได้แก่ ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของงานและความพึงพอใจในงานทั่วไป

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความพึงพอใจในงานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่นำพอใจของอาจารย์ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์และการรับรู้ว่างานที่ทำประสบผลสำเร็จ สามารถวัดจาก 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงานด้านบริบท หมายถึง ความรู้สึกที่นำพอใจของอาจารย์ต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
2. ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของอาจารย์ต่อลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในงานทั่วไป

3.1.2.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาของเจเวล (Jewell.1998: 212-217) พบว่า นักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจมาเป็นเวลาอย่างน้อย 60 ปี ทำให้เกิดการวัดความพึงพอใจในงานหลายแนวทาง ทั้งนี้ในการวัดความพึงพอใจในงานจะกำหนดวิธีการวัดอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับแนวคิดพื้นฐานที่บุคคลนั้นยึดถือในการศึกษา ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวมของอาจารย์ โดยจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท และความพึงพอใจในลักษณะงานตามแนวคิดของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman; & Oldman.1980: 282-286, 305) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแบบสำรวจคุณลักษณะของงาน (Job Diagnostic Survey) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการปฏิบัติงานของอาจารย์ ทั้งนี้แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ จำแนกเป็นข้อคำถาม 2 ส่วน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท จำนวน 9 ข้อ และความพึงพอใจในลักษณะงาน จำนวน 9 ข้อ ทั้งนี้ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงมากที่สุดให้ 6 คะแนน ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกสำหรับ ข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามี ความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3.1.2.4 ความพึงพอใจในงานที่มีต่อสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

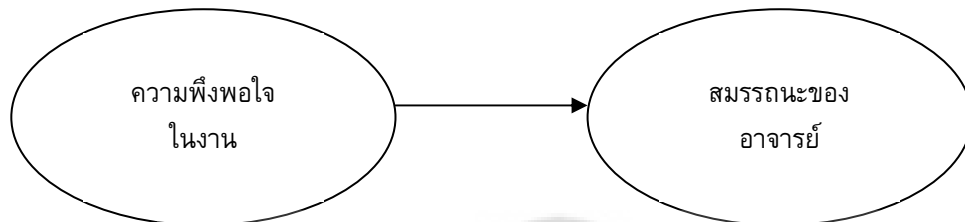
สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นที่ผ่านมาได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสมรรถนะ หรือความสามารถในการปฏิบัติงานไว้มากมาย ทั้งนี้มีการศึกษาตั้งแต่ปีค.ศ.1939 (Jennifer.2002: 2; citing Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001) และผลจากการศึกษาส่วนใหญ่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (Arham; & et al.2011; Michael.2008; Jennifer.2002; กาญจน

โลห์ประเสริฐ.2540) เช่น การศึกษาของซากุมาร (Sakumar.2011: online) ที่ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของอาจารย์ในขณะส่วนการศึกษาวิจัยของโอลิโวล่า (Olayiwola.2011: 573) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถแห่งตนว่าเป็นตัวทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า แรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถแห่งตนร่วมกันทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนการศึกษาวิจัยของไฮยัน คองและคนอื่นๆ (Haiyan; & et al.2011: 1) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเชิงอาชีพ สมรรถนะเชิงอาชีพ และความพึงพอใจในอาชีพ พบว่า สมรรถนะเชิงอาชีพเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเชิงอาชีพกับความพึงพอใจในอาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของเอลิสัน (Allison.2008: 3) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

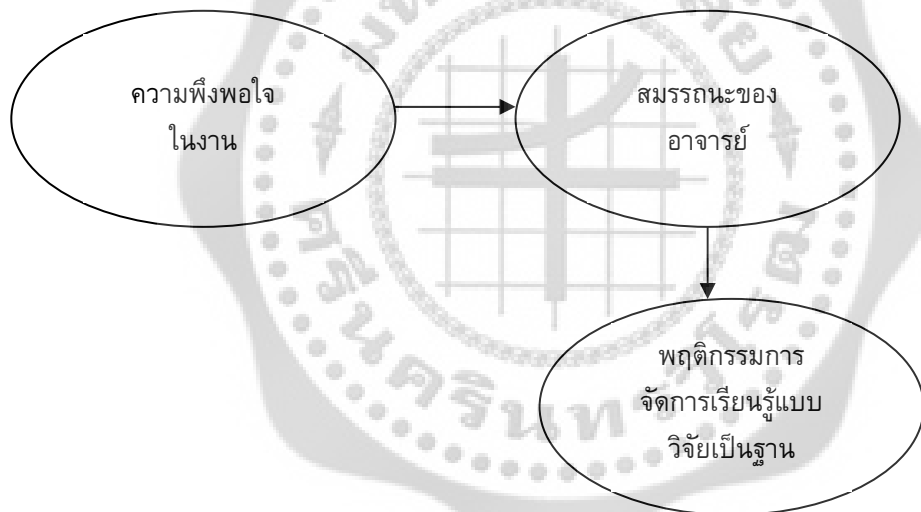
ในขณะที่การสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของบุคคลของแพทตี้แมคกี้และคาเวนเดอร์ที่ศึกษา ความพึงพอใจในงานในรูปของอารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจในงานของบุคคล (Overall Job Satisfaction) พบว่า ความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันสูง (Mean Corrected Correlation = .31) (วิรวรรณ สุทิน.2551: 55; อ้างอิงจาก Petty; McGee; & Cavender.1984) ซึ่งผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยของแพทตี้ แมคกี้ และคาเวนเดอร์นั้นพบว่า สอดคล้องกับผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยในระยะต่อมาของจัตซ์ และคนอื่นๆ ที่ได้สังเคราะห์งานวิจัย จำนวน 312 เรื่อง (N = 54,417) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคคลจากฐานข้อมูล PsyINFO (1967-1999) จากบรรณานุกรมของการทบทวนงานวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ผ่านมา และจากวารสารต่างๆ รวม 21 วารสาร (ค.ศ.1983-2001) พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นจากสภาวะภายในจิตใจ หรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล (Mean true correlations = .30) ซึ่งรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานมี 7 รูปแบบ (Judge; et al.2001: 377) ทั้งนี้มีรูปแบบที่เกิดขึ้นสามารถสรุปได้สั้นๆ เป็น 3 รูปแบบดังนี้ (Jae.2011: 29) ได้แก่ รูปแบบที่ 1 ความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน รูปแบบที่ 2 ความสามารถในการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และรูปแบบที่ 3 ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานต่างส่งผลซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน และยังส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ และจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์ พบว่า สมรรถนะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ดังนั้นจึงทำให้มีหลักฐานที่เพียงพอที่ทำให้ผู้วิจัยเชื่อว่า

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสามารถกำหนดไว้เป็นสมมติฐานข้อที่ 5 ดังภาพประกอบ 9 และในสมมติฐานข้อที่ 6 ดังภาพประกอบ 10 ว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสมมติฐานที่กล่าวมาสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับสมรรถนะของอาจารย์



ภาพประกอบ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับสมรรถนะของอาจารย์ และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

4. ปัจจัยเชิงเหตุทางสังคมของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบวิจัยเป็นฐาน

4.1 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

4.1.1 แนวคิดและความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมาจากแนวคิดการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) เป็นแนวคิดที่สำคัญในการศึกษาทางด้านการจัดการ เนื่องจากแนวคิดนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างเงื่อนไขขององค์กรที่ทำให้บุคลากรมีเจตคติและพฤติกรรมการทำงานที่ดี (Thomas.2001:8,10) ต่อมาแนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาจนกลายเป็นทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) ในปี ค.ศ.1986 โดยไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Shanna.2003: 13; citing Eisenberger; & et al.1986) ทั้งนี้ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาจากพื้นฐานทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเสนอว่าสิ่งที่บุคคลนำมาให้เพื่อแลกเปลี่ยนนั้นจะมีคุณค่าสูง ถ้าหากสิ่งนั้นเกิดขึ้นจากการให้ที่มาจากความเต็มใจที่ปราศจากการบังคับใดใดมากกว่าสิ่งที่บุคคลจำเป็นต้องให้เนื่องจากสถานการณ์บังคับ เนื่องจากการเต็มใจที่จะให้นี้บ่งบอกว่าคนที่ให้นั้นให้คุณค่าความสำคัญต่อคนที่รับอย่างแท้จริง (Eisenberger; Cotterell; & Marvel. 1987; Eisenberger; et al. 1997) ดังนั้นการให้รางวัลตอบแทนจากองค์กรและการจัดสภาพเงื่อนไข การทำงานที่ดีให้ เช่น เรื่องค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ล้วนส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรให้ความใส่ใจต่อตนมากน้อยเพียงใด ถ้าพนักงานเชื่อว่าสิ่งที่ตนได้รับนั้นมาจากความเต็มใจให้จากองค์กรมากกว่ามาจากการบังคับจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การกดดันจาก การต่อรองของสหภาพแรงงาน หรือข้อบังคับทางกฎหมาย บุคลากรจะมีการรับรู้การให้ การสนับสนุนจากองค์กรสูง ดังนั้นการกระทำใดที่ได้ส่งผลดีหรือไม่ดีต่อพนักงานจึงส่งผลต่อ การรับรู้การให้ การสนับสนุนจากองค์กรเช่นกัน

ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังได้อธิบายถึงกระบวนการทางจิตที่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ 3 ประการ คือ ประการแรก เนื่องมาจากปทัสถานของการตอบแทน(Norm of reciprocity) เมื่อบุคคลเกิดการรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนตนเองเป็นอย่างดี จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นพันธะที่ทำให้ตนเองต้องใส่ใจในสวัสดิภาพขององค์กรตอบแทนกลับคืนด้วย และจะต้องพยายามช่วยให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้ ประการที่สอง การใส่ใจ การให้การยอมรับ และการเคารพนับถือขององค์กรที่สะท้อนผ่านทาง การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านอารมณ์สังคมของมนุษย์ ส่งผลให้บุคคลนำเอาความเป็นสมาชิกในองค์กรและสถานภาพของบทบาทการทำงานต่างๆ มาผสมรวมกันกลายเป็นอัตลักษณ์ทางสังคม (Social identity) ประการที่สาม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเสริมความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าการให้การยอมรับ และผลตอบแทนจากองค์กร

จะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ความคิดเช่นนี้จะส่งผลในทางบวกทั้งต่อตัวบุคคลเอง ไม่ว่าจะเป็นการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น มีอารมณ์ที่ดีในการทำงานมากขึ้น หรือต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้นและลดอัตราการเปลี่ยนงานและลาออก (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล.2550: 32; citing Rhodes; & Eisenberger. 2002)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้รับความสนใจจากนักวิจัยมาเป็นเวลานาน ซึ่ง (Rhoades, & Eisenberger.2002; Rhoades, Eisenberger, & Armeli.2001; Eisenberger, et al.2001) ได้พัฒนาแนวความคิดขึ้นเพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

1. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) จะเกิดขึ้นจากการที่พนักงานพิจารณาว่าองค์การเห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขาอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวจะเกี่ยวเนื่องมาถึงการพิจารณาหัวหน้าว่า เห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขาอย่างน้อยเพียงใดด้วยเช่นกัน การกระทำต่างๆ ของหัวหน้างานนั้นเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์การ เพราะหัวหน้างานจะมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อบุคลากร และมีหน้าที่ในการประเมินผลงานของบุคลากร ดังนั้นการกระทำต่างๆ ของหัวหน้างานอาจส่งผลให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคลากร ซึ่งบุคลากรจะพิจารณาว่าสิ่งเหล่านี้คือ การสนับสนุนที่มาจากองค์การ

2. ความยุติธรรมในองค์การ (Fairness) เนื่องจากกระบวนการยุติธรรม เป็นสิ่งที่แสดงถึงหนทางที่นำไปสู่ความยุติธรรมที่ใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนให้กับบุคลากร

3. รางวัลและสภาพการทำงาน (Organizational Rewards and Job Conditions) เป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะเป็นการแสดงให้เห็นการรับรู้ขององค์การที่มีต่อการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า รางวัล และสภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งรางวัลและสภาพการทำงานดังกล่าวสามารถจำแนกได้ดังนี้

3.1 การยอมรับและเห็นคุณค่า ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงาน (Recognition, Pay and Promotion) จากทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger; et al.1986) ได้ศึกษาพบว่า รางวัล และผลตอบแทนสามารถทำให้พนักงานมีเจตคติในทางบวกต่อองค์การ และทำให้พนักงานมีความพยายามและทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุนต่อพนักงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดความรู้สึกต้องตอบแทนบุญคุณขององค์การ จึงทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

3.2 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) การสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์การจะยังคงจ้างบุคลากรให้ทำงานให้แก่องค์การนั้น เป็นสิ่งที่แสดงให้พนักงานรู้สึกว่าจะองค์การให้การสนับสนุนต่อบุคลากรในระดับสูง

3.3 ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) คือ การที่บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง เช่น การวางตารางเวลาในการทำงาน กระบวน การทำงาน และความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเชื่อใจขององค์กรที่มีต่อพนักงานว่า จะสามารถตัดสินใจในการทำงาน และสามารถวางระบบการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่องค์กรคาดหวัง นอกจากนี้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับที่สูงจะส่งผลให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีระดับที่เพิ่มขึ้นด้วย

3.4 ความเครียด (Role Stressors) หมายถึง การที่พนักงานไม่สามารถจัดการกับสภาพการทำงานของตนเองได้ ในปัจจุบันธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องมีการแข่งขันกันสูงในทุกๆ ด้าน ส่งผลให้เกิดแรงกดดันภายในองค์กรในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร ดังนั้นพนักงานจึงเกิดภาวะความเครียดขึ้นได้ ความเครียดจะส่งผลให้การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรลดลง และแหล่งกำเนิดของความเครียดอาจเกิดมาจากภาวะดังต่อไปนี้ เช่น ภาระงานที่มากเกินไป และต้องทำให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และความไม่ชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.5 การฝึกอบรม (Training) เป็นการกระทำที่สื่อให้เห็นถึงการลงทุนขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ซึ่งจะมีผลนำไปสู่การเพิ่มระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังเช่น การศึกษาของเวย์น, ชอร์ และลิเดน (Wayne, Shore; & Liden.1997) ซึ่งศึกษากับหัวหน้างานและลูกน้องจากบริษัทต่างๆ พบว่า จำนวนของการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

3.6 ขนาดองค์กร (Organization Size) พนักงานจะมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าน้อยลงในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เนื่องจากองค์กรที่มีขนาดใหญ่มักมีนโยบายที่เป็นทางการสูง และมีกระบวนการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานลดลง

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ การศึกษา เพศ และอายุงาน เป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เช่น พนักงานที่มีอายุงานน้อยจะมีความรู้สึกไม่พอใจต่อองค์กร และมีแนวโน้มลาออกจากงานสูง ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง มีความพอใจต่อการกระทำและสิ่งต่างๆ ที่ตนเองได้รับจากองค์กร โดยจะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูง

4.1.2 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support: POS) พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายของคำว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งมีความหมายที่สอดคล้องในทางเดียวกันว่า หมายถึง ความเชื่อ หรือความคิดเห็นของบุคลากรจากประสบการณ์ที่ได้รับจาก การทำงานในองค์กรว่า องค์กรเห็นคุณค่าในการทุ่มเทการทำงาน อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน

ให้ผลตอบแทนและหวังใยในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ดังเช่น เบฟวารี เจมายเออร์ (Beverly.2010: 7; citing Eisenberger; & et al.1986) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อโดยรวมของบุคลากรในการที่องค์กรให้คุณค่าต่อคุณประโยชน์ที่บุคลากรทำให้กับองค์กร รวมถึงการที่องค์กรหวังใยในสวัสดิภาพที่ดีของบุคลากร ตลอดจนให้รางวัลหรือค่าตอบแทนที่คุ้มค่าต่อความทุ่มเทในการทำงาน ส่วนเวย์ (Wei.2004: 13) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อของบุคลากรที่เชื่อว่าองค์กรให้ความเอาใจใส่ในความ เป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา และให้ผลตอบแทนพวกเขาจากการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับชันนา อาร์ ทิล (Shanna.2003: 7) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อ โดยรวมของครูเกี่ยวกับการที่องค์กรให้คุณค่าต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมถึงหวังใยในสวัสดิ ภาพที่ดีของบุคลากร โดยผู้นำให้ความสำคัญ ความหวังใยต่อบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมที่ สนับสนุนการทำงานของบุคลากร

ส่วนยวดี ศิริทรัพย์ (2553: 7) ให้ความหมายว่า เป็นเจตคติของบุคลากรที่มีต่อ องค์กรว่าองค์กรให้การดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร เห็นถึงคุณค่า และความสำคัญ ของบุคลากรรวมทั้งให้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตน โดยสามารถวัดได้จากแบบสอบถาม 5—ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้าน ผลตอบแทน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับเงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้ต่อบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น 2) การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ ในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าหมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดอบรมให้ความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในสายงาน อาชีพของตน 3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสและยังคงจ้างบุคลากรทำงานต่อไป ไม่มีการปลดออกหรือเลิกจ้าง 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรได้ให้การยอมรับ เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ และยกย่องให้เกียรติเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งส่งเสริมให้มี ส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์กร และ 5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหาร และหัวหน้าให้การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อการทำงานของ บุคลากร รวมทั้งให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550: 11-12) กล่าวว่า การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของครูหรือของหัวหน้ากลุ่มเกี่ยวกับการได้รับการ สนับสนุนจากโรงเรียนในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของครูหรือ ของหัวหน้ากลุ่มเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียน 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ของครูหรือของหัวหน้ากลุ่มว่าโรงเรียนให้โอกาสแก่ตนในการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาอบรมเพิ่มเติม ตลอดจนการได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น 3) ด้านสภาพ การทำงาน หมายถึง การรับรู้ของครูหรือของหัวหน้ากลุ่มว่าโรงเรียนจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกทาง

กายภาพ อันได้แก่ สถานที่ทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของครูหรือของหัวหน้ากลุ่มว่าโรงเรียนมีโอกาสที่จะไม่เลิกจ้างหรือปลดตนออก และ 5) ด้านจิตวิทยาสังคม หมายถึง การรับรู้ของครูหรือของหัวหน้ากลุ่มว่าโรงเรียนได้ให้การยอมรับการเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ตลอดจนยกย่องหรือให้เกียรติในการมีส่วนร่วมทำงานในโรงเรียน

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยว่า หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบาย หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยหรือคณะโดยกำหนดแนวทางในการอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการวิจัย เช่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน และมีการกำหนดภาระงานไว้อย่างชัดเจน 2) โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยหรือคณะ โดยให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน และให้โอกาสศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ 3) การยอมรับ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัย หรือคณะโดยมหาวิทยาลัย หรือคณะเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ตลอดจนยกย่องให้เกียรติอาจารย์ที่ทำงานวิจัย หรือเห็นว่าอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นการทำคุณประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย

4.1.3 การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Thomas.2001: 22; citing Eisenberger, & et al.1986) ผู้บุกเบิกและพัฒนาตัวแปรนี้ได้พัฒนาเครื่องมือการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ชื่อว่า Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) ขึ้นมา ซึ่งเครื่องมือนี้ข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบไลเคิร์ต 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่า 1 คะแนน ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่า 7 คะแนน แต่เนื่องจากมีข้อคำถามที่มากเกินไป ทำให้ไม่สะดวกที่จะนำไปใช้ในงานวิจัย ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะจึงปรับเครื่องมือวัดให้กลายเป็นฉบับย่อที่มีข้อคำถามลดเหลือเพียง 8 ข้อ ซึ่งเครื่องมือวัดนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงว่าสามารถวัดตัวแปรนี้ได้แตกต่างไปจากความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) (Shore; & Trick. 1991) แตกต่างไปจากความพึงพอใจในงาน (Eisenberger; et al.1997) การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า (Perceived Supervisory Support) และความสามารถพึ่งพองค์กรได้ (Organizational Dependability) (Hutchinson, 1997) นอกจากนี้งานวิจัยเหล่านี้ยังได้ตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มีค่าสูงตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ซึ่งในประเทศไทยพบงานวิจัยของนำชัย ศุภฤกษ์ ชัยสกุล (2550: 32-33) ที่นำเครื่องมือวัดฉบับย่อนี้มาปรับและเพิ่มข้อคำถามเพื่อให้มีความเหมาะสมมากขึ้นกับบริบทของกลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นครู โดยแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การฉบับครูมีค่าความเชื่อมั่น .81 และแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การฉบับหัวหน้ากลุ่มมีค่าความเชื่อมั่น .86

นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยที่พัฒนาและสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอีกหลายงานวิจัย ดังเช่น แบบวัดของกาญจนา ตระกูลวรกุล (2548: 59) เป็นแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนการทำวิจัยจากหน่วยงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79 ส่วนแบบวัดของ ศจีมาส ขวัญเมือง (2548: 61) เป็นแบบวัดคุณลักษณะของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายด้านการสนับสนุนการวิจัย กับบรรยากาศทางวิชาการของหน่วยงาน แหล่งข้อมูลในการทำวิจัย และนโยบายด้านเงินทุนวิจัยกับอุปกรณ์สำหรับการวิจัย ทั้งนี้มีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาจากค่าไคแอสควร์ ($\chi^2 = 9.497$, $df = 7$, $p = .219$) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGEI) มีค่าเท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.036 และแบบวัดของสมใจ จิตพิทักษ์ (2532: 63) เป็นแบบสอบถามวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไปทั้งในมหาวิทยาลัยและในสังคม เช่น ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ การเห็นความสำคัญของการวิจัยของผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย การนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางนโยบายหรือตัดสินใจงบประมาณที่จัดสรรเพื่อการวิจัย ความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัย ซึ่งแบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ วัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ทั้งนี้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550) กาญจนา ตระกูลวรกุล. (2548) ศจีมาส ขวัญเมือง. (2548) และสมใจ จิตพิทักษ์. (2532) นำมาปรับภาษาและสร้างข้อคำถามเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับบริบท ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดนโยบายจำนวน 5 ข้อ โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาจำนวน 5 ข้อ และการยอมรับจำนวน 4 ข้อ ทั้งนี้ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงมากที่สุดให้ 6 คะแนน ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก สำหรับข้อคำถามเชิงลบให้คะแนนลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

4.1.4 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยที่มีต่อสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

มีงานวิจัยมากมายที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของอาจารย์ หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (จารุณี แก้วทอง.2552; ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข.2546; สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ.2545) เช่น ชันนา (Shanna.2003: 78) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับเวย์ (Wei.2004:75) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อ

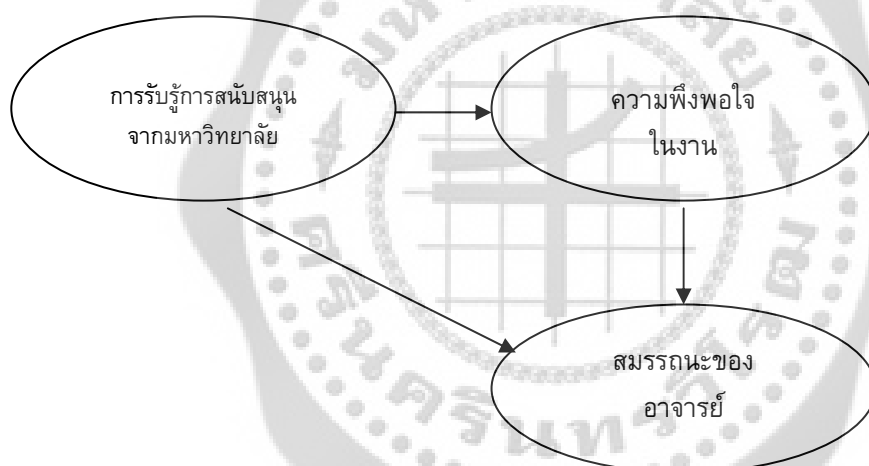
ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น เนื่องจากมีเจตคติที่ดีต่องานและมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับไรต์ และคณะ (Rhoades, & et al.2002: 698) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ส่วนสุกัญญา ไชววิไลกุล สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม และอภิภา ปรัชญพฤกษ์ (2550: 85-86) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์: กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) การวางเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาอย่างชัดเจน 2) กำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานวิจัย เช่น ควรเน้นการวิจัยเป็นภาระงาน ให้มีความสำคัญกับการวิจัยเทียบเท่ากับภาระงานอื่น จัดสรรเงินทุนสำหรับการวิจัย 3) ควรร่วมมือกับเอกชนเพื่อสร้างงานวิจัย 4) จัดบริการในการพัฒนาอาจารย์ที่มีความหลากหลาย เช่น ฝึกอบรมในการทำวิจัยตามระดับความรู้ความสามารถ สนับสนุนความร่วมมือในการทำวิจัย ให้ค่าตอบแทนแก่หัวหน้าโครงการวิจัย หรืออาจารย์ที่เลี้ยงในการวิจัย 5) สถาบันอุดมศึกษาควรเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ 6) ควรมีรูปแบบการวิจัยที่หลากหลาย 7) จัดหาแนวทางในการเผยแพร่ผลงานวิจัย 8) ควรมีหน่วยงานในการสนับสนุนการทำวิจัย 9) การสนับสนุนกิจกรรมการวิจัย เช่น อาจารย์นักวิจัยใหม่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ด้านการวิจัยซึ่งแตกต่างกับอาจารย์นักวิจัยอาวุโส และ 10) สถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวิจัย สอดคล้องกับกาญจนา ตระกูลวรกุล (2548: 105) ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะครูและการวิจัยปฏิบัติการของครูที่มีต่อโอกาสการเพิ่มสมรรถภาพการวิจัย.พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนการทำวิจัยจากหน่วยงานสามารถใช้เป็นตัวแปรทำนายสมรรถภาพการวิจัยของครูได้

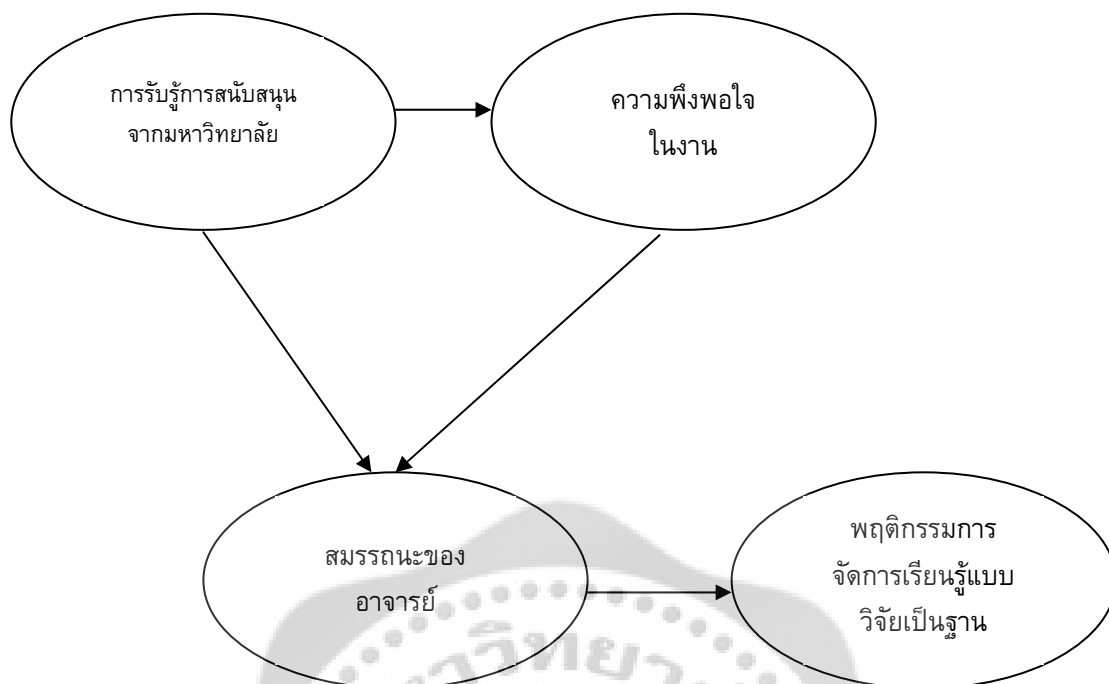
นอกจากจะพบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับสมรรถนะของอาจารย์ ผู้วิจัยยังพบบางงานวิจัยมากมายที่พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความพึงพอใจในงาน (รัชชฎาพร สีดาดาษ.2548; มณี ภาณุวัฒน์สุข.2546; อภิชัย ธิอามาตย์.2542)ดังเช่น ไชนอล และไชนับ (Zainal; & Zeinab.2010: 162) พบว่า การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับไรต์ และคณะ (Rhoades, & et al.2002: 698) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550: 182) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูได้รับอิทธิพลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ.19 สอดคล้องกับปานจักษ์ เหล่ารัตนวงษ์. (2548: 110) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผลการปฏิบัติงานของพนักงานใน

เขตนิคมอุตสาหกรรม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ความพึงพอใจในงานโดยผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของพนักงาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของอาจารย์ อีกทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยยังมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์พบว่า ความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ดังนั้นจึงทำให้มีหลักฐานที่น่าเพียงพอที่จะกำหนดสมมติฐานข้อที่ 7 ดังภาพประกอบ 11 ได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์โดยผ่านความพึงพอใจในงาน และสมมติฐานข้อที่ 8 ดังภาพประกอบ 12 สามารถกำหนดสมมติฐานได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสมมติฐานที่กล่าวมาสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจในงานกับสมรรถนะของอาจารย์



ภาพประกอบ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจ
ในงานกับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

4.2 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

4.2.1 แนวคิดและความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ร่วมงาน

การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาจากแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) แนวคิดการสนับสนุนทางสังคมเริ่มมีการศึกษาตั้งแต่ปีค.ศ.1970 (Patrick.2003: 18) ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาสังคมของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินว่าได้รับความช่วยเหลือและได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เช่น การได้รับความรัก การยกย่อง มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลทางบวกและทางลบต่อความเป็นอยู่ การตัดสินใจและการปรับตัวกับความเครียดของบุคคลนั้น

เมื่อตกอยู่ในภาวะวิกฤตหรือความรุนแรง มีน้อยคนที่จะไม่ใช้ทรัพยากรทางสังคม สิ่งที่คุณคณกร้องขอเป็นอันดับแรกคือ การดำรงรักษาความภาคภูมิใจในตนเอง ทั้งนี้แต่ละบุคคลมีการโต้ตอบแตกต่างกันต่อสาเหตุความเครียดที่เหมือนกัน ซึ่งแหล่งความช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น มีทั้งแหล่งสนับสนุนด้านอารมณ์ ความผูกพัน สิ่งที่มีมองเห็นได้รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ทั้งนี้เพนเดอร์ (Pender.1987) ได้แบ่งประเภทกลุ่มสนับสนุนทางสังคมเป็น 5 กลุ่มคือ

1. กลุ่มสนับสนุนตามธรรมชาติ เช่น ครอบครัว เป็นกลุ่มปฐมภูมิในการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบครัวที่มีความสามารถในการเผชิญวิกฤตอย่างมีประสิทธิภาพนี้จะมีลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ ประการแรก เป็นครอบครัวที่มีทรัพยากรสูง หมายถึง เป็นครอบครัวที่มีความแข็งแกร่ง มีความมั่นคงชัดเจนในโครงสร้างบทบาทของครอบครัว มีความไว้วางใจ ยกย่อง นับถือ ช่วยเหลือสนับสนุนกัน มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการเผชิญอุปสรรค มีความผูกพันและมีเป้าหมายร่วมกันในครอบครัว ประการที่สอง เป็นครอบครัวที่มีพฤติกรรมหรือมีกลยุทธ์ในการปรับตัว เรียนรู้พฤติกรรมในการปรับตัวใหม่เมื่อวิธีการในครั้งแรกใช้ไม่ได้ผล (Danielson; Bissell; & Fry.1993; Bomer.1989)

2. กลุ่มเพื่อน ซึ่งทำหน้าที่อย่างไม่เป็นทางการในการตอบสนองความต้องการทั่วไป และความต้องการเฉพาะเจาะจงแก่สมาชิก

3. องค์กรทางศาสนา ซึ่งเป็นสถาบันสนับสนุนที่เก่าแก่ในสังคม

4. กลุ่มวิชาชีพที่มีทักษะและความชำนาญในการดูแล และให้บริการ

5. องค์กรให้ความช่วยเหลือที่ไม่เป็นวิชาชีพ เช่น อาสาสมัคร ซึ่งให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลบางกลุ่มในการเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ

นอกจากนี้ กลุ่มช่วยเหลือตนเองหรือกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Self-help Groups or Mutual Support Groups) เป็นกลุ่มที่มีความผูกพันในลักษณะของกลุ่มปฐมภูมิ โดยการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีปัญหาหรือประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเผชิญภาวะวิกฤตด้วยบรรยากาศที่เอื้ออาทร จึงเป็นแหล่งข้อมูลและทักษะที่สำคัญในการแก้ปัญหา ซึ่งนำไปสู่ความภูมิใจในตนเอง ทั้งยังเป็นกลุ่มที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือเสียค่าใช้จ่ายน้อย (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ.2542: 552-553)

นอกจากนี้ฮิลล์ (Cheng.2007: 37; citing Hill.1993) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถแบ่งออกเป็น 2 แหล่งคือ 1) การสนับสนุนทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ เป็นการสนับสนุนจากเครือข่ายส่วนบุคคล เช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนบ้าน และ 2) การสนับสนุนทางสังคมอย่างเป็นทางการ คือการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา องค์กรบริการทางสังคม และองค์กรบริการเกี่ยวกับสุขภาพจิต

ทั้งนี้รูปแบบของการสนับสนุนทางสังคมนั้นมีหลายรูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังเช่น เฮ้าส์ (Cheng.2007: 37; citing House.1987) ที่อธิบายว่า การสนับสนุนทางสังคมแบ่งออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การให้ความห่วงใย ยอมรับฟัง และให้การยอมรับ 2) การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrument Support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือทางการเงิน แรงงาน และสิ่งของที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) หมายถึง การให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษา และการให้ความรู้ 4) การสนับสนุนด้านมิตรภาพ หมายถึง การให้ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ 5) การสนับสนุนในการให้การประเมินผล (Appraisal support)

หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) แก่บุคคล เพื่อให้บุคคลได้นำไปประเมินตนเอง ก่อให้เกิดความมั่นใจมากขึ้น

ส่วน รี และฮาร์ดี (Tim; & et al. 2010: 3; citing Ree; & Hardy.2000) อธิบายว่า การสนับสนุนทางสังคมแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การแสดงออกทางด้านวจนภาษาและอวจนภาษาที่เน้นให้เกิดกำลังใจและความอบอุ่นใจทำให้รู้สึกว่าได้ได้รับความเอาใจใส่ 2) การสนับสนุนทางการให้เห็นคุณค่าของตนเอง (Esteem Support) หมายถึง การแสดงออกทางด้านวจนภาษาและอวจนภาษาที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีศักยภาพ มีความสามารถ และเป็นที่ต้องการของสังคม 3) การสนับสนุนทางด้านข่าวสาร (Information Support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับคำแนะนำ คำปรึกษา การชี้แนะจากผู้อื่น ทั้งจากตัวบุคคลหรือจากสื่อต่างๆ เช่น วารสาร หนังสือ และ 4) การสนับสนุนทางด้านวัสดุสิ่งของ (Tangible support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือในรูปของสิ่งของ อุปกรณ์ต่างๆ หรือในรูปของการบริการหรือการได้ใช้ทรัพยากรต่างๆ

นอกจากนี้แบรนท์และไวเนิร์ท (อังคินันท์ อินทรกำแหง อรพินทร์ ชุชม และ อัจฉรา สุขารมณ.2550: 77; อ้างอิงจาก Brandt & Weinert, 1985:2) ได้สรุปการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ประเภท คือ 1)การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง การสนับสนุนคุ้นเคย หรือยืนยันความมั่นใจ 2) การสนับสนุนทางด้านวัตถุ (Tangible Support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของตามความต้องการ และ 3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) –ด้านรู้คิด (Cognitive Support) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูล และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้รับการสนับสนุน และช่วยแนะนำ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่าน ที่กล่าวว่า รูปแบบการสนับสนุนทางสังคมแบ่งออกเป็นหลายรูปแบบ แต่ที่นิยมที่สุดแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) และ 3) การสนับสนุนด้านวัตถุ (Tangible Support) (Tim; Lew; & Lynne.2010: 357; citing Bianco.2001; Jonson; & Carroll.1998; Rees; Smith; & Sparkes.2003)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยในข้างต้นประกอบกับบริบทของการปฏิบัติงานในงานอาจารย์ ผู้วิจัยจึงใช้แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ในส่วนของรูปแบบการสนับสนุนทางสังคมผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดต่างๆ และสรุปการรับรู้การสนับสนุนโดยใช้รูปแบบตามแนวคิดของแบรนท์และไวเนิร์ท ที่แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัตถุ

4.2.2 ความหมายการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม (Social support) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ทั้งในและต่างประเทศ ดังเช่น วิลส์ และ ซินน่า กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ มีความเห็นอกเห็นใจและให้การยอมรับต่อบุคคลหนึ่ง (Erica; & Anderson Snyder.2008: 116; citing Wills; & Shinar.2000; House.1981) สอดคล้องกับซาราซัน และคนอื่นๆ (Deborah.2002: 3-4; citing Sarason; & et al.1994; Cohen; & Wills.1985; Finch; & et al.1997; Stokes; & Wilson.1984) กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือที่หลากหลายจากบุคคล รอบข้าง ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การได้รับคำแนะนำ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ 2) การสนับสนุนด้านอารมณ์ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการสนับสนุนให้เห็นคุณค่าในตนเอง การได้รับความผูกพันใกล้ชิด และ 3) การสนับสนุนด้านวัตถุ เช่น การได้รับการบริการ การได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับสิ่งของ แรงงาน หรือเงิน และ สอดคล้องกับมันโร, ร็อดเวล และฮาร์ดิง(Munro; Rodwell; & Harding.1998: 340) กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ในประเทศไทยพบว่า มีผู้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้หลากหลาย ดังเช่น อนุ เจริญวงศ์ระยับ (2552: 9) กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ครอบครัว เพื่อน อาจารย์ที่ปรึกษาชมรม ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย ฝ่ายกิจการนักศึกษา และบุคคลในชุมชนพื้นที่ที่ร่วมทำกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกันในการทำกิจกรรมอาสาสมัคร ทั้งนี้การสนับสนุนทางสังคมมี 4 ประเภท คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ หมายถึง การที่บุคคลที่เกี่ยวข้องรับฟังความรู้สึกของอาสาสมัคร การแสดงว่ารักหรือชอบ เข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และการให้ความไว้วางใจ เมื่อนักศึกษาทำกิจกรรมอาสาสมัคร 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่บุคคลที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำ การเสนอแนะ การชี้แนะโดยตรง และการให้ข้อมูล การให้การสะท้อนกลับจากผู้อื่นว่าการทำกิจกรรมอาสาสมัครที่อาสาสมัครดำเนินการไปแล้วเป็นอย่างไร 3) การสนับสนุนเพื่อประเมินคุณค่า หมายถึง การที่บุคคลที่เกี่ยวข้องพูดหรือแสดงการยอมรับ เคารพในศักดิ์ศรี และมองเห็นคุณค่าของนักศึกษาในการทำกิจกรรมอาสาสมัคร 4) การสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของ หมายถึง การที่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรมอาสาสมัครให้การสนับสนุนวัตถุสิ่งของ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนด้านการเงิน การลงแรงช่วยเหลือ การเสียสละเวลาช่วยเหลือ ร่วมกับนักศึกษา

ส่วนศิริภรณ์ สุขศีลล้ำเลิศ (2550: 7-8) กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของครูถึงสภาพการณ์ในขณะนั้นเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือในด้านอารมณ์และสังคม ด้านจิตใจ ด้านวัตถุ และด้านข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับครู ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน หมายถึง การรับรู้ของครูที่รับรู้ว่าคุณชุมชนให้การสนับสนุน

กับครูโดยให้การช่วยเหลือในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้คำแนะนำในการทำงาน การให้ความร่วมมือ การสนับสนุนด้านงบประมาณหรือสิ่งของและการให้กำลังใจในการจัดกิจกรรม 2) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของครูที่รับรู้ว่าคุณครูให้การสนับสนุนกับครูโดยให้การยอมรับในการปฏิบัติงานเห็นคุณค่าและเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ครูมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ โดยสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการให้คำแนะนำ และให้กำลังใจในการทำงาน และ 3) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่รับรู้ว่าคุณครูให้การสนับสนุนกับครูโดยการให้ความรัก ความเอื้ออาทร ให้ความใกล้ชิด ให้ความเห็นใจ ให้การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ให้คำแนะนำในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานหรือสิ่งของ รับฟังความคิดเห็น ให้กำลังใจ และการให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับอังศินันท์ อินทรกำแหง อรพินทร์ ชุชม และอัจฉรา สุขารมณ (2550: 20) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่สตรีไทยสมรสรับรู้ถึงความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น ด้านจิตใจอารมณ์และสังคม ด้านวัตถุและ ด้านข้อมูลข่าวสารจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานหมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การชี้แนะโดยตรง และการให้ข้อมูล ตลอดจนการให้การสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานว่าการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยของอาจารย์เป็นอย่างไร 2) การรับรู้การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการให้ความรักความเห็นใจ ให้การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ให้การยอมรับและเห็นคุณค่าในปฏิบัติงาน และ 3) การสนับสนุนด้านวัตถุ (Tangible support) หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการเสียสละเวลาช่วยเหลือลงแรงช่วยเหลือ และสนับสนุนวัตถุสิ่งของ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ สื่อการจัด การเรียนรู้และการวิจัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาจารย์

4.2.3 การวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่า โดยทั่วไปมักจะพบว่าการวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน จะเป็นองค์ประกอบร่วมอยู่ในการวัดการสนับสนุนทางสังคม และเป็นวัดการสนับสนุนทางสังคมในบริบทการทำงาน คือ การสนับสนุนด้านทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร รวมไปถึงการสนับสนุนขวัญและกำลังใจทั้งนี้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมไว้หลากหลาย แต่ทั้งนี้มักนิยมสร้างเป็นแบบสอบถาม

ที่มีองค์ประกอบในการวัดค่อนข้างที่จะคล้ายคลึงกันทั้งในและต่างประเทศ ดังเช่น สาราซัน และคณะ (Sarason; & et al.1983: 130) ที่ทำการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม (The Social Support Questionnaire: SSQ) ซึ่งมีข้อคำถาม 27 ข้อ เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ 1) ให้ระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบสามารถพึ่งพาได้ในสถานการณ์ต่างๆ และ 2) ให้ระบุระดับความพึงพอใจ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับตั้งแต่พอใจมาก ถึง ไม่พอใจมาก ซึ่งแบบวัดนี้มีค่าสหสัมพันธ์ของแต่ละข้ออยู่ระหว่างช่วง 35-.71 โดยมีค่าเฉลี่ย .54 และมีค่าความเชื่อมั่นภายใน .97 ต่อมา สาราซัน และคณะ(Sarason, & et al.1987: 511-512) ได้พัฒนาแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมฉบับย่อ (Social Support Questionnaire Short Form: SSQSR) มีข้อคำถาม 12 ข้อ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่พอใจมาก ถึง ไม่พอใจมาก และมีค่าความเชื่อมั่นภายใน .93 นอกจากนี้รี และฮาร์ดี (Tim; Lew; & Lynne.2007: 360; citing Rees, & Hardy.2000) ได้ทำ การสร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถาม 9 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางสังคมด้านวัตถุ ทั้งนี้แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด

ส่วนในประเทศไทยพบผู้ที่สร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานที่น่าสนใจ ดังเช่น ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2547: 80) แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับโดยแบ่งประเภทการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและงบประมาณ นอกจากนี้ แบบวัดของศิลาภรณ์ สุขศีลล้าเลิศ. (2550) เป็นแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย น้อยที่สุด จำนวน 21 ข้อ เนื้อหาแบบวัดแบ่งเป็นการสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .6185 - .8344 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8976 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารจำนวน 7 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .6086 - .8644 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9182 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานจำนวน 9 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .2014 -8159 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8699 โดยแบบวัดชุดนี้มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .2014 - .8644 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9096 และแบบวัดของอังคินี อินทร กำแหง อรพิพันธ์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ (2550: 96-97) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ แบบวัดนี้เป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จากได้รับการสนับสนุนน้อยที่สุด 1 คะแนน ไปถึงได้รับการสนับสนุนมากที่สุด 6 คะแนน ผู้ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าได้รับการสนับสนุนมากกว่าผู้ได้รับคะแนนน้อยกว่า ทั้งนี้แบบสอบถามที่ใช้วัดฉบับนี้มีข้อความเชิงบวกทั้งหมด มีค่าความสัมพัทธ์รายข้ออยู่ระหว่าง 0.5113-0.7224 และค่าความเชื่อมั่นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.8899-0.8976

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ วัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ทั้งนี้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของสาราชัน และคณะ (1983) อังคินันท์ อินทรกำแหง (2550) และศิลาภรณ์ สุขศีลล้ำเลิศ (2550) โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและพัฒนาให้อยู่ในขอบเขตของเรื่องประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวน 4 ข้อ ด้านอารมณ์ จำนวน 5 ข้อ และด้านวัตถุ จำนวน 5 ข้อ ทั้งนี้ลักษณะของแบบวัดเป็น มาตราประมาณค่า 6 ระดับ จากน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน จนถึงมากที่สุดให้ 6 คะแนน ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก สำหรับข้อคำถามเชิงลบ ให้คะแนนลักษณะตรงข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ตัวตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

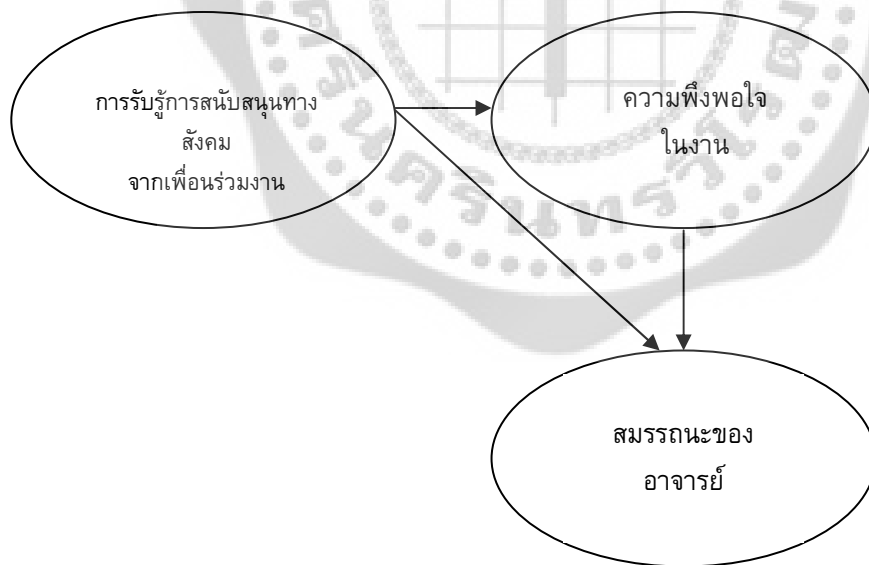
4.2.4 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

มีงานวิจัยมากมายที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของอาจารย์ หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (Benjamin; & Alex.2011; Raeda.2011; ศิลาภรณ์ สุขศีลล้ำเลิศ.2550; สุวารี สุขุมลวรธน์.2533) และยังพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Gemma.2009; ศิวิมล ประดิษฐ์วรคุณ.2546; ยุกา ริมดุสิต.2545) ดังเช่น การศึกษาวิจัยของคริสติน่า และอีริคก้า (Christina; & Erika.2011: 234) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการสนับสนุนทางสังคมกับความริเริ่มส่วนบุคคล พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของออสมัน และฮาซัน (Osman; & Hasan.2007: 238) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชา กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชาช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน

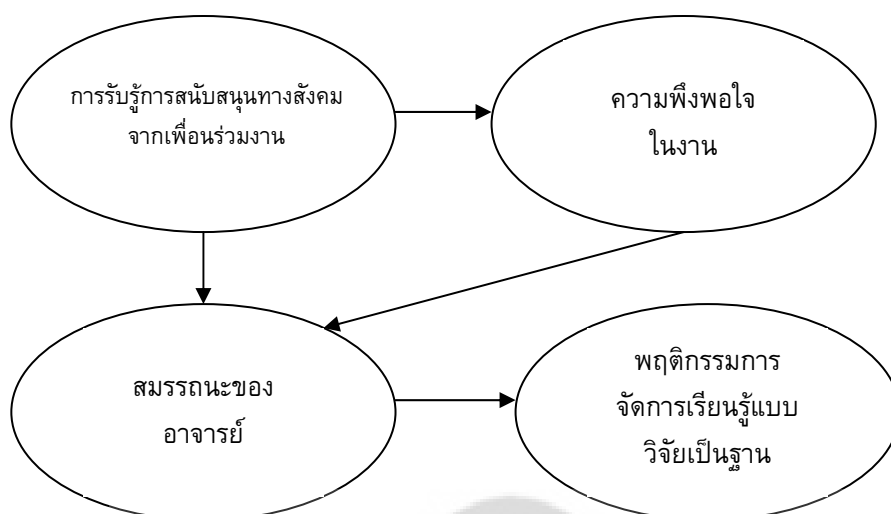
ส่วนการศึกษาวิจัยของ บาร์รี่ และเจมส์ (Barry; & James.1996: 57) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานสามารถลดความกดดันในการทำงาน อีกทั้งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา โชคพิพัฒน์ (2551: 77) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการได้รับการสนับสนุนทางสังคมและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในเขตเทศบาลตำบลทับทิมกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข และสอดคล้องกับการวิจัยของ ปริศนา วรภมร (2548: 107) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายนายการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์

กรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมพยากรณ์ การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ นอกจากนี้งานวิจัยของวิลาวัณย์ โพธิ์ปัสสา (2540: 132) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลสี่เหล่าทัพ พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทางสิ่งแวดล้อมอีกตัวแปรหนึ่งที่ทำงานเช่นเดียวกับตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัย ทั้งนี้การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของ อาจารย์ และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อีกทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์พบว่า ความพึงพอใจในงานและ สมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ดังนั้นจึงทำให้มี หลักฐานที่น่าเพียงพอที่จะกำหนดสมมติฐานข้อที่ 9 ดังภาพประกอบ 13 ได้ว่า การรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของ อาจารย์โดยผ่านความพึงพอใจในงาน และสมมติฐานข้อที่ 10 ดังภาพประกอบ 14 สามารถกำหนด สมมติฐานได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสมมติฐานที่กล่าวมาสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน กับสมรรถนะของอาจารย์



ภาพประกอบ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

4. สถานภาพของอาจารย์กับสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีการจัดแบ่งบุคลากรในสายวิชาการหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ออกเป็นสถานภาพ 4 ประเภท ได้แก่ 1) อาจารย์ข้าราชการ 2) อาจารย์พนักงานราชการ 3) อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย และ 4) อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ซึ่งระบบตำแหน่งของอาจารย์พนักงานราชการ อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มีความแตกต่างกับระบบตำแหน่งของอาจารย์ข้าราชการ แต่ระบบตำแหน่งของอาจารย์พนักงานราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมีลักษณะคล้ายคลึงกัน และจากระบบตำแหน่งที่มีความแตกต่างกันนี้ก่อให้เกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นระบบเงินเดือน การบริหารงานบุคคล สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้เกิดปัญหาความเลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการกับพนักงาน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในระบบราชการอยู่ขณะนี้ (นิพนธ์ ครุฑเครือศรี.2539: 1-4) จากปัญหาดังกล่าวทำให้พฤติกรรมการทำงานหลักในด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัยมีความแตกต่างกันไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพของอาจารย์กับสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน พบว่า ยังไม่มีผู้ใดเคยทำการศึกษาถึงความแตกต่างของสถานภาพของอาจารย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานโดยตรง ผู้วิจัยจึงศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพกับสมรรถนะ สถานภาพกับการจัดการเรียนรู้ และสถานภาพกับพฤติกรรมการทำงาน ดังเช่น การศึกษาวิจัยของชัยญาติ์ศุภพ่าย (2552: 169) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่

เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่าแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลระหว่างกลุ่มข้าราชการ และกลุ่มพนักงานประจำแตกต่างกัน นั่นคือน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรการมีแบบอย่างในการทำงาน และน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนของกลุ่มข้าราชการ และกลุ่มพนักงานประจำแตกต่างกัน นอกจากนี้ความคลาดเคลื่อนตัวแปรสังเกตของพฤติกรรมการทำงานด้านความโปร่งใส ความคลาดเคลื่อน ตัวแปรสังเกตของเจตคติด้านความรู้สึกร่วมของกลุ่มข้าราชการ และกลุ่มพนักงานประจำแตกต่างกัน และความคลาดเคลื่อนของตัวแปรพฤติกรรมระหว่างกลุ่มข้าราชการ และกลุ่มพนักงานประจำแตกต่างกันจากผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมของแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย เชิงสาเหตุกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลระหว่างกลุ่มข้าราชการ และกลุ่มพนักงานประจำมีความแตกต่างกัน

ส่วนการศึกษาวิจัยของอังศิรินทร์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี (2549: 169) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ พบว่า สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านบริการวิชาการ และสมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้วยอิทธิพลและทิศทางที่แตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ โดยที่รูปแบบสมมติฐานสอดคล้องกับกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากที่สุด และการศึกษาวิจัยของธีรวัฒน์ ฆะราช (2546: 7,114) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และสมรรถภาพการวิจัยระหว่างครุศึกษาวินิจฉัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการและความต่อเนื่องทางการทำวิจัยแตกต่างกัน โดยวัดสมรรถภาพของครุศึกษาวินิจฉัย 7 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการเรียบเรียงวิธีวิจัยและการดำเนิน การวิจัย จรรยาวัณกิจวินิจฉัย ทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทักษะในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ เจตคติต่อการวิจัย พฤติกรรมแสดงออก วิธีการจัดการเรียนรู้ และการวัดและการประเมินผล และงานวิจัยนี้ยังพบว่า กลุ่มครุศึกษาที่ทำวิจัยปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องจะมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้อีกสูงกว่ากลุ่มครุศึกษาที่ไม่ได้ทำวิจัยปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

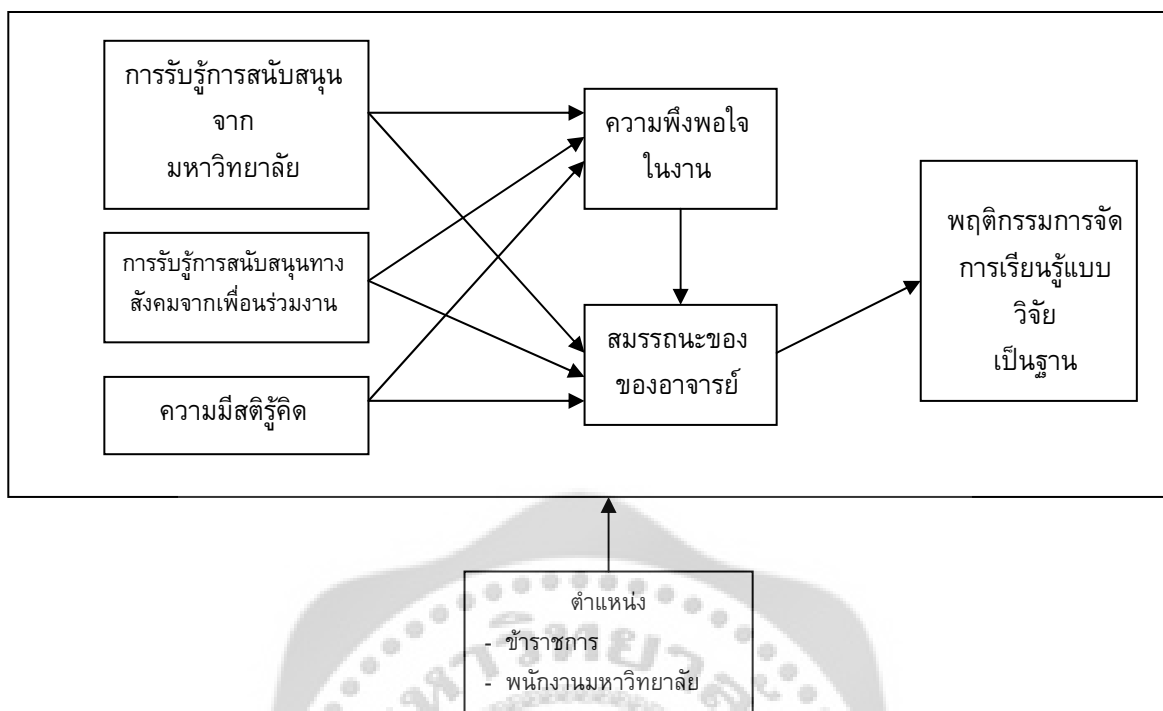
จากผลการศึกษาที่กล่าวถึงข้างต้นจะเห็นได้ว่า งานวิจัยมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ สถานภาพของบุคคลที่แตกต่างกันทำให้สมรรถนะ พฤติกรรมจัดการเรียนรู้ หรือพฤติกรรมการทำงานมีความแตกต่างกัน

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social cognitive learning theory) ของแบนดูรา (Bandura.1977) มากำหนดเป็นกรอบในการศึกษา แบนดูราให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยอธิบายว่า สาเหตุการเกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อม และยังอธิบายอีกว่า บุคคลสามารถพัฒนาสมรรถนะ หรือความสามารถของตนได้จากการมีประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จมาก่อน (Mastery experiences)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างๆ พบว่า แนวคิดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่มีสาเหตุจากตัวบุคคล (Personal: P) หรือปัจจัยทางจิต ได้แก่ แนวคิดสมรรถนะของอาจารย์ แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ความมีสติ รู้คิด และแนวคิดความพึงพอใจในงาน ส่วนสาเหตุที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม (Environment: E) หรือปัจจัยทางสังคม จากการศึกษานโยบายทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างๆ พบว่า แนวคิดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ได้แก่ แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้กำหนดให้สมรรถนะของอาจารย์เป็นตัวแปรต้นกลาง

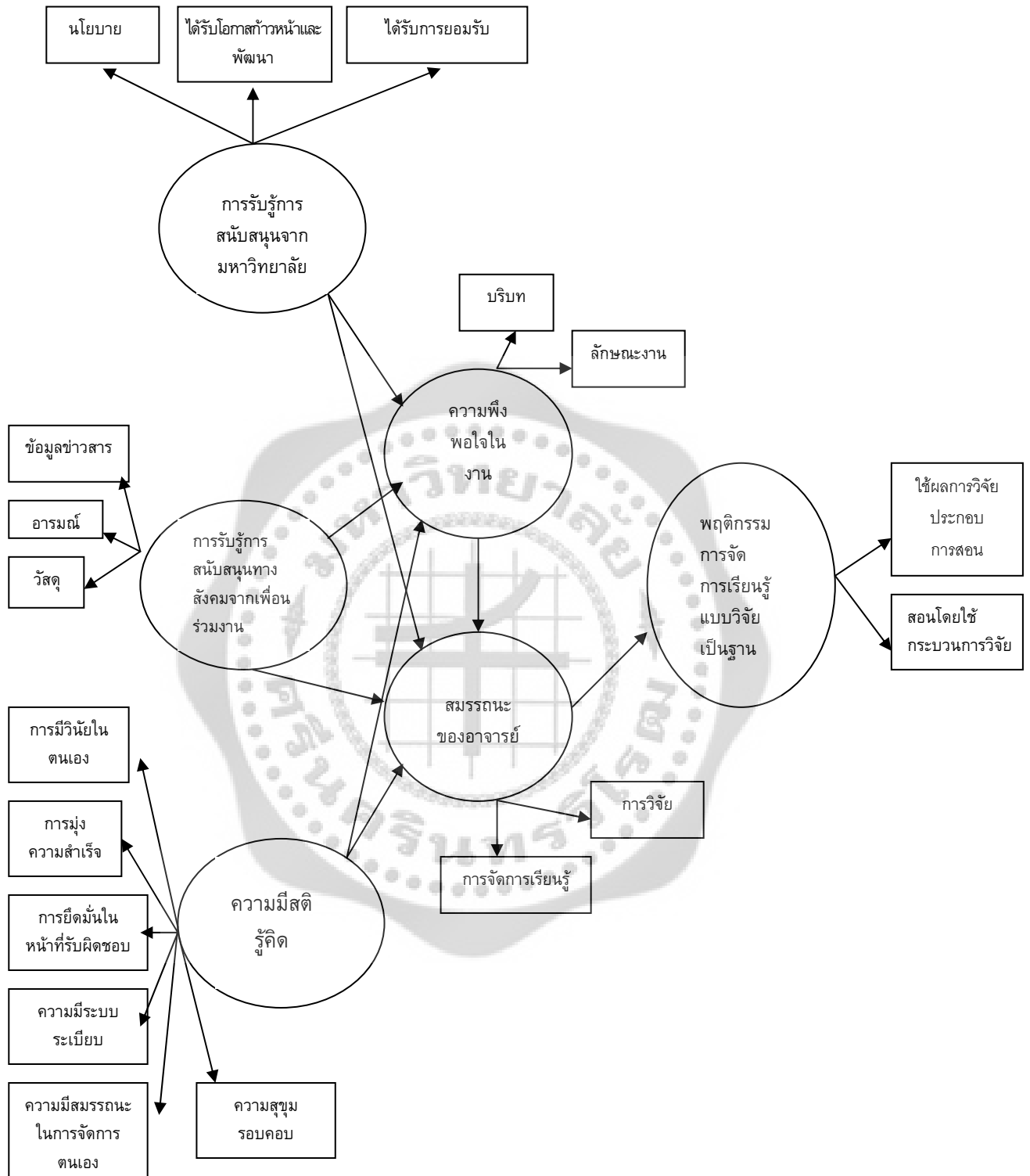
นอกจากนี้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ตำแหน่งที่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏดำรงอยู่นั้นมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันไป อาทิเช่น งานด้านการจัดการเรียนรู้ งานด้านการวิจัย ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากผู้วิจัยจะสนใจทดสอบแบบจำลองโครงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแล้ว ผู้วิจัยยังต้องการศึกษาเปรียบเทียบแบบจำลองระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล นำมาสู่การวางแผนพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ให้เหมาะสมกับความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งงานของอาจารย์ ส่งผลให้อาจารย์มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่ประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตไทยต่อไป ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 กรอบแนวคิดในการวิจัย




6. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต่างๆ มาสร้างเป็นแบบจำลองสมมติฐาน (Hypothesis Model) ซึ่งเป็นแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ภาพประกอบ 16 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย

	แทน	ตัวแปรแฝง
	แทน	ตัวแปรสังเกต
	แทน	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

โดยหัวลูกศรจะแสดงทิศทางของอิทธิพล

จากภาพประกอบ 16 เป็นการแสดงแบบจำลองสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสมมติฐานนี้เกิดขึ้นจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) และศึกษาตัวแปรสำคัญที่พบว่ามีผลต่อสมรรถนะ หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานจากทฤษฎีและแนวคิดที่สำคัญต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 สมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
 - 1.2 ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน
 - 1.3 ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน
 - 1.4 ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์
 - 1.5 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์
 - 1.6 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านสมรรถนะของอาจารย์
 - 1.7 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะอาจารย์ ผ่านความพึงพอใจในงาน
 - 1.8 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์
 - 1.9 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์ ผ่านความพึงพอใจในงาน

1.10 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์

2. แบบจำลองโครงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการกับกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

3. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการกับกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,918 คน ประกอบด้วยอาจารย์ข้าราชการ จำนวน 1,242 คน และอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 676 คน และมีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 2 ปี (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2554)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สุ่มมาจากประชากรอาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม รวมจำนวนทั้งสิ้น 720 คน ประกอบด้วยอาจารย์ข้าราชการ จำนวน 360 คน และอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 360 คน และมีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 2 ปี โดยมีขั้นตอนการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุแบบมีตัวแปรแฝง (Causal Structural Models With Latent Variable) ดังนั้นจึงต้องกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังกล่าวนั้น พบว่าถ้าต้องการใช้วิธีการประมาณค่าแบบแมกซ์ซิมัมไลค์ลิฮูด (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ใช้แพร่หลายมากที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีที่มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (Bollen.1989: 108) นักสถิติส่วนใหญ่เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ควรมีขนาดที่มากพอ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มีความมั่นใจในการทดสอบ ดังนั้นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่จะทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากรมีความคงเส้นคงวา แม้ว่าการแจกแจงของตัวแปรจะไม่เป็นโค้งปกติหลายตัวแปรก็ตาม (Multivariate Normal Distribution) (Bollen.1989: 284) ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้เกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างว่าควรมีขนาดใหญ่หรือเล็กไว้หลายเกณฑ์ แต่ส่วนใหญ่ก็จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังเช่น แฮร์และคณะ (Hair; et al.2006: 741) ที่แนะนำขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมไว้ที่ 150-400 หน่วย และชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker; & Lomax.1996: 20) แนะนำว่า การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ความเพียงพอในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง คือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10-20 คนต่อตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อหนึ่งตัวแปรสังเกต ซึ่งตัวแปรสังเกตในงานวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 18 ตัวแปร จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่กลุ่มละ 360 คน รวมกลุ่มข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 720 คน เพื่อใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กลุ่มข้าราชการกับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โดยจำนวนอาจารย์ข้าราชการใน 7 มหาวิทยาลัย มีจำนวนทั้งสิ้น 1,242 คน และอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีจำนวน 676 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,918 คน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2554)

1.2.2 การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ตัวแปรสถานภาพของอาจารย์เป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิ ได้แก่ อาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย โดยสุ่มอาจารย์ข้าราชการ และอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัย จนครบจำนวนกลุ่มละ 360 คน รวม 720 คน

ตาราง 4 แสดงจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนประชากรข้าราชการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ	จำนวนประชากรพนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน
1.	สวนดุสิต	203	59	65	35
2.	สวนสุนันทา	216	64	71	38

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวน ประชากร ข้าราชการ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง ข้าราชการ	จำนวน ประชากร พนักงาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง พนักงาน
3.	พระนคร	208	60	123	66
4.	บ้านสมเด็จ	177	51	110	59
5.	ธนบุรี	87	25	95	50
6.	วไลยอลงกรณ์	195	57	114	61
7.	จันทระเกษม	156	44	98	51
	รวม	1,242	360	676	360

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 7 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะของอาจารย์
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามความมีสติรู้คิด
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่ง
วุฒิการศึกษาสูงสุด และมหาวิทยาลัยที่สังกัด

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

1. เพศ ชาย หญิง
2. ประสบการณ์ในการสอน..... ปี.....เดือน
3. ตำแหน่ง
 - ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย
 - อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง (อัตราจ้าง)
 - อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นการวัดพฤติกรรมการจัดการเรียนแบบวิจัยเป็นฐานจากปริมาณพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ 2 องค์ประกอบ คือ การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้ และการใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 17 ข้อ

รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด

วิธีการให้คะแนน ผู้ที่ตอบมากที่สุดได้ 6 คะแนน มากได้ 5 คะแนน ค่อนข้างมากได้ 4 คะแนน ค่อนข้างน้อยได้ 3 คะแนน น้อยได้ 2 คะแนน และน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน

การให้ความหมายคะแนน พิสัยของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 17-102คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

คุณภาพเครื่องมือ จากการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานฉบับทดลองใช้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .95 และมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ (Corrected Item-Total Correlation) ระหว่าง .54-.77 ส่วนฉบับใช้จริงมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .96 มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ระหว่าง .65-.80 และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่มี 2 องค์ประกอบ มีความกลมกลืน โดยมีข้อที่ผ่านคุณภาพการคัดเลือกจำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .65-.86 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง .42-.74 (รายละเอียดดังภาคผนวก ค. และ ง.)

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
<p>การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้</p> <p>1. ข้าพเจ้าสอดแทรกผลการวิจัยของตนเองมาใช้ประกอบการสอน</p> <p>2. ข้าพเจ้าเชื่อมโยงผลการวิจัยของผู้อื่นมาใช้ประกอบการสอน</p>						

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
<p>การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้</p> <p>3. ข้าพเจ้านำกระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการสอน</p> <p>4. ข้าพเจ้าฝึกให้ผู้เรียนตั้งคำถามที่สามารถพัฒนาไปสู่ปัญหาการวิจัยได้</p>						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะของอาจารย์

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นการวัดสมรรถนะของอาจารย์ โดยพิจารณาจาก

2 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวิจัย ทั้งนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 18 ข้อ

รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และแทบไม่มี

วิธีการให้คะแนน ผู้ที่ตอบมากที่สุดได้ 6 คะแนน มากได้ 5 คะแนน ค่อนข้างมากได้ 4 คะแนน ค่อนข้างน้อยได้ 3 คะแนน น้อยได้ 2 คะแนน และน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน

การให้ความหมายคะแนน พิสัยของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 18-108 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีสมรรถนะของอาจารย์มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

คุณภาพเครื่องมือ จากการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า แบบสอบถามแบบสอบถามวัดสมรรถนะของอาจารย์ฉบับทดลองใช้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .92 และมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ (Corrected Item-Total Correlation) ระหว่าง .54-.85 ส่วนฉบับใช้จริงมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .96 มีค่าสหสัมพันธ์

ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ระหว่าง .57-.87 และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรสมรรถนะของอาจารย์ที่มี 2 องค์ประกอบมีความกลมกลืน โดยมีข้อที่ผ่านคุณภาพการคัดเลือกจำนวน 11 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .62-.91 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง .39-.82 (รายละเอียดดังภาคผนวก ค. และ ง.)

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
<u>สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้</u> 1. ข้าพเจ้าใช้ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง 2. ข้าพเจ้ากำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนแต่ละครั้งอย่างชัดเจน						
<u>สมรรถนะด้านการวิจัย</u> 3. ข้าพเจ้าจบการศึกษาในหลักสูตรที่ฝึกประสบการณ์การทำวิจัย หรือทำวิทยานิพนธ์ หรือปริญญาโทครบทุกขั้นตอน 4. ข้าพเจ้ามักทำงานวิจัยเพื่อมาพัฒนางานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ หรือพัฒนาหน่วยงาน เช่น พัฒนาการเรียนการสอน						

ตอนที่ 4 ความมีสติรู้คิด

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นการวัดความมีสติรู้คิด ประกอบด้วย ความมีสมรรถนะ ความมีระเบียบเรียบร้อย การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ การมุ่งความสำเร็จ การมีวินัยในตนเองและความสุขุมรอบคอบ โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดบุคลิกภาพของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ซึ่งแปลมาจากแบบวัด Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ของคอสต้าและแมครแคร์และแบบวัดบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดของวีรวรรณ สุทิน (2551) ที่เป็นแบบวัดวัดตามแนวคิดของคอสต้าและแมครแคร์เช่นกัน จำนวน 12 ข้อ

รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด

วิธีการให้คะแนน ผู้ที่ตอบมากที่สุดได้ 6 คะแนน มากได้ 5 คะแนน ค่อนข้างมากได้ 4 คะแนน ค่อนข้างน้อยได้ 3 คะแนน น้อยได้ 2 คะแนน และน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน

การให้ความหมายคะแนน พิสัยของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 14-84 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

คุณภาพเครื่องมือ จากการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า แบบสอบถามวัดความมีสติรู้คิดฉบับทดลองใช้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .88 และมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ (Corrected Item-Total Correlation) ระหว่าง .50-.80 ส่วนฉบับใช้จริงมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .88 มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ระหว่าง .27-.78 และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรความมีสติรู้คิดที่มี 4 องค์ประกอบ มีความกลมกลืน โดยตัดองค์ประกอบออก 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความมีระบบระเบียบกับด้านความสุขุมรอบคอบ เนื่องจากที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนั้นมีข้อที่ผ่านคุณภาพการคัดเลือกจำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .78-.93 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง .61-.87 (รายละเอียดดังภาคผนวก ค. และ ง.)

ตัวอย่างข้อคำถาม

	ระดับการรับรู้					
	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง</u>						
1. ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความสามารถสูง						
<u>ด้านความมีระบบระเบียบ</u>						
2. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ามักจะหาสิ่งของที่ต้องการใช้ไม่พบ						
<u>ด้านการยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ</u>						
3. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังและความสามารถ						
<u>ด้านการมุ่งความสำเร็จ</u>						
4. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจนและมีการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน						
<u>ด้านการมีวินัยในตนเอง</u>						
5. ข้าพเจ้าสามารถทำงานให้เสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี						
<u>ด้านความสุขุมรอบคอบ</u>						
6. ข้าพเจ้าเป็นคนไม่ละเอียดถี่ถ้วน						

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นการวัดความพึงพอใจในงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของแฮคแมนและโอลด์แมน (Hackman; & Oldman.1980: 282-286, 305) แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ จำแนกเป็นข้อคำถาม 2 ส่วน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท (ความพึงพอใจในความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน) จำนวน 9 ข้อ และความพึงพอใจในลักษณะงาน (แรงจูงใจภายในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของงานและความพึงพอใจในงานทั่วไป) จำนวน 9 ข้อ

รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด

วิธีการให้คะแนน ผู้ที่มากที่สุดได้ 6 คะแนน มากได้ 5 คะแนน ค่อนข้างมากได้ 4 คะแนน ค่อนข้างน้อยได้ 3 คะแนน น้อยได้ 2 คะแนน และน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน

การให้ความหมายคะแนน พิสัยของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 18-108 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีความพึงพอใจมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

คุณภาพเครื่องมือ จากการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานฉบับทดลองใช้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .91 และมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ (Corrected Item-Total Correlation) ระหว่าง .44-.79 ส่วนฉบับใช้จริงมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .92 มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ระหว่าง.24-.70 และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงานที่มี 2 องค์ประกอบ มีความกลมกลืน โดยมีข้อที่ผ่านคุณภาพการคัดเลือกจำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .33 -.76 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง .11-.58 (รายละเอียดดังภาคผนวก ค. และ ง.)

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
ส่วนที่ 1 ด้านบริบท						
ด้านความมั่นคงในงาน						
1. ความมั่นคงของงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่						
ด้านค่าตอบแทน						
2. ค่าจ้างที่ข้าพเจ้าได้รับจากการทำงานมีความยุติธรรม						
ด้านเพื่อนร่วมงาน						
3. ข้าพเจ้าพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน						
ด้านหัวหน้างาน						
4. การยอมรับและการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา						
ส่วนที่ 2 ลักษณะงาน						
ด้านความก้าวหน้าของงาน						
5. งานของข้าพเจ้ามีความท้าทาย						
ความพึงพอใจในงานทั่วไปของงาน						
6. โดยทั่วไปแล้วฉันมีความพึงพอใจอย่างมากกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ทำอยู่						

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

โดยพิจารณาจาก 3 องค์ประกอบ คือ การกำหนดนโยบาย การได้รับโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา และการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 15 ข้อ

รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด

วิธีการให้คะแนน ผู้ที่ตอบมากที่สุดได้ 6 คะแนน มากได้ 5 คะแนน ค่อนข้างมากได้ 4 คะแนน ค่อนข้างน้อยได้ 3 คะแนน น้อยได้ 2 คะแนน และน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน

การให้ความหมายคะแนน พิสัยของคะแนนแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ระหว่าง 14-84 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

คุณภาพเครื่องมือ จากการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า แบบสอบถามวัดการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยฉบับทดลองใช้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งหมดเท่ากับ .91 และมีค่า

สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ (Corrected Item-Total Correlation) ระหว่าง .31 -.74 ส่วนฉบับใช้จริงมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .94 มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ระหว่าง .60-.80 และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยที่มี 3 องค์ประกอบ มีความกลมกลืน โดยมีข้อที่ผ่านคุณภาพการคัดเลือกจำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .66 -.88 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง .43-.77 (รายละเอียดดังภาคผนวก ค. และ ง.)

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านการกำหนดนโยบาย</u> 1. มหาวิทยาลัย หรือคณะของข้าพเจ้ามีนโยบายสนับสนุนการจัดการเรียนรู้โดยจัดให้มีเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เพียงพอ						
<u>ด้านการได้รับโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา</u> 2. ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมให้ทำตำแหน่งทางวิชาการ						
<u>ด้านการยอมรับ</u> 3. อาจารย์ที่ไม่ทำวิจัยได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพไม่แตกต่างกับอาจารย์ที่ทำวิจัย						

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นการวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน โดยพิจารณาจาก 3 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการสนับสนุนด้านวัตถุและทรัพยากร ตามแนวคิดของแบรนต์และไวเนอร์ท (Brandt; & Weinert, 1985: 2) ทั้งนี้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 14 ข้อ

รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย และน้อยที่สุด

วิธีการให้คะแนน ผู้ที่ตอบมากที่สุดได้ 6 คะแนน มากได้ 5 คะแนน ค่อนข้างมากได้ 4 คะแนน ค่อนข้างน้อยได้ 3 คะแนน น้อยได้ 2 คะแนน และน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน

การให้ความหมายคะแนน พิสัยของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 14-84 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่า

คุณภาพเครื่องมือ จากการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า แบบสอบถามวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงานฉบับทดลองใช้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .91

และมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ (Corrected Item-Total Correlation) ระหว่าง .23 -.90 ส่วนฉบับใช้จริงมีค่าสหสัมพันธ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .92 มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ระหว่าง .22-.82 และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงานที่มี 3 องค์ประกอบ มีความกลมกลืน โดยมีข้อที่ผ่านคุณภาพการคัดเลือกจำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีค่านำหนักองค์ประกอบระหว่าง .65 -.93 และมีค่าสหสัมพันธ์ความเที่ยงระหว่าง .42 - .87 (รายละเอียดดังภาคผนวก ค. และ ง.)

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร</u> 1. ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือการวิจัยอย่างสม่ำเสมอจากเพื่อนร่วมงาน						
<u>ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์</u> 2. ทุกครั้งที่ฉันมีปัญหา เพื่อนร่วมงานจะให้ความสนใจ แก่ฉันใน การเผชิญปัญหา						

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้					
	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านการสนับสนุนด้านวัตถุ</u> 3. เมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุ บัณฑิตต่างๆ เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้า						

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการสร้างและตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัดแต่ละฉบับ ดังนี้

3.1 กำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแต่ละตัวแปร

3.2 สร้างตารางกำหนดลักษณะ (Table of Specification) โดยจำแนกสัดส่วนของข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแต่ละตัวแปร

3.3 กำหนดรูปแบบข้อคำถาม จากนั้นทำการสร้างข้อคำถามตามรูปแบบที่กำหนดไว้

3.4 เสนอเครื่องมือวัดฉบับร่างที่ใช้ในการวิจัยต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามนิยามปฏิบัติการ

3.5 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท

3.6 นำเครื่องมือวัดที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 คน ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน และด้านพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน (ดั่งภาคผนวก ข.)

3.7 นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ไว้ (สุวิมล ตีรภานันท์.2550: 166) หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปทดลองใช้

3.8 นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับคณาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน และทำการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ (Corrected Item-Total Correlation) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดังกล่าวเป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (สุวิมล ตีรภานันท์.2550: 153)

3.9 ทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (สุวิมล ตีรภานันท์.2550: 173,175)

ทั้งนี้ผลการตรวจสอบหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ปรับแก้ (Corrected Item-Total Correlation) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค จากการฉบับทดลองใช้ (Try out) กับคณาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน และจากฉบับใช้จริงที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 720 คน แสดงรายละเอียดดังภาคผนวก ค.

3.10 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจริง จากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 720 คน ซึ่งก่อนที่จะดำเนินการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของข้อคำถามทุกข้อในแต่ละตัวชี้วัด ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่อยู่ในระดับดี เพื่อนำมาวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (รายละเอียดดังภาคผนวก ง.)

4. การเก็บรวบรวม

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปยังมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 7 แห่ง

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 7 แห่ง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่ประจำคณะของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งเพื่อช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5. การจัดการทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบของเครื่องมือในแต่ละชุดโดยคัดเลือกข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์

5.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือการวิจัยแต่ละชุด

5.3 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

6.1 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

6.2 การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยแบบจำลองนี้สร้างขึ้นจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยโปรแกรมลิสเรล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (สุวิมล ตีรกาพันธ์.2553: 215,278)

6.2.1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของแบบจำลอง (Specification of The Model) ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของแบบจำลองว่าความสัมพันธ์ต้องเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) และตัวแปรภายใน (Endogenous variable) ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อโมเดลที่สร้างขึ้นไม่ซับซ้อน และมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive) จะทำให้โมเดลมีลักษณะเฉพาะ (Identified)

6.2.2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง (Identification of The Model) ผู้วิจัยใช้การพิจารณาลักษณะเฉพาะของโมเดลด้วยค่า df (สุวิมล ตีรกันันท์.2553: 278; citing Kenny.2009) นั่นคือ ค่า df ต้องมากกว่า 0 จึงจะแสดงว่าจำนวนที่รู้ค่ามากกว่าจำนวนที่ไม่รู้ค่า โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} df &= 1/2[(p+q)(p+q+1)-t] \\ \text{เมื่อ } p &= \text{จำนวนตัวแปรอิสระ} \\ q &= \text{จำนวนตัวแปรตาม} \\ t &= \text{จำนวนสัมประสิทธิ์ที่ต้องการประมาณค่าในโมเดล} \end{aligned}$$

6.2.3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง (Parameter Estimation from The Model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่า ML (Maximum Likelihood) เป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีที่มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (Bollen.1989: 107-108) อีกทั้งข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (สุวิมล ตีรกันันท์.2553: 279)

6.3.4 ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ซึ่งผู้วิจัยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งในโมเดลสมการโครงสร้างมีดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลอยู่ 3 ชุดใหญ่ (Hair; & et al.2006: 746-750; สุวิมล ตีรกันันท์.2553: 240-249; สุขมาศ อังศุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนี้กุล ภิญญภา นุวัฒน์.2551: 21-25)

1) ชุดดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ (Absolute fit indices) ประกอบด้วย ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2) ค่ามาตรฐานรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Residual error of approximation: RMSEA) และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของแบบจำลอง (Goodness of Fit Index: GFI) ซึ่งในแต่ละค่ามีรายละเอียดดังนี้

1.1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยภาพรวม ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่านัยสำคัญอยู่ระหว่าง .01-.05 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือกลมกลืนกัน นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์ยังขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างยิ่งใหญ่ ค่าไค-สแควร์จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยการพิจารณาค่า χ^2 / df ซึ่งเป็นดัชนีความสอดคล้องในชุด Parsimony Fit Indices (สุภมาส อังศุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนีกุล ภิญญานุวัฒน์.2551: 21; อ้างอิงจาก Bollen.1989; Diamantopoulos; & Siguaw.2000)

1.2) ค่ามาตรฐานรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เป็นดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งถ้าค่า SRMR เกิน |4.0| แสดงว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair; & et al.2006: 748; สุวิมล ตีรกาสุวิมล ตีรกาพันธ์.2553: 242-243) หรือค่า SRMR ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงจะสรุปได้ว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาส อังศุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนีกุล ภิญญานุวัฒน์.2551: 25)

1.3) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Residual error of approximation: RMSEA) เป็นการวัดความแตกต่างต่อหน่วยขององศาความเป็นอิสระ (Discrepancy Per Degrees of Freedom) โดยไคแมนโทโพลอส และซิกควอร์ — เสนอว่าค่า RMSEA มีค่าระหว่าง 0.05-0.08 หมายถึงโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาส อังศุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนีกุล ภิญญานุวัฒน์.2551: 23; อ้างอิงจาก Bollen.1989; Diamantopoulos; & Siguaw.2000)

1.4) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของแบบจำลอง (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นการวัดปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ทั้งนี้โดยทั่วไปค่า GFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า GFI ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair; & et al.2006: 747; สุวิมล ตีรกาพันธ์.2553: 247; สุภมาส อังศุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนีกุล ภิญญานุวัฒน์.2551: 24)

2) ชุด Incremental Fit Indices ประกอบด้วย ค่า NFI (Normal Fit Index) ค่า CFI (Comparative Fit Index) และค่า TLI หรือ ค่า NNFI (Tucker Lewis Index or Non Normed Fit Index) ซึ่งในแต่ละค่ามีรายละเอียดดังนี้

2.1) ค่า NFI (Normal Fit Index) เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นโดย เบนท์เลอร์ และโบเนท ซึ่งค่า NFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า NFI ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ค่า NFI มีค่าเข้าใกล้ 1 จะบอกถึง ความสอดคล้องของข้อมูลกับโมเดลมากขึ้นเท่านั้น และถ้ามีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องโดยสมบูรณ์ (Hair; & et al.2006: 749; สุวิมล ตีรกาพันธ์.2553: 246)

2.2) ค่า CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่ปรับปรุงมาจาก NFI ของเบนท์เลอร์ และโบเนท โดยค่า CFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ความซับซ้อนของโมเดลไม่มีผลต่อดัชนีนี้ เมื่อดัชนีนี้มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และถ้าดัชนีนี้มีค่าต่ำกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลไม่มีความสอดคล้อง (Hair; & et al.2006: 749; สุวิมล ตีรกาพันธ์.2553: 247)

2.3) ค่า TLI หรือ ค่า NNFI (Tucker Lewis Index or Non Normed Fit Index) เป็นดัชนีของทักเคอร์ เลวิส โบเนท และเบนท์เลอร์ ดัชนีตัวนี้สร้างขึ้นเพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของการแจกแจงกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Distribution) ค่า NNFI จะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 เมื่อดัชนีนี้มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลจะมีความสอดคล้องดีที่สุดเมื่อ NNFI มีค่าเท่ากับ 1 (สุวิมล ตีรกาพันธ์.2553: 245-246; อ้างอิงจาก Bollen.1989)

3) ชุด Parsimony Fit Indices ประกอบด้วย ค่าความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ค่า PNFI (Parsimony Normed Fit Index) และค่า χ^2 / df

3.1) ค่าความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นค่าที่คำนวณจากค่า GFI แต่จะพิจารณาถึงจำนวนตัวแปรที่วัดได้ และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ค่า AGFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และถ้าค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2) ค่า PNFI (Parsimony Normed Fit Index) เป็นค่าที่แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล ซึ่งค่า PNFI ควรค่าต่ำ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สุภมาศ อังศุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนีกุล ภิญญานุวัฒน์.2551: 24)

3.3) การพิจารณาค่า χ^2 / df ซึ่งควรมีค่าตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5.00 (สุภมาศ อังศุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนีกุล ภิญญานุวัฒน์.2551: 21; อ้างอิงจาก Bollen.1989; Diamantopoulos; & Siguaw.2000)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินว่า แบบจำลองมีความกลมกลืน
1. Absolute fit indices χ^2 SRMR RMSEA GFI	$p \geq .05$ $0 \leq SRMR \leq .05$ $.05 \leq RMSEA \leq .08$ $GFI \geq .90$
2. Incremental fit indices NFI CFI TLI (NNFI)	$NFI \geq .90$ $CFI \geq .90$ $NNFI \geq .90$
3. Parsimony Fit Indices AGFI PNFI χ^2 / df	$AGFI \geq .90$ $PNFI \geq .50$ $\chi^2 / df \leq 5$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อทดสอบและเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.2 ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

3.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างกลุ่มข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปลผลดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่ม
M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%CV	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
Min	หมายถึง	ค่าต่ำสุด
Max	หมายถึง	ค่าสูงสุด

Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	หมายถึง	องศาอิสระ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความกลมกลืนปรับแก้แล้ว
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีวัดความกลมกลืนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากมาตรฐานค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
CN	หมายถึง	ดัชนีความพอเพียงของกลุ่มตัวอย่าง
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Behave	หมายถึง	พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน
useres	หมายถึง	การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้
tearea	หมายถึง	การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้
compet	หมายถึง	สมรรถนะของอาจารย์
learn	หมายถึง	สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
resea	หมายถึง	สมรรถนะด้านการวิจัย
concent	หมายถึง	ความมีสติรู้คิด
discip	หมายถึง	การมีวินัยในตนเอง
victor	หมายถึง	การมุ่งความสำเร็จ
respon	หมายถึง	การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ
selman	หมายถึง	ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง
satis	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
contex	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านบริบท
jobdis	หมายถึง	ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน
fridsup	หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน
infor	หมายถึง	การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร
emo	หมายถึง	การสนับสนุนด้านอารมณ์

mater	หมายถึง	การสนับสนุนด้านวัสดุ
unisup	หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย
policy	หมายถึง	การกำหนดนโยบาย
opor	หมายถึง	โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา
accep	หมายถึง	การยอมรับ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 720 คน โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	ข้าราชการ (n = 360)		พนักงาน (n = 360)		กลุ่มรวม (n = 720)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	143	39.70	141	39.20	284	39.40
หญิง	217	60.30	219	60.80	436	60.60
รวม	360	100.00	360	100.00	720	100.00
ระยะเวลาการทำงาน						
2 – 5 ปี	28	7.80	160	44.40	188	26.10
6-9 ปี	35	9.70	101	28.10	136	18.90
10-14 ปี	77	21.40	75	20.80	152	21.10
มากกว่า 15 ปี	220	61.10	24	6.70	244	33.90
รวม	360	100.00	360	100.00	720	100.00
ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรี	7	1.90	17	4.70	24	3.30
ปริญญาโท	245	68.10	273	75.80	518	71.90
ปริญญาเอก	108	30.00	70	19.40	178	24.70
รวม	360	100.00	360	100.00	720	100.00
ตำแหน่งทางวิชาการ						
อาจารย์	197	54.70	341	94.70	538	74.70
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	139	38.60	17	4.70	156	21.70
รองศาสตราจารย์	24	6.70	2	.60	26	3.60

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ข้าราชการ (n = 360)		พนักงาน (n = 360)		กลุ่มรวม (n = 720)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ)						
รวม	360	100.00	360	100.00	720	100.00
การมีผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์						
ระดับชาติ	181 (M=2.33)	50.27 (S.D.=2.36)	134 (M=2.02)	37.22 (S.D.=1.77)	315 (M=2.20)	43.75 (S.D.=2.13)
ระดับนานาชาติ	53 (M=2.69)	14.72 (S.D.=2.68)	53 (M=3.01)	4.72 (S.D.=4.05)	106 (M=2.85)	14.72 (S.D.=3.42)
จำนวนผลงานวิจัยที่เคยทำ						
ไม่เคยทำวิจัย	23	6.40	44	12.20	67	9.30
1-2 เรื่อง	137	38.10	165	45.80	302	41.90
3-5 เรื่อง	108	30.00	108	30.00	216	30.00
6-10 เรื่อง	63	17.50	30	8.30	93	12.90
มากกว่า 10 เรื่อง	29	8.10	13	3.60	42	5.80
รวม	360	100.00	360	100.00	720	100.0
ลักษณะงานวิจัยที่เคยทำ						
ทำคนเดียว	255 (M=2.83)	70.83 (S.D.=2.80)	224 (M=2.12)	62.22 (S.D.=1.78)	479 (M=2.50)	66.52 (S.D.=2.40)
ทำเป็นทีม	218 (M=3.33)	60.55 (S.D.=3.22)	209 (M=2.71)	58.05 (S.D.=2.60)	427 (M=3.02)	59.30 (S.D.=2.95)
มหาวิทยาลัยราชภัฏ						
สวนดุสิต	59	16.39	35	9.72	94	13.06
สวนสุนันทา	64	17.78	38	10.56	102	14.17
พระนคร	60	16.67	66	18.33	126	17.50
บ้านสมเด็จ	51	14.17	59	16.39	110	15.28
ธนบุรี	25	6.94	50	13.89	75	10.42
วไลยองกรณ์	57	15.83	61	16.94	118	16.39
จันทระเกษม	44	12.22	51	14.17	95	13.19
รวม	360	100.00	360	100.00	720	100.00

ตาราง 6 พบว่า ในกลุ่มรวมอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ จำนวน 436 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 เป็นเพศหญิง และจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 เป็นเพศชาย เมื่อพิจารณาถึงระยะเวลาการทำงาน พบว่า เป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 สำหรับวุฒิการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 518 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ส่วนตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 538 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงผลการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับชาติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผลการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับชาติจำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 เฉลี่ยแล้วตีพิมพ์คนละ 2.20 เรื่อง และผลการวิจัยที่ได้รับ การตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวน 106 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 14.92 เฉลี่ยแล้วตีพิมพ์คนละ 2.85 เรื่อง และเมื่อพิจารณาถึงจำนวนผลงานวิจัยที่ทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานวิจัย 1 – 2 เรื่อง จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาทำงานวิจัย 3-5 เรื่อง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และส่วนใหญ่เป็นการทำวิจัยแบบคนเดียว จำนวน 479 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 66.56 เฉลี่ยแล้วทำวิจัยคนละ 2.50 เรื่อง และส่วนใหญ่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 126 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.50

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มข้าราชการ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 เป็นเพศหญิง และจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 เป็นเพศชาย เมื่อพิจารณาถึงระยะเวลาการทำงาน พบว่า เป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 10-14 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 สำหรับวุฒิการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ส่วนตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และรองศาสตราจารย์จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ซึ่งมีผลการวิจัยที่ได้รับ การตีพิมพ์ระดับชาติ จำนวน 181 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 50.27 เฉลี่ยแล้วตีพิมพ์คนละ 2.33 เรื่อง และผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวน 53 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 14.72 เฉลี่ยแล้วตีพิมพ์คนละ 2.69 เรื่อง และเมื่อพิจารณาถึงจำนวนผลงานวิจัยที่ทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานวิจัย 1 – 2 เรื่อง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมาทำงานวิจัย 3-5 เรื่อง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และส่วนใหญ่เป็นการทำแบบคนเดียว จำนวน 255 คิดเป็นร้อยละ 70.83 เฉลี่ยแล้วทำวิจัยคนละ 2.83 เรื่อง และส่วนใหญ่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 และจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 เป็นเพศชาย เมื่อพิจารณาถึงระยะเวลาการทำงาน พบว่า เป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 2- 5 ปีมากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6-9 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 สำหรับวุฒิการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ส่วนตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 94.70 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ซึ่งมีผลการวิจัยที่ได้รับ การตีพิมพ์ระดับชาติจำนวน 134 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 37.22 เฉลี่ยแล้วตีพิมพ์คนละ 2.02 เรื่อง และผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวน 53 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 4.72 เฉลี่ยแล้วตีพิมพ์คนละ 3.01 เรื่อง และเมื่อพิจารณาถึงจำนวนผลงานวิจัยที่ทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานวิจัย 1 – 2 เรื่อง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาทำงานวิจัย 3-5 เรื่อง จำนวน 108 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 30.00 และส่วนใหญ่เป็นการทำแบบคนเดียว จำนวน 224 คิดเป็นร้อยละ 62.22 เฉลี่ยแล้วทำวิจัยคนละ 2.12 เรื่อง และส่วนใหญ่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

การศึกษาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มรวม กลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละของสัมประสิทธิ์การกระจาย (%CV) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ (χ^2) และค่า P-value ของสถิติทดสอบไค-สแควร์ (χ^2) โดยผู้วิจัยได้แปลงค่าตัวแปรให้กลายเป็นค่าคะแนนแบบปกติ (Normal Score) แล้วทดสอบว่าตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์มีการแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติหรือไม่ โดยพิจารณาจากผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของทั้งค่าความเบ้และความโด่ง ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 7 – 9 และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาทั้งในกลุ่มรวม กลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย แสดงในตาราง 10 – 12

ตาราง 7 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Curve) ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มรวม (n=720)

ตัวแปร	M	SD	%CV	Sk	Ku	Skewness &
						Kurtosis
						p - value
การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้	3.79	1.05	27.78	-0.05	-0.41	0.91
การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้	4.00	1.06	26.73	-0.18	-0.83	0.69
สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	4.73	0.76	16.18	-0.55	-0.97	0.53
สมรรถนะด้านการวิจัย	4.16	1.05	25.23	-0.37	-1.01	0.55
การมีวินัยในตนเอง	4.68	0.85	18.23	-1.53	-2.10	0.03*
การมุ่งความสำเร็จ	4.68	0.86	18.44	-1.46	-2.54	0.01*
การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.84	0.87	18.05	-2.18	-2.87	0.01*
ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง	4.24	1.16	27.36	-1.21	-2.60	0.01*
ความพึงพอใจในงานด้านบริหาร	4.20	0.89	21.19	-0.25	-0.36	0.90
ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน	4.49	0.80	17.82	-0.39	-0.80	0.67
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	3.70	1.04	28.10	-0.10	-0.53	0.86
การสนับสนุนด้านอารมณ์	4.24	1.00	23.56	-0.49	-1.22	0.41
การสนับสนุนด้านวัตถุ	3.94	1.17	29.65	-0.63	-1.69	0.19
การกำหนดนโยบาย	4.14	1.08	26.06	-0.28	-0.91	0.63
โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา	4.13	1.06	25.86	-0.39	-0.91	0.60
การยอมรับ	4.00	1.18	29.44	-0.74	-1.76	0.16

ตาราง 7 เมื่อทำการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตในกลุ่มรวม ผู้วิจัยได้แปลงค่าตัวแปรให้กลายเป็นค่าคะแนนแบบปกติ (Normal Score) แล้วจึงนำไปทดสอบว่าตัวแปรเหล่านั้นในกลุ่มตัวอย่างรวม มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยการศึกษาค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าร้อยละของสัมประสิทธิ์การกระจาย (%CV) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) และพิจารณาจากผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของทั้งค่าความเบ้และความโด่ง ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ผลการทดสอบปรากฏว่าตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p - value ของ Skewness & Kurtosis มากกว่า .05) ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ แต่ยังพบว่าตัวแปรสังเกต ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง การมุ่งความสำเร็จ การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ และความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง มีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ (p - value ของ Skewness & Kurtosis น้อยกว่า .05)

ตาราง 8 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Curve) ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ (n=360)

ตัวแปร	M	SD	%CV	Sk	Ku	Skewness & Kurtosis p - value
การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้	3.78	1.03	27.42	-0.05	-0.18	0.98
ใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้	4.03	1.05	26.15	-0.14	-0.39	0.91
สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	4.86	0.69	14.38	-0.47	-0.92	0.58
สมรรถนะด้านการวิจัย	4.21	1.02	24.37	-0.34	-0.65	0.76
การมีวินัยในตนเอง	4.76	0.84	17.69	-1.30	-2.02	0.05
การมุ่งความสำเร็จ	4.75	0.81	17.19	-0.88	-2.99	0.01*
การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.88	0.87	17.96	-1.63	-2.41	0.01*
ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง	4.34	1.17	26.99	-1.19	-2.41	0.02*
ความพึงพอใจในงานด้านบริหาร	4.44	0.85	19.25	-0.26	-0.42	0.88
ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน	4.59	0.80	17.54	-0.43	-0.84	0.63
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	3.62	1.08	29.88	-0.05	-0.27	0.96
การสนับสนุนด้านอารมณ์	4.20	1.00	23.85	-0.32	-0.76	0.71
การสนับสนุนด้านวัตถุ	3.94	1.21	30.71	-0.52	-1.21	0.41
การกำหนดนโยบาย	4.23	1.12	26.47	-0.19	-0.74	0.74
โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา	4.27	1.10	25.82	-0.45	-0.80	0.65
การยอมรับ	4.06	1.20	29.52	-0.58	-1.35	0.33

ตาราง 8 เมื่อทำการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตในกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ ผู้วิจัยได้แปลงค่าตัวแปรให้กลายเป็นค่าคะแนนแบบปกติ (Normal Score) แล้วจึงนำไปทดสอบว่าตัวแปรเหล่านั้นในกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยการศึกษาจากค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าร้อยละของสัมประสิทธิ์การกระจาย (%CV) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) และพิจารณาจากผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของทั้งค่าความเบ้และความโด่ง ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ผลการทดสอบปรากฏว่าตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p - value ของ Skewness & Kurtosis มากกว่า .05) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ แต่ยังคงพบว่าตัวแปรสังเกต ได้แก่ การมุ่งความสำเร็จ การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ และความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง มีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ (p - value ของ Skewness & Kurtosis น้อยกว่า .05)

ตาราง 9 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normal Curve) ของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ กลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย (n=360)

ตัวแปร	M	SD	%CV	Sk	Ku	Skewness & Kurtosis p - value
การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้	3.79	1.06	28.18	-0.00	-0.24	0.97
การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้	3.96	1.08	27.29	-0.12	-0.61	0.82
สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	4.60	0.80	17.55	-0.25	-0.41	0.88
สมรรถนะด้านการวิจัย	4.10	1.07	26.08	-0.18	-0.61	0.81
การมีวินัยในตนเอง	4.60	0.85	18.64	-0.84	-1.03	0.41
การมุ่งความสำเร็จ	4.61	0.90	19.61	-0.98	-1.38	0.23
การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.80	0.87	18.12	-1.43	-1.75	0.07
ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง	4.13	1.13	27.52	-0.53	-1.19	0.42
ความพึงพอใจในงานด้านบริหาร	3.97	0.86	21.74	-0.07	0.01	0.99
ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน	4.38	0.78	17.79	-0.11	-0.21	0.97
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	3.78	0.99	26.21	-0.09	-0.33	0.94
การสนับสนุนด้านอารมณ์	4.28	0.99	23.27	-0.36	-0.80	0.67
การสนับสนุนด้านวัตถุ	3.95	1.13	28.60	-0.41	-1.00	0.555
การกำหนดนโยบาย	4.05	1.03	25.46	-0.19	-0.37	0.91
โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา	3.99	1.01	25.41	-0.12	-0.30	0.94
การยอมรับ	3.94	1.15	29.31	-0.46	-0.97	0.55

ตาราง 9 เมื่อทำการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตในกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้แปลงค่าตัวแปรให้กลายเป็นค่าคะแนนแบบปกติ (Normal Score) แล้วจึงนำไปทดสอบว่าตัวแปรเหล่านั้นในกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยการศึกษาค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าร้อยละของสัมประสิทธิ์การกระจาย (%CV) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) และพิจารณาจากผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของทั้ง ค่าความเบ้และความโด่ง ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ผล การทดสอบปรากฏว่าตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาทุกตัวแปรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p - value ของ Skewness & Kurtosis มากกว่า .05) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาทุกตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้ง ดังนั้นข้อมูลที่น่ามาศึกษาในครั้งนี้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการแจกแจงแบบโค้งปกติ

หลังจากที่ได้ดำเนินการตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษา ในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มรวม กลุ่มอาจารย์ข้าราชการ และกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate Relationship) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในกลุ่มรวม กลุ่มอาจารย์ข้าราชการ และกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ศึกษา รายละเอียดดังตาราง 10 – 12



ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่มรวม

ตัวแปรสังเกต	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้	1															
2.การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้	.774**	1														
3.สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	.284**	.368**	1													
4.สมรรถนะด้านการวิจัย	.539**	.564**	.443**	1												
5.การมีวินัยในตนเอง	.200**	.262**	.552**	.375**	1											
6.การมุ่งความสำเร็จ	.295**	.360**	.549**	.396**	.711**	1										
7.การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ	.203**	.260**	.571**	.307**	.659**	.698**	1									
8.ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง	-.153**	-.154**	.083**	-.046**	.150**	.015**	.055**	1								
9.ความพึงพอใจในงานด้านบริหาร	.214**	.219**	.307**	.264**	.287**	.273**	.207**	.081**	1							
10.ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน	.193**	.203**	.380**	.261**	.388**	.358**	.353**	.190**	.320**	1						
11.การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	.393**	.345**	.234**	.264**	.206**	.241**	.173**	-.126**	.224**	.309**	1					
12.การสนับสนุนด้านอารมณ์	.208**	.219**	.287**	.174**	.266**	.271**	.271**	.017**	.255**	.449**	.645**	1				
13.การสนับสนุนด้านวัตถุ	.232**	.264**	.247**	.177**	.198**	.184**	.166**	-.054**	.209**	.297**	.578**	.714**	1			
14.การกำหนดนโยบาย	.178**	.146**	.201**	.174**	.172**	.168**	.175**	.054**	.196**	.404**	.464**	.501**	.434**	1		
15.โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา	.206**	.182**	.213**	.217**	.177**	.172**	.156**	.063**	.202**	.484**	.495**	.528**	.444**	.755**	1	
16.การยอมรับ	.234**	.231**	.167**	.178**	.182**	.204**	.174**	.006**	.187**	.425**	.446**	.445**	.361**	.623**	.627**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 10 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ศึกษา พบว่า มีทั้งค่าความสัมพันธ์เชิงบวก และค่าความสัมพันธ์เชิงลบ มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.154$ ถึง $.774$ โดยที่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดได้แก่ การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้กับการใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ($r = .774, p < .01$) รองลงมาคือ การกำหนดนโยบาย กับ โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ($r = .755, p < .01$) และ การสนับสนุนด้านอารมณ์ กับ การสนับสนุนด้านวัตถุ ($r = .714, p < .01$) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบมากที่สุด ได้แก่ ความมีสมรรถนะในการจัด การตนเอง กับ การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ($r = -.154, p < .01$) รองลงมาคือ ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง กับ การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้ ($r = -.153, p < .01$) และ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร กับ ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง ($r = -.126, p < .01$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ไคลน์ (Kline. 2005: 56) กล่าวว่าถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงกว่า $.85$ จะเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (multicollinearity) ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน $.85$ จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ



ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ

ตัวแปรสังเกต	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้	1															
2.การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้	.752**	1														
3.สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	.188**	.256**	1													
4.สมรรถนะด้านการวิจัย	.490**	.523**	.306**	1												
5.การมีวินัยในตนเอง	.097	.159**	.509**	.274**	1											
6.การมุ่งความสำเร็จ	.206**	.267**	.483**	.282**	.685**	1										
7.การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ	.128**	.185**	.527**	.219**	.646**	.658**	1									
8.ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง	-.143	-.141	.213**	.044	-.247**	.115	.143**	1								
9.ความพึงพอใจในงานด้านบริหาร	.208**	.174**	.269**	.220**	.254**	.232**	.169**	.117**	1							
10.ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน	.148**	.137**	.322**	.209**	.355**	.298**	.306**	.277**	.650**	1						
11.การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	.375**	.296**	.124	.201**	.186**	.152**	.067	-.085	.412**	.310**	1					
12.การสนับสนุนด้านอารมณ์	.208**	.177**	.266**	.164**	.296**	.236**	.211**	.132**	.564**	.509**	.669**	1				
13.การสนับสนุนด้านวัตถุ	.221**	.219**	.240**	.188**	.168**	.099	.111**	.018	.430**	.283**	.616**	.747**	1			
14.การกำหนดนโยบาย	.168**	.086	.098	.177**	.091	.091	.052	.136**	.529**	.394**	.467**	.570**	.526**	1		
15.โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา	.190**	.130	.149**	.197**	.128	.135	.095	.128	.648**	.517**	.546**	.642**	.565**	.769**	1	
16.การยอมรับ	.159**	.157**	.088	.145**	.128	.179**	.130	.066	.474**	.434**	.430**	.510**	.407**	.631**	.669**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ศึกษา พบว่า มีทั้งค่าความสัมพันธ์เชิงบวก และค่าความสัมพันธ์เชิงลบ มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.143$ ถึง $.769$ โดยที่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดได้แก่ การกำหนดนโยบาย กับ โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ($r = .769, p < .01$) รองลงมาคือ การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้ กับ การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ($r = .752, p < .01$) และการสนับสนุนด้านอารมณ์ กับ การสนับสนุนด้านวัตถุ ($r = .747, p < .01$) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบมากที่สุด ได้แก่ ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง กับ การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้ ($r = -.143, p < .01$) รองลงมาคือ ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง กับ การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ($r = -.141, p < .01$) และ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร กับ ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง ($r = -.085, p > .05$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ไคลน์ (Kline. 2005: 56) กล่าวว่าถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงกว่า $.85$ จะเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน $.85$ จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ



ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

ตัวแปรสังเกต	1	2	3	4	5	6	7	8	11	12	13	14	15	16	17	18
1.การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้	1															
2.การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้	.796**	1														
3.สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้	.373**	.464**	1													
4.สมรรถนะด้านการวิจัย	.587**	.602**	.555**	1												
5.การมีวินัยในตนเอง	.302**	.358**	.580**	.466**	1											
6.การมุ่งความสำเร็จ	.376**	.441**	.594**	.491**	.732**	1										
7.การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ	.278**	.332**	.613**	.389**	.670**	.735**	1									
8.ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง	-.165	-.173	-.060	-.146	.037	-.093	-.044	1								
11.ความพึงพอใจในงานด้านบริหาร	.236	.263	.284	.300	.291	.289	.234	-.004	1							
12.ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน	.242	.266	.409	.305	.406	.403	.396	.076	.590	1						
13.การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	.416	.406	.375	.343	.247	.346	.299	-.157	.564	.339	1					
14.การสนับสนุนด้านอารมณ์	.208	.263	.329	.189	.247	.313	.337	-.094	.487	.407	.618	1				
15.การสนับสนุนด้านวัตถุ	.244	.312	.266	.166	.232	.270	.227	-.133	.395	.320	.538	.680	1			
16.การกำหนดนโยบาย	.191	.206	.281	.166	.247	.235	.302	-.052	.528	.403	.480	.438	.330	1		
17.โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา	.229	.233	.242	.229	.209	.192	.213	-.036	.530	.428	.469	.426	.311	.735	1	
18.การยอมรับ	.312	.304	.228	.208	.229	.224	.217	-.069	.488	.411	.477	.383	.312	.611	.580	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 12 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ศึกษา พบว่า มีทั้งค่าความสัมพันธ์เชิงบวก และค่าความสัมพันธ์เชิงลบ มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.173$ ถึง $.796$ โดยที่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดได้แก่ การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ กับ การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้ ($r = .796, p < .01$) รองลงมาคือ โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา กับ การกำหนดนโยบาย ($r = .735, p < .01$) และการยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ กับ การมุ่งความสำเร็จ ($r = .735, p < .01$) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบมากที่สุดได้แก่ ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง กับ การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ($r = -.173, p < .01$) รองลงมาคือ ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง กับ การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้ ($r = -.165, p < .01$) และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร กับ ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง ($r = -.157, p < .01$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ไคลน์ (Kline, 2005: 56) กล่าวว่า ถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงกว่า $.85$ จะเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (multicollinearity) ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน $.85$ จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 – 1.10 ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการกับกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

3.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นหรือการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (Linear Structural Relationship Model: LISREL) เป็นการตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นที่ได้พัฒนาขึ้นจากรากฐานทางทฤษฎี ว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ จากนั้นจึงทำการพิจารณาถึงขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบจำลองสมมติฐาน ถ้าพบว่าแบบจำลองไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับแก้แบบจำลองให้มีความกลมกลืน

มากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากการรายงานค่าดัชนีการปรับแก้ (Modification Index) และคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในเชิงแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความเป็นไปได้ในการอธิบายผลการวิจัยจากการปรับแก้แบบจำลองด้วย ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Absolute fit indices พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 1007.20, $df=123$ ($p=.00$), SRMR = .079, RMSEA = 1.00, GFI = .87 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Incremental fit indices พบว่า NFI = .93, CFI = .94 และ TLI = .92 และดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Parsimony Fit Indices พบว่า AGFI = .81, PNFI = .74 และ $\chi^2 / df = 8.188$ เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเหล่านี้กับเกณฑ์ที่บ่งบอกว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ยับพบว่า แบบจำลองตามสมมติฐานยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะว่า ดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Absolute fit indices ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ SRMR ยังมากกว่า .05 RMSEA ยังมากกว่า .08 GFI ยังน้อยกว่า .90 และดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Parsimony Fit Indices พบว่า AGFI ยังน้อยกว่า .90 และ χ^2 / df ยังมีค่ามากกว่า 5

ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับแก้แบบจำลองโดยการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีและการอธิบายผล ประกอบกับการรายงานค่าดัชนีการปรับแก้ (Modification Index) โดยได้ทำการปรับแก้เส้นอิทธิพลในแบบจำลองโดยการลดเส้นทางอิทธิพลลง รวมจำนวน 5 เส้นทางความสัมพันธ์ แต่ไม่ได้ดำเนินการโดยการยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตบางคู่ให้มีความสัมพันธ์ ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตความมีระบบระเบียบ (system) กับตัวแปรแฝงความมีสติรู้คิด (concent)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตความสุขุมรอบคอบ (careful) กับตัวแปรแฝงความมีสติรู้คิด (concent)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน (fridsup) ที่ส่งผลทางตรง (direct Effect) ต่อสมรรถนะของอาจารย์ (competn)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (unisup) ที่ส่งผลทางตรง (direct Effect) ต่อสมรรถนะของอาจารย์ (competn)
5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน (satis) ที่ส่งผลทางตรง (direct Effect) ต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน (behav)

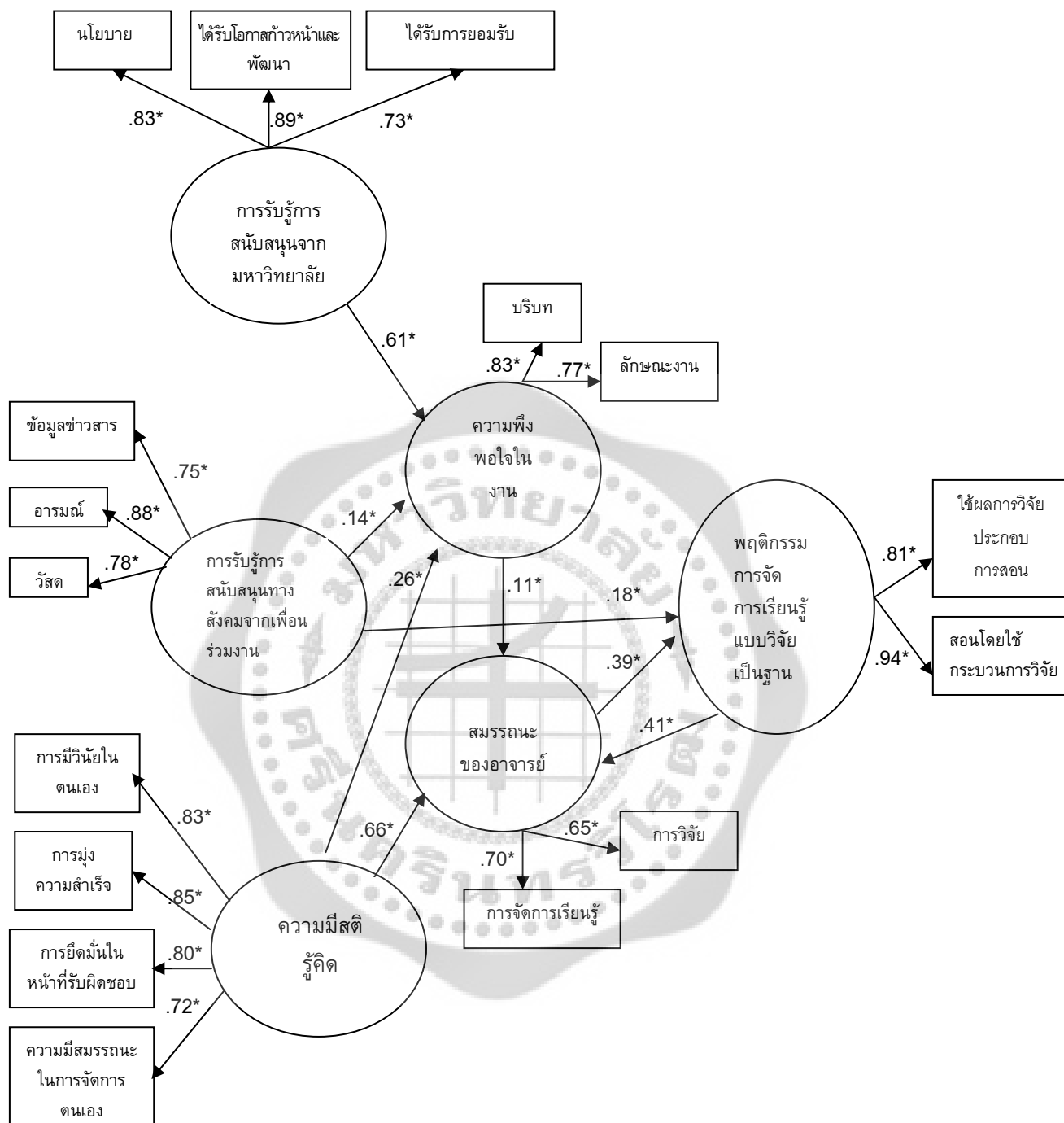
และเพิ่มเส้นทางอิทธิพล รวมจำนวน 2 เส้นทางความสัมพันธ์ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน (fridsup) ที่ส่งผลทางตรง (direct Effect) ต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน (behav)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน (behave) ที่ ส่งผลทางตรง (direct Effect) ต่อสมรรถนะของอาจารย์ (competn)

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองภายหลังการปรับแก้แบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Absolute fit indices พบว่าค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 440.19, $df=93$ ($p= .00$), SRMR = .048, RMSEA = .072, GFI = .93 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Incremental fit indices พบว่า NFI = .97, CFI = .97 และ TLI = .97 และดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Parsimony fit Indices พบว่า AGFI = .90, PNFI = .75 และ $\chi^2 / df = 4.73$

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Absolute fit indices พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ถึงแม้จะยังมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าสถิติดังกล่าวขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหากกลุ่มตัวอย่างยิ่งใหญ่ ค่าไค-สแควร์จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยการพิจารณาค่า χ^2 / df ซึ่งเป็นดัชนีวัดความสอดคล้องในชุด Parsimony Fit Indices เมื่อพิจารณาค่า SRMR มีค่าน้อยกว่า .05 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ RMSEA มีค่าน้อยกว่า .08 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และ GFI มีค่ามากกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Incremental fit indices พบว่า NFI มีค่ามากกว่า .90 ถือว่ามีค่าเข้าใกล้ 1 มาก อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ค่า CFI มีค่ามากกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และค่า TLI มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และดัชนี วัดความสอดคล้องกลุ่ม Parsimony Fit Indices พบว่า AGFI มีค่ามากกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ค่า PNFI มีค่ามากกว่า .50 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และค่า χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 5 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จากค่าดัชนีดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ เชิงเหตุของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่ปรับแก้ มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประมาณค่าขนาดอิทธิพลในแบบจำลองดังกล่าวเป็นที่ยอมรับได้ตามกลุ่ม Absolute fit indices, Incremental fit indices และ Parsimony fit Indices ผล การวิเคราะห์ดังกล่าวประกอบ 17 และ ตาราง 13



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวเลขในแบบจำลองแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Score)

ภาพประกอบ 17 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างที่ปรับแก้ในกลุ่มรวม

ตาราง 13 คะแนนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมของแบบจำลองปรับแก้

ตัวแปรตาม	R ²	ความสัมพันธ์	ตัวแปรอิสระ					
			สมรรถนะของอาจารย์	การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	ความพึงพอใจในงาน	ความมีสติ	การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย
การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	.36	DE	.39*					.18*
		IE	.07*	.19*	.05*	.32*	.04*	.03*
		TE	.46*	.19*	.05*	.32*	.22*	.03*
สมรรถนะของอาจารย์	.69	DE		.41*	.11*	.66*		
		IE	.19*	.08*	.02*	.16*	.11*	.08*
		TE	.19*	.49*	.14*	.82*	.11*	.08*
ความพึงพอใจในงาน	.67	DE				.26*	.14*	.61*
		IE						
		TE				.26*	.14*	.61*

$\chi^2 = 440.19$, $df=93$ ($p= .00$), $SRMR = .048$, $RMSEA = .072$, $GFI = .93$, $NFI = .97$, $CFI = .97$, $TLI = .97$, $AGFI = .90$, $PNFI = .75$, $\chi^2 / 2 = 4.73$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากภาพประกอบ 17 และตาราง 13 อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลรายละเอียดดังนี้

1. อิทธิพลของตัวแปรสมรรถนะของอาจารย์ ความพึงพอใจในงาน ความมีสติรู้คิด การรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่มีต่อตัวแปรพฤติกรรมจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

จากภาพประกอบ 17 และตาราง 13 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวม (Total Effect) ต่อตัวแปรพฤติกรรมจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มากที่สุด คือ สมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ความมีสติรู้คิด การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .32, .22, .19, .05 และ .03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ โดย

ตัวแปรมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมากที่สุด คือ สมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในงาน ความมีสติรู้คิด และการรับรู้การสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัย และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .05, .32, .03 และ .19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรเชิงสาเหตุดังกล่าว สามารถรวมกันอธิบาย ความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานได้ร้อยละ 36

กล่าวได้ว่าในด้านของสมรรถนะของอาจารย์ หากอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีสมรรถนะในด้านการจัดการเรียนรู้ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .70) สมรรถนะด้านการวิจัย (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .65) มากเท่าใดย่อมส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานทั้งในด้านการใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้และการใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้นั้นมากขึ้นเท่านั้น ในด้านการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า หากอาจารย์ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานในด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .75) ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .88) ด้านการสนับสนุนด้านวัตถุ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .78) มากเท่าใดย่อมส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานทั้งในด้านการใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้และการใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้นั้นมากขึ้น และยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานส่งผลทางอ้อม (Indirect Effect) ผ่านความพึงพอใจ ในงาน และสมรรถนะของอาจารย์ กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์แล้ว ตัวแปรทั้งสองยังช่วยส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ซึ่งในด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ส่งผลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยผ่านสมรรถนะของอาจารย์ แสดงว่าหากอาจารย์มีความพึงพอใจในงานด้านบริบท (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .88) และมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .77) จะส่งผลทำให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ และสมรรถนะของอาจารย์ก็จะช่วยส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัย ส่วนในด้าน ความมีสติรู้คิด พบว่า ส่งผลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ แสดงว่า หากอาจารย์มีสติรู้คิดในด้านการมีวินัยในตนเอง (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .83) ด้านการมุ่งความสำเร็จ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .85) ด้านการยึดมั่นใน

หน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .80) และด้านความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .72) ส่งผลให้เกิด ความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ และตัวแปรทั้งสองช่วยส่งผลให้เกิดพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน อีกทั้งในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย พบว่า ส่งผลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ แสดงว่าหาอาจารย์มีการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านการกำหนดนโยบาย (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .83) ด้านการได้รับโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .89) และด้านการยอมรับ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .73) ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ และตัวแปรทั้งสองช่วยส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัย และยังพบว่าพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานยังส่งผลทางอ้อมต่อตัวเอง อธิบายได้ว่า หากอาจารย์มีพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานก็จะส่งผลทำให้อาจารย์เกิดสมรรถนะของอาจารย์เพิ่มขึ้น และสมรรถนะของอาจารย์ก็จะช่วยส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานอีกอีกครั้งหนึ่งได้

2. อิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ความพึงพอใจในงาน ความมีสติรู้คิด การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และสมรรถนะของอาจารย์ ที่มีต่อตัวแปรสมรรถนะของอาจารย์

จากภาพประกอบ 17 และตาราง 13 พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวม (Total Effect) ต่อตัวแปรสมรรถนะของอาจารย์ มากที่สุด คือ ความมีสติรู้คิด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ พฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานสมรรถนะของอาจารย์ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และ การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .49, .19, .14, .11 และ .08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ โดยตัวแปรมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อสมรรถนะของอาจารย์มากที่สุด คือ ความมีสติรู้คิด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ พฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อตัวเอง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ผ่านพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ยังพบว่า สมรรถนะของอาจารย์ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มีอิทธิพลทางอ้อม

(Indirect Effect) ต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .19, .11 และ .08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ และตัวแปรเชิงสาเหตุดังกล่าว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของอาจารย์ได้ร้อยละ 69

กล่าวได้ว่าในด้านของความมีสติรู้คิด พบว่า หากอาจารย์มีสติรู้คิดในด้านด้านการมีวินัยในตนเอง (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .83) ด้านการมุ่งความสำเร็จ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .85) ด้านการยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .80) และด้าน ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .72) มากเท่าใดย่อมส่งผลให้ สมรรถนะของอาจารย์เกิดมากขึ้นเท่านั้น และยังส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความมีสติรู้คิดส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานช่วยส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ ส่วนในด้านพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน พบว่า หากอาจารย์มีพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานด้านการใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .81) และด้านการใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .94) มากเท่าใดย่อมส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์มากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ในด้าน ความพึงพอใจในงาน พบว่า หากอาจารย์มีความพึงพอใจในงานด้านบริบท (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .88) และมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .77) มากเท่าใด ย่อมส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์มากขึ้น และยังส่งผลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นฐาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสมรรถนะของอาจารย์ยังส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ อีกทั้งในด้านการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน แสดงว่า หากอาจารย์ได้รับ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานในด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .75) ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .88) ด้านการสนับสนุนด้านวัตถุ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .78) ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานช่วยส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ และในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย พบว่า ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน แสดงว่าหากอาจารย์มีการรับรู้ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ด้านการกำหนดนโยบาย (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .83) ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .89) และด้านการยอมรับ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .73) ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานช่วยส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ และยังพบว่าสมรรถนะของอาจารย์ยังส่งผลทางอ้อมต่อตัวเอง อธิบายได้ว่า หากอาจารย์มีสมรรถนะของอาจารย์ก็จะส่งผลทำให้อาจารย์เกิดพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเพิ่มขึ้น และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานจะช่วยส่งผลทำให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์เพิ่มขึ้นอีกครั้งหนึ่งได้

3. อิทธิพลของตัวแปรความมีสติรู้คิด การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ที่มีต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน

จากภาพประกอบ 17 และตาราง 13 พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวม (Total Effect) ต่อตัวแปรความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ความมีสติรู้คิด และการรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .26 และ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ โดยตัวแปรมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ความมีสติรู้คิด และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .26 และ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

กล่าวได้ว่าในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย พบว่า หากอาจารย์มีการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยด้านการกำหนดนโยบาย (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .83) ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .89) และด้านการยอมรับ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .73) มากเท่าใดย่อมส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น ส่วนในด้านความมีสติรู้คิด พบว่า หากอาจารย์มีสติรู้คิดในด้านด้านการมีวินัยในตนเอง (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .83) ด้านการมุ่งความสำเร็จ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .85) ด้านการยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .80) และความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .72) มากเท่าใดย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น และในด้านการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า หากอาจารย์ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานในด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .75) ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .88) ด้านการสนับสนุนด้านวัตถุ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .78) มากเท่าใดย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น

จากอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลต่อตัวแปรผล ดังภาพประกอบ 17 และตาราง 13 ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 – 1.10 ดังนี้

1. แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.1 จากสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดว่า “สมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1

อาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.8

1.9 จากสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดว่า “ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน” ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.9 บางส่วน

1.10 จากสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดว่า “ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์ “ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.10

นอกจากนี้ในแบบจำลองภายหลังการปรับแก้ดังกล่าว ยังพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจนอกเหนือไปจากสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้คือ

1.11 พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.12 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.13 พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวเองผ่านสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.14 สมรรถนะของอาจารย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวเองผ่านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและ

กลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยดำเนินการเปรียบเทียบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) รูปแบบความสัมพันธ์เหมือนกันและไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลในแบบจำลองเท่ากันระหว่างกลุ่ม (2) ขั้นที่ 1 เพิ่ม เงื่อนไขให้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตภายนอกบนตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวในแบบจำลองเท่ากัน (3) ขั้นที่ 2 เพิ่มเงื่อนไขให้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตในบนตัวแปรแฝงภายใน ทุกตัวในแบบจำลองเท่ากัน (4) ขั้นที่ 3 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน ทุกตัวในแบบจำลองเท่ากัน (5) ขั้นที่ 4 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัว ในแบบจำลองเท่ากัน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่ม อาจารย์ข้าราชการ และกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

เงื่อนไข	χ^2	df	p	RMSEA	χ^2/df	เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน		
						χ^2 (ผลต่าง)	df (ผลต่าง)	p
ขั้นที่ 1: รูปแบบความสัมพันธ์เหมือนกันและไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลในแบบจำลองเท่ากันระหว่างกลุ่ม	582.35	187	<.01	.077	3.11	-	-	-
ขั้นที่ 2: ขั้นที่ 1 เพิ่มเงื่อนไขให้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตภายนอกบนตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวในแบบจำลองเท่ากัน	596.08	194	<.01	.076	3.07	13.73 (ขั้น2 - ขั้น1)	7 (ขั้น2 - ขั้น1)	.06
ขั้นที่ 3: ขั้นที่ 2 เพิ่มเงื่อนไขให้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตในบนตัวแปรแฝงภายใน ทุกตัวในแบบจำลองเท่ากัน	597.02	197	<.01	.075	3.03	.93 (ขั้น3 - ขั้น2)	3 (ขั้น3 - ขั้น2)	.82

ตาราง 14 (ต่อ)

เงื่อนไข						เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน		
	χ^2	df	p	RMSEA	χ^2/df	χ^2 (ผลต่าง)	df (ผลต่าง)	p
ชั้นที่ 4: ชั้นที่ 3 เพิ่ม เงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของ ตัวแปรแฝงภายนอกที่ ส่งผลต่อตัวแปรแฝง ภายในทุกตัวใน แบบจำลองเท่ากัน	600.87	202	<.01	.074	2.97	3.85 (ชั้น4 - ชั้น3)	5 (ชั้น4 - ชั้น3)	.57
ชั้นที่ 5: ชั้นที่ 4 เพิ่ม เงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของ ตัวแปรแฝงภายในที่ ส่งผลต่อตัวแปรแฝง ภายในทุกตัวใน แบบจำลองเท่ากัน	618.21	205	<.01	.075	3.01	17.34 (ชั้น5 - ชั้น4)	3 (ชั้น5 - ชั้น4)	<.01
ชั้นที่ 5.1: ชั้นที่ 4 เงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของ สมรรถนะของอาจารย์ที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรการ สอนแบบวิจัยเป็นฐาน เท่ากัน	611.03	203	<.01	.075	3.01	10.16 (ชั้น5.1 - ชั้น4)	1 (ชั้น5.1 - ชั้น4)	<.01
ชั้นที่ 5.2: ชั้นที่ 4 เพิ่ม เงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของ พฤติกรรมการสอนแบบ วิจัยเป็นฐานที่ส่งผลต่อ สมรรถนะของอาจารย์ เท่ากัน	602.06	203	<.01	.074	2.96	1.18 (ชั้น5.2 - ชั้น4)	1 (ชั้น5.2 - ชั้น4)	.28
ชั้นที่ 5.3: ชั้นที่ 4 เพิ่ม เงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของ ความพึงพอใจในงานที่ ส่งผลต่อสมรรถนะของ อาจารย์เท่ากัน	601.18	203	<.01	.074	2.96	.30 (ชั้น5.3 - ชั้น4)	1 (ชั้น5.3 - ชั้น4)	.58

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง โครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ และกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย พบว่าในขั้นที่หนึ่ง คือการวิเคราะห์โดยไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้แบบจำลองของทั้งสองกลุ่มมีความเท่ากัน พบว่า ดัชนีความกลมกลืนเกือบทุกดัชนีบ่งบอกว่า แบบจำลองที่วิเคราะห์ในขั้นตอนนี้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองของทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน แต่อาจแตกต่างกันที่ขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จึงต้องดำเนินการทดสอบในขั้นต่อไป

ขั้นที่สอง คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวในแบบจำลองระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ และกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากันหรือไม่ โดยใช้แบบจำลองในขั้นที่หนึ่งและกำหนดเงื่อนไขเพิ่มให้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวในแบบจำลองทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพิจารณาจากผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลอง ทั้งสองที่ระดับองศาอิสระ เท่ากับผลต่างของระดับองศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบอย่างน้อย 1 ค่า แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม โดยผลการทดสอบพบว่า ผลต่างค่าไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองขั้นที่สองกับขั้นที่หนึ่ง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff} = 13.73, df_{diff} = 7$) แสดงว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภายนอก ในแบบจำลองระหว่างกลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากัน

ขั้นที่สาม คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในแบบจำลองระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ และกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากันหรือไม่ โดยใช้แบบจำลองในขั้นที่สองและกำหนดเงื่อนไขเพิ่มให้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในแบบจำลองทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพิจารณาจากผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองทั้งสองที่ระดับองศาอิสระ เท่ากับผลต่างของระดับองศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภายใน ในแบบจำลองระหว่างกลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากัน

ขั้นที่สี่ คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในแบบจำลองระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ และกลุ่มอาจารย์พนักงาน มหาวิทยาลัยเท่ากันหรือไม่ โดยใช้แบบจำลองในขั้นที่สามและกำหนดเงื่อนไขเพิ่มให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน ในแบบจำลองทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ผล การทดสอบพิจารณาจากผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองทั้งสองที่ระดับองศาอิสระ เท่ากับผลต่างของระดับองศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดง

ว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน อย่างน้อย 1 ค่า แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม โดยผลการทดสอบพบว่า ผลต่างค่าไคสแควร์ระหว่างแบบจำลองชั้นที่สี่กับชั้นที่สาม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff} = 3.85$, $df_{diff} = 5$) แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน ในแบบจำลองระหว่างกลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากัน

ขั้นที่ 5 คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน ทุกตัวในแบบจำลองระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากันหรือไม่ โดยใช้แบบจำลองในชั้นที่สี่และกำหนดเงื่อนไขเพิ่มให้ค่าอิทธิพลของ ตัวแปรแฝงภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน ในแบบจำลองของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพิจารณาจากผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองทั้งสองที่ระดับองศาอิสระ เท่ากับผลต่างของระดับองศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน อย่างน้อย 1 ค่า แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ผล การทดสอบพบว่า ผลต่างค่าไคสแควร์ระหว่างแบบจำลองทั้งสอง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2_{diff} = 17.34$, $df_{diff} = 3$) แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายใน อย่างน้อย 1 ค่า ในแบบจำลองแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์เพื่อค้นหาว่ามี ค่าอิทธิพลใดบ้างที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ซึ่งก็คือการวิเคราะห์ในชั้น 5.1 – 5.3

ขั้นที่ 5.1 คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนแบบวิจัยเป็นฐาน ในแบบจำลองแตกต่างกันระหว่างกลุ่มหรือไม่ โดยใช้แบบจำลองในชั้นที่สี่และกำหนดเงื่อนไขเพิ่มให้ค่าอิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนแบบวิจัยเป็นฐาน ในแบบจำลองของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพิจารณาจากผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองชั้นที่สี่กับชั้นที่ห้าจุดหนึ่ง ที่ระดับองศาอิสระ เท่ากับผลต่างของระดับองศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ทดสอบแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพบว่า ผลต่างค่าไคสแควร์ระหว่างแบบจำลองทั้งสองมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff} = 10.16$, $df_{diff} = 1$) แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนแบบวิจัยเป็นฐานระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

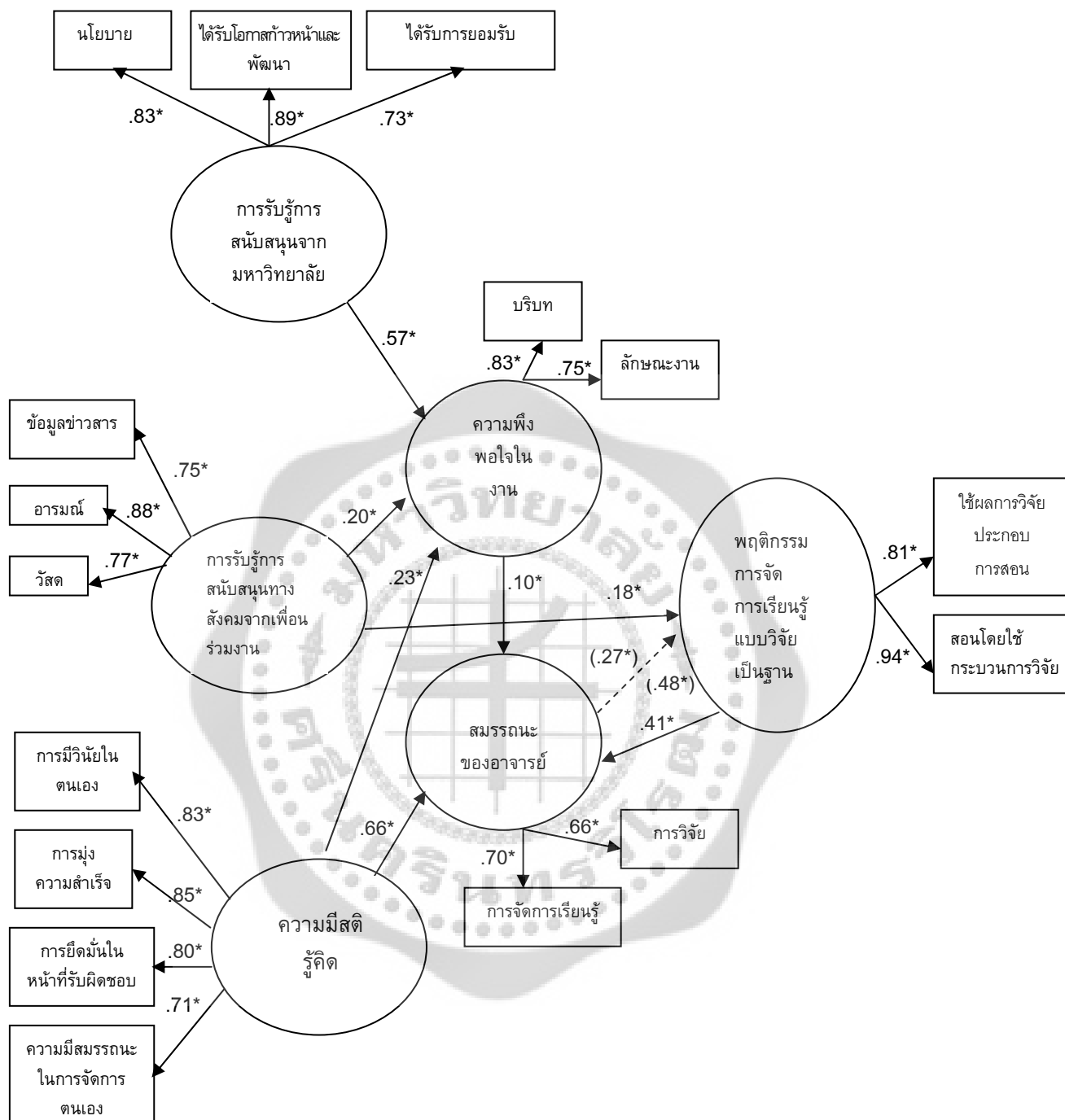
ขั้นที่ 5.2 คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของพฤติกรรมการสอนแบบวิจัยเป็นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ ในแบบจำลองแตกต่างกันระหว่างกลุ่มหรือไม่ โดยใช้แบบจำลองในชั้นที่สี่และกำหนดเงื่อนไขเพิ่มให้ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการสอนแบบวิจัยเป็นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ ในแบบจำลองของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพิจารณาจากผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองชั้นที่สี่กับชั้นที่ห้าจุดสอง ที่ระดับองศาอิสระ เท่ากับผลต่างของระดับองศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดง

ว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ทดสอบแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพบว่า ผลต่างค่าไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองทั้งสองไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff} = 1.18, df_{diff} = 1$) แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของพฤติกรรมการสอนแบบวิจัยเป็นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากัน

ขั้นที่ 5.3 คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ ในแบบจำลองแตกต่างกันระหว่างกลุ่มหรือไม่โดยใช้แบบจำลอง ในขั้นที่สี่และกำหนดเงื่อนไขเพิ่มให้ค่าอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ในแบบจำลองของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ผลการทดสอบพิจารณาจากผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองขั้นที่สี่กับขั้นที่ห้าจุดสอง ที่ระดับองศาอิสระ เท่ากับผลต่างของระดับองศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ทดสอบแตกต่างกันระหว่าง กลุ่มผลการทดสอบพบว่า ผลต่างค่าไคสแควร์ระหว่างแบบจำลองทั้งสองไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff} = .30, df_{diff} = 1$) แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากัน

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ในขั้น 5.1 – 5.3 พบว่ามีค่าอิทธิพลที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มเพียงค่าเดียว คือ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนแบบวิจัยเป็นฐานในการวิเคราะห์ขั้นที่ 5.1 ดังนั้น แบบจำลองสุดท้ายในการอ่านค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่แตกต่างกันระหว่าง 2 กลุ่ม ก็คือแบบจำลองที่วิเคราะห์ในขั้นที่ 5.1 ซึ่งพบว่าในกลุ่มอาจารย์ข้าราชการมี ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนแบบวิจัยเป็นฐานเท่ากับ .27 แต่ในกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเท่ากับ .48 แสดงว่ากลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนแบบวิจัยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ข้าราชการ

ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัย ดังภาพประกอบ 18



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวเลขในแบบจำลองแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน

-----► เป็นเส้นอิทธิพลที่มีความแปรเปลี่ยนของแบบจำลอง

(.27*) เป็นค่าอิทธิพลของกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ

(.48*) เป็นค่าอิทธิพลของกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

ภาพประกอบ 18 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองระหว่างอาจารย์

ข้าราชการ กับอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

3.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

ตัวแปรแฝง	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงระหว่างกลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
1.พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน	.08
2.สมรรถนะของอาจารย์	-.08*
3.ความมีสติรู้คิด	-.14*
4.ความพึงพอใจในงาน	-.29*
5.การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน	.08
6.การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	-.21*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน สมรรถนะของอาจารย์ ความมีสติรู้คิด ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้กลุ่มอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการเป็นกลุ่มฐาน และให้กลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มเปรียบเทียบ ดังนั้น ถ้าค่าผลต่างเป็นค่าบวกแสดงว่า กลุ่มอาจารย์ที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสูงกว่า กลุ่มอาจารย์ข้าราชการ แต่ถ้าผลต่างเป็นลบแสดงว่ากลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ย ตัวแปรแฝงต่ำกว่ากลุ่มอาจารย์ข้าราชการ ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ตัวแปร คือ ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสมรรถนะของอาจารย์ ตัวแปรแฝงความมีสติรู้คิด ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน และตัวแปรแฝง

การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มกลุ่มอาจารย์ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงที่สูงกว่ากลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อทดสอบและเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย และ 3) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการกับกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

โดยมีสมมติฐานการวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ 1) แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1.1) สมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน 1.2) ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน 1.3) ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน 1.4) ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ 1.5) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ 1.6) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านสมรรถนะของอาจารย์ 1.7) การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน 1.8) การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ 1.9) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน 1.10) การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจ ในงานและสมรรถนะของอาจารย์ 2) แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ และกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน และ 3) ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุของสมรรถนะและ

พฤติกรรม การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการกับกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่มีสถานภาพเป็นอาจารย์ข้าราชการ และ 2) กลุ่มที่มีสถานภาพเป็นอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย รวมจำนวน 7 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ตัวแปรสถานภาพของอาจารย์เป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิ ได้แก่ อาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย โดยสุ่มอาจารย์ข้าราชการ และอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัย จนครบจำนวนกลุ่มละ 360 คน รวม 720 คน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางมหาวิทยาลัยและขอความอนุเคราะห์ให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในบางมหาวิทยาลัยช่วยดำเนินการเก็บข้อมูลให้ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับวัดตัวแปรต่างๆ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .65 - .80 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .96 มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading) มีค่าอยู่ระหว่าง .65 - .86 และมีค่าความเชื่อมั่นรายข้อโดยพิจารณาจากค่า R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง .42 - .74 ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .57 - .87 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .96 มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading) มีค่าอยู่ระหว่าง .62 - .91 และมีค่าความเชื่อมั่นรายข้อโดยพิจารณาจากค่า R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง .39 - .82 ตอนที่ 4 แบบสอบถามความมีสติรู้คิด มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .78 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .88 และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading) มีค่าอยู่ระหว่าง .78 - .93 มีค่าความเชื่อมั่นรายข้อโดยพิจารณาจากค่า R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง .61 - .87 ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .24 - .70 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .92 มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading) มีค่าอยู่ระหว่าง .33 - .76 มีค่าความเชื่อมั่นรายข้อโดยพิจารณาจากค่า R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง .11 - .58 ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .60 - .80 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาทั้งฉบับ

เท่ากับ .94 มีค่า ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading) มีค่าอยู่ระหว่าง .66 - .88 มีค่าความเชื่อมั่นรายข้อโดยพิจารณาจากค่า R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง .43 - .77 และ ตอนที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 - .82 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาทั้งหมด เท่ากับ .92 มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading) มีค่าอยู่ระหว่าง .65 - .93 มีค่าความเชื่อมั่นรายข้อโดยพิจารณาจากค่า R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง .42 - .87

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน มีดังนี้ 3.1) ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3.2) ผลการเปรียบเทียบรูปแบบของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มอาจารย์ คือ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และ 3.3) ผลการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุและเชิงผลด้านสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มอาจารย์ คือ กลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

1. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิจัยประกอบด้วย

1.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ภายหลังการปรับแก้แบบจำลอง โดยการลดเส้นทางอิทธิพลลงจากแบบจำลองตามสมมติฐาน รวมจำนวน 5 เส้นทางความสัมพันธ์ และเพิ่มเส้นทางอิทธิพลจากแบบจำลองตามสมมติฐาน รวมจำนวน 2 เส้นทางความสัมพันธ์ โดยมิได้ปรับแก้ให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กัน พบว่า แบบจำลองภายหลังการปรับแก้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัด

ความสอดคล้อง เท่ากับ $\chi^2 = 440.19$, $df=93$ ($p = .00$), $SRMR = .048$, $RMSEA = .072$, $GFI = .93$, $NFI = .97$, $CFI = .97$, $TLI = .97$, $AGFI = .90$, $PNFI = .75$, $\chi^2 / 2 = 4.73$

1.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลในแบบจำลอง ตามที่ได้กำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัย 1.1 – 1.10

1. สมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1

2. ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2

3. ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3

4. ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4

5. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.5

6. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.6

7. การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะอาจารย์ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.7 บางส่วน

8. การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.8

9. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.9 บางส่วน

10. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.10

นอกจากนี้ในแบบจำลองภายหลังการปรับแก้ดังกล่าว ยังพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจนอกเหนือไปจากสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้คือ

11. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิจัยประกอบด้วย

ผลการเปรียบเทียบรูปแบบของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการกับกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

พบว่ารูปแบบของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลของกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน หรือมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบจำลอง และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรภายนอกสังเกตได้และตัวแปรภายในสังเกตได้ และค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรภายนอกแฝงที่มีต่อตัวแปรภายในแฝงไม่แตกต่างกัน แต่มีค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรภายในแฝงที่มีต่อตัวแปรภายในแฝงแตกต่างกัน 1 เส้นทาง ได้แก่ สมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน โดยพบว่าในกลุ่มอาจารย์พนักงานราชการเส้นทางดังกล่าวมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ข้าราชการ

3. จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผลการวิจัยประกอบด้วย

ผลการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการและกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

กลุ่มอาจารย์ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสมรรถนะของอาจารย์ ตัวแปรแฝงความมีสติรู้คิด ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน และตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย สูงกว่ากลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย แต่มีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน และตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

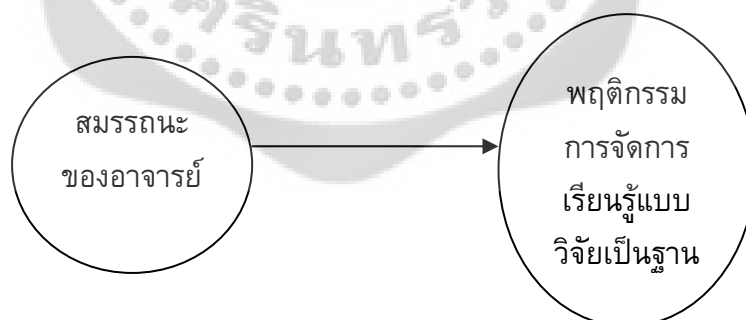
2. อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในการอธิบายพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 สมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ดังภาพประกอบ 19



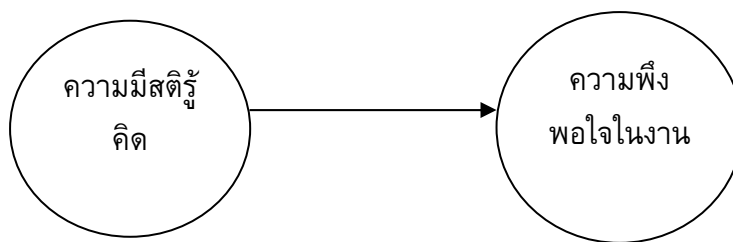
ภาพประกอบ 19 สมมติฐานที่ 1.1 และผลการวิจัยที่พบ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ยิ่งอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะด้านการวิจัยมากขึ้นเท่าใด ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่มี การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้และการใช้กระบวนการวิจัยในการ

จัดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า การที่กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยมีสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะด้านการวิจัยนั้น ย่อมหมายความว่า การที่มีประสบการณ์ ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัยมาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ ระหว่างการเรียนระดับปริญญาโท ปริญญาเอก หรือประสบการณ์จากการทำงานในมหาวิทยาลัยที่ ตนสังกัด ซึ่งองค์ความรู้ที่สะสมมาทั้งหมด ก่อให้เกิดการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้และการวิจัยจนสามารถ ปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานได้ ตลอดจนสมรรถนะ ยังทำให้เกิดการเรียนรู้ใน ด้านความคาดหวัง ค่านิยม และการพัฒนาต่อยอดเทคนิคการจัดการ เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของไคเมท (Kiymet.2011: online) ที่พบว่า สมรรถนะของอาจารย์มีผลต่อค่านิยม พฤติกรรม การสื่อสาร เป้าหมาย และเทคนิคการจัดการ เรียนรู้ ทั้งนี้สมรรถนะหลักที่สำคัญที่อาจารย์ในระดับอุดมศึกษามี ได้แก่ สมรรถนะด้านการ จัดการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวิจัย และสมรรถนะทั้งสองยังมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมกา รจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐาน เช่นเดียวกับ คอลลิคและเอจเจน (Kauchalk; & Eggen.1998) ที่ อธิบายถึงขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานว่า ผู้สอนต้องเป็นนักวิจัยมีผลงานวิจัยเพื่อ สะสมประสบการณ์ด้านการวิจัย นั้นหมายถึง สมรรถนะด้านการวิจัย และผู้สอนต้องมีความรู้ใน ศาสตร์ของตนเป็นอย่างดี นั้นหมายถึง สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับจรัส สุวรรณมาลา (2545: 35) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานควรอาศัยปัจจัยที่สำคัญส่วน หนึ่ง ได้แก่ การสร้างความสามารถและเจตคติที่เหมาะสมด้านการศึกษาที่มีวิจัยเป็นฐาน ซึ่งควรอาศัย ความสามารถพิเศษ คือ การพัฒนาอาจารย์ให้มี ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ เพราะในการ จัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานนี้ อาจารย์ต้องมีความสามารถในการวิจัยและมีประสบการณ์ในการ ทำวิจัย พร้อมกับพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ จากข้อสรุปดังที่กล่าวมาประกอบกับการ สนับสนุนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของไคเมท คอลลิคและเอจเจน และจรัส สุวรรณมาลา จึงมีความสมเหตุสมผลที่ว่า สมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกา รจัดการเรียนรู้ แบบวิจัยเป็นฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสนับสนุน สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ดังภาพประกอบ 20

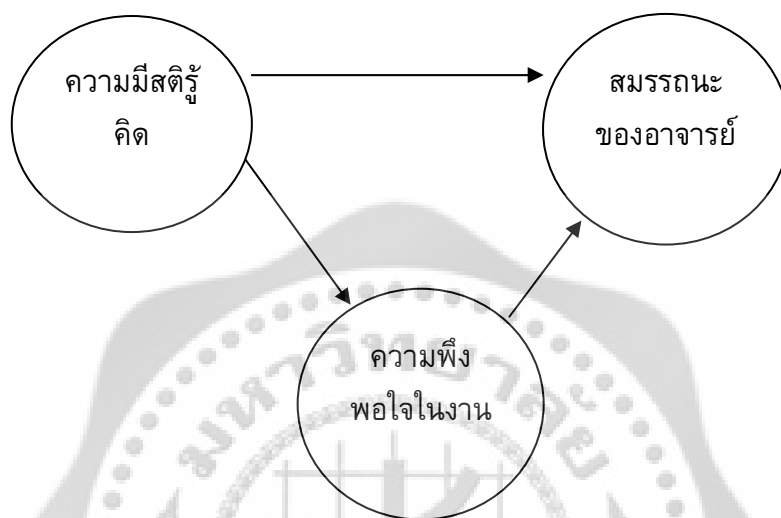


ภาพประกอบ 20 สมมติฐานที่ 1.2 และผลการวิจัยที่พบ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ยิ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เกิดความมีสติรู้คิดด้านการมีวินัยในตนเอง ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านความมีสมรรถนะในการจัดการตนเองมากขึ้นเท่าใด ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้านบริบทและด้านลักษณะของงานมากขึ้นเท่านั้น จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า การที่อาจารย์ปฏิบัติงานด้วยความมีสติรู้คิดทำให้เกิดความจดจ่อหรือความมีสมาธิในการทำงาน และให้ความสำคัญกับรายละเอียดของการทำงานมากขึ้นเท่านั้น อีกทั้งการที่บุคคลได้เรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่กำลังทำอยู่อย่างจริงจัง ย่อมส่งผลให้มีความเข้าใจและความรักต่อสิ่งนั้นมากขึ้น เช่นเดียวกับ การที่อาจารย์ได้ให้ความสำคัญและความรักกับการทำงานในฐานะการเป็นอาจารย์ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอเดรียน (Adrian, 2002: 1336) ที่ศึกษาวิจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านความมีสติรู้คิดเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดในการทำนายความพึงพอใจ ภายในงานและความพึงพอใจภายนอกงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของซูซีย์ สมิทริไกร (2546: 124-130) ที่ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคลและอำนาจในการพยากรณ์ของลักษณะบุคลิกภาพแต่ละด้านที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคลที่มีอาชีพและอายุการทำงานต่างกัน ซึ่งอาชีพครูอาจารย์เป็นอาชีพหนึ่งในเจ็ดกลุ่มอาชีพที่ทำการศึกษ พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานหรือความพึงพอใจในงานตามความหมายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และเป็นบุคลิกภาพเพียงด้านเดียวที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลทุกอาชีพ ทุกระดับการทำงานและทุกเพศ จากข้อสรุปที่กล่าวมาประกอบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเอเดรียน และซูซีย์ สมิทริไกร แสดงให้เห็นว่า หากอาจารย์จดจ่อ หรือมีสมาธิอยู่กับการทำงานใดแล้ว ย่อมจะเกิดความเข้าใจ ผูกพัน จนกระทั่งกลายเป็นบุคลิกภาพได้ในที่สุด ในทางตรงกันข้าม หากอาจารย์ไม่จดจ่อ ให้ความสำคัญ หรือไม่มี สติรู้คิดกับงานที่กำลังทำอยู่ ย่อมส่งผลให้ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งที่กำลังทำอยู่ได้นาน ไม่เกิดความรัก ไม่เกิดความผูกพันในงาน ส่งผลให้ไม่เกิดความพึงพอใจในงาน และมีโอกาสที่จะลาออกจากการทำงานได้ ดังนั้นจึงมีความสมเหตุสมผลที่ว่า ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ดังภาพประกอบ 21



ภาพประกอบ 21 สมมติฐานที่ 1.3 และผลการวิจัยที่พบ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ยิ่งอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เกิดความมีสติรู้คิดด้านการมีวินัยในตนเอง ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านความมีสมรรถนะในการจัดการตนเองมากขึ้นเท่าใด ย่อมส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัยมากขึ้นเท่านั้น จากผลการวิจัยดังกล่าวอธิบายได้ว่า ความมีสติรู้คิดเป็นรูปแบบหนึ่งของบุคลิกภาพที่ทำให้เกิดการจดจ่อ หรือสมาธิกับงานที่ทำอยู่ด้วยความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ ทำให้อาจารย์ได้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ที่ดีใน การทำงานของตนเอง และการมีความมุ่งมั่นดังกล่าว ย่อมทำให้เกิดการฝึกฝนในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ซึ่งลักษณะดังกล่าว ส่งผลให้อาจารย์ได้เกิดสมรรถนะในการทำงานขึ้นได้โดยตรง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สตีเวน (Steven.2011: 87-88) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของทฤษฎีพุทธิปัญญาทางอาชีพ ความมีสติรู้คิดและความสามารถในการปฏิบัติงานพบว่า การมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ โซนา (Shauna.1998: 112) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เพศ และสมรรถนะทางเทคโนโลยี พบว่า ความมีสติรู้คิดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะทางเทคโนโลยี และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา มั่นตะพงษ์ (2546: 98-99) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

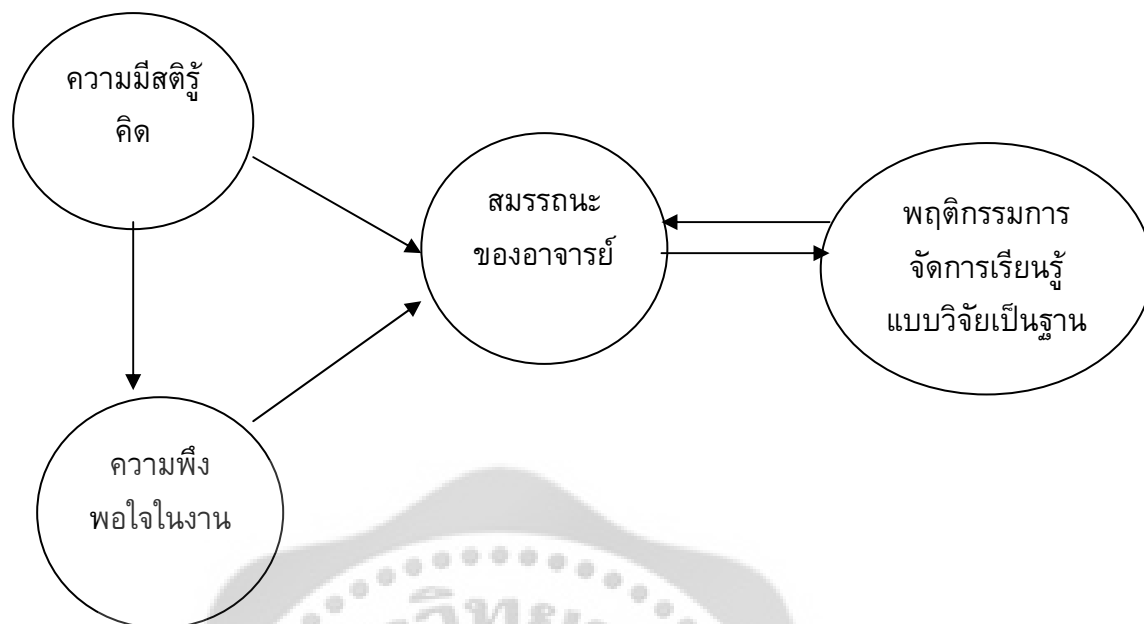
กับความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้คิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และยังพบว่า บุคลิกภาพด้านความมีสติคิดเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการร่วมกับองค์ประกอบด้านอื่นในการทำนายความสามารถในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบอีกว่า ความมีสติรู้คิด ส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน แสดงให้เห็นว่า การที่อาจารย์มีสติรู้คิด ย่อมส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานช่วยทำให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งการที่ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์เป็นเพราะว่า เมื่ออาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมแสดงว่า งานที่ทำอยู่นั้นตรงกับความสนใจของตนเอง จึงทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการได้รับการตอบสนองจากที่ทำงาน เช่น การได้รับเงินเดือนที่ดี การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ย่อมที่จะทำให้อาจารย์ตอบสนององค์การด้วยการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เพื่อให้ได้ทำงานอยู่ที่แห่งนั้นต่อไปได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของซากูมา (Sakumar.2011: online) ที่ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของอาจารย์ในคณะ ส่วนการศึกษาวิจัยของโอไลโวลา (Olayiwola.2011: 573) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ความสามารถแห่งตนว่าเป็นตัวทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถแห่งตนร่วมกันทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนการศึกษาวิจัยของไฮยัน คองและคนอื่นๆ (Haiyan; & et al.2011: 1) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเชิงอาชีพ สมรรถนะเชิงอาชีพ และความพึงพอใจในอาชีพ พบว่า สมรรถนะเชิงอาชีพเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเชิงอาชีพกับความพึงพอใจในอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเอลิสัน (Allison.2008: 3) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงาน จากข้อสรุปที่กล่าวมาประกอบการสนับสนุนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสติเว่น โชนา จันท์จิรา มั่นตะพงษ์ ซากูมา โอไลโวลา ไฮยัน คองและคนอื่นๆ และเอลิสัน จึงมี ความสมเหตุสมผลที่ว่า ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่

1.4 ดังภาพประกอบ 22



ภาพประกอบ 22 สมมติฐานที่ 1.4 และผลการวิจัยที่พบ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แม้จะมีการเพิ่มเส้นทางความสัมพันธ์มาอีก 1 เส้นทางในแบบจำลอง คือ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ แต่ผลการวิจัยยังคงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางอ้อมของความมีสติรู้คิดของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ยิ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เกิดความมีสติรู้คิดด้านการมีวินัยในตนเอง ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านความมีสมรรถนะในการจัดการตนเองมากขึ้นเท่าใด ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้านบริบทและด้านลักษณะของงานมากขึ้นเท่านั้น และความพึงพอใจในงานช่วยให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ และสมรรถนะของอาจารย์ช่วยให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน เป็นเพราะว่า ความมีสติรู้คิดเป็นพื้นฐานที่สำคัญของพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน เนื่องจากความมีสติรู้คิดด้านการมีวินัยในตนเอง ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการยึดมั่นในหน้าที่รับผิดชอบ และด้านความมีสมรรถนะในการจัดการตนเองเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีใจจดจ่อหรือสมาธิในการทำงาน จนก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อเรียนรู้งานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้เกิดความสนใจในงาน จนพัฒนาเป็นความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานนี้เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัย และเมื่ออาจารย์มีสมรรถนะทั้งสองด้านนี้มากขึ้นเท่าใด ย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้มาก

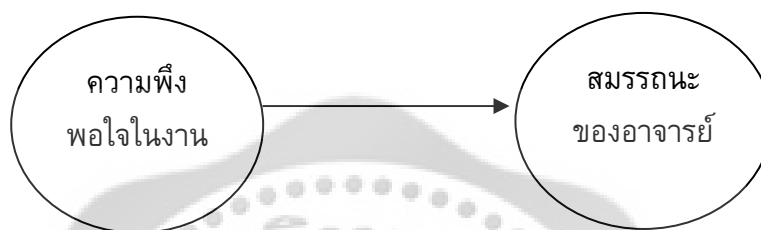
ขึ้นเท่านั้น จากข้อสรุปดังกล่าวจึงมีความสมเหตุสมผลที่ว่า ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่าน ความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาดัชนีการปรับ พบว่า มีข้อเสนอแนะให้เพิ่มเส้นทางความสัมพันธ์มาอีก 1 เส้นทางในแบบจำลอง นั่นคือ การโยงเส้นอิทธิพลจากตัวแปรพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานไปยังตัวแปรสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งเมื่อพิจารณาความเป็นไปได้ทางทฤษฎีพบว่า สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสองแปรนี้ได้อย่างสมเหตุสมผล เนื่องจากการดำเนินการโยงเส้นอิทธิพลดังกล่าวนั้นพบว่า สอดคล้องตามแนวคิดของแบนดูรา (Bandura. 2000: 212) ที่กล่าวว่า บุคคลสามารถพัฒนาสมรรถนะ หรือความสามารถของตนได้จากการมีประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จมาก่อน (Mastery experience) หรือผลอันน่าพึงพอใจ และเมื่อพิจารณาถึงผู้สอนที่มีพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน พบว่า ผู้สอนที่มีพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีลักษณะการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยการใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้อะไร และการใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งทิสนา แคมมณี (2548: 7-11) อธิบายว่า ผู้สอนที่ใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้อาจมีบทบาท ได้แก่ 1) ผู้สอนสืบค้นแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับสาระที่สอน 2) ผู้สอนศึกษางานวิจัย ข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อสาระที่สอน 3) ผู้สอนคัดเลือกผลงานวิจัยมาใช้ประกอบเนื้อหาสาระที่สอนและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 4) ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิจัย กระบวนการวิจัยและความสำคัญของการวิจัย และ 5) ผู้สอนวัดและประเมินผลการเรียนรู้เกี่ยวกับผลการวิจัย กระบวนการวิจัยควบคู่กับการเรียนรู้สาระตามปกติ นอกจากนี้ยังได้อธิบายอีกว่า ผู้สอนที่ใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้อาจมีบทบาท ได้แก่ 1) ผู้สอนพิจารณาวัตถุประสงค์และสาระที่จะให้แก่ผู้เรียน และวิเคราะห์ว่าสามารถใช้ขั้นตอนการวิจัยขั้นตอนใด 2) ผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย ขั้นตอน การวิจัยที่กำหนดเพื่อการเรียนรู้สาระที่ตรงตามแผน 3) ผู้สอนดำเนินกิจกรรมโดยใช้กระบวนการวิจัย ขั้นตอนการวิจัยที่กำหนดในการจัดการเรียนรู้ 4) ผู้สอนฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินการ ตามกระบวนการวิจัยให้แก่ผู้เรียน ได้แก่ ทักษะการระบุปัญหา ให้คำนิยาม ตั้งสมมติฐานคัดเลือกตัวแปร การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากร การสร้างเครื่องมือ การพิสูจน์ทดสอบ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและการให้ข้อเสนอแนะ 5) ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ทักษะกระบวนการวิจัยของผู้เรียน และพิจารณาว่าควรเสริมทักษะด้านใดให้กับผู้เรียน 6) ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยที่เกิดขึ้น และ 7) ผู้สอนวัดและประเมินทักษะกระบวนการวิจัยควบคู่ไปกับผลการเรียนรู้สาระตามปกติ ดังนั้นจากทฤษฎีของแบนดูรา และการอธิบายของทิสนา แคมมณี แสดงให้เห็นว่า หากอาจารย์มีบทบาท หรือแสดงพฤติกรรมดังที่กล่าวมา ย่อมทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัยจนก่อให้เกิดความชำนาญ และพัฒนาเป็นสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัยใน

ที่สุด จากเหตุผลและข้อสรุปที่กล่าวมาจึงมีความสมเหตุสมผลที่ว่าพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.5 ดังภาพประกอบ 23



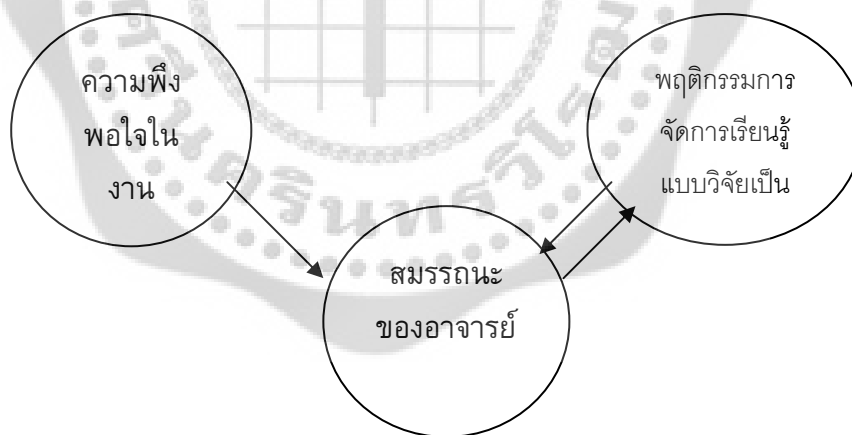
ภาพประกอบ 23 สมมติฐานที่ 1.5 และผลการวิจัยที่พบ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ยิ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความพึงพอใจในงานด้านบริบทและลักษณะงานมากขึ้นเท่าใด ย่อมส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ในด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัยมากขึ้นเท่านั้น จากผลการวิจัยดังกล่าวอธิบายได้ว่า เมื่ออาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน เพราะมีความคิดและความรู้สึกที่ตนเองได้รับความยุติธรรมจากองค์กรในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในงานทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้และปฏิบัติงานด้าน การจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัยอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ จนกลายเป็นสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะด้านการวิจัย หรือความสามารถใน การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของซาคูมา (Sakumar.2011: online) ที่ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของอาจารย์ในคณะ และสอดคล้องกับ การสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของแพทตี แมคคีย์และคาเวนเดอร์ ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานในรูปของอารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจในงานของบุคคล (Overall job satisfaction) พบว่า ความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันสูง (Mean corrected correlation = .31) (วีรวรรณ สุทิน.2551: 55; อ้างอิงจาก Petty; McGee; & Cavender.1984) ซึ่งผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยของแพทตี แมคคีย์และคาเวนเดอร์นั้นพบว่าสอดคล้องกับผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยในระยะต่อมาของจัตจ์ และคนอื่นๆ ที่ได้สังเคราะห์งานวิจัย จำนวน 312 เรื่อง (N = 54,417) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของ

บุคคลจากฐานข้อมูล PsyINFO (1967-1999) จากบรรณานุกรมของการทบทวนงานวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ผ่านมา และจากวารสารต่างๆ รวม 21 วารสาร (ค.ศ.1983-2001) พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นจากสภาวะภายในจิตใจ หรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล (Mean true correlations = .30) ซึ่งรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานมี 7 รูปแบบ (Judge; et al.2001: 377) ซึ่งรูปแบบหนึ่งคือ ความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะนั่นเอง จากข้อสรุปที่กล่าวมาประกอบการสนับสนุนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของซากูมา แพทตี้ แมคกีและคาเวนเดอร์ จั๊ดจ์และคนอื่นๆ จึงมีความสมเหตุสมผลที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านสมรรถนะของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 ดังภาพประกอบ



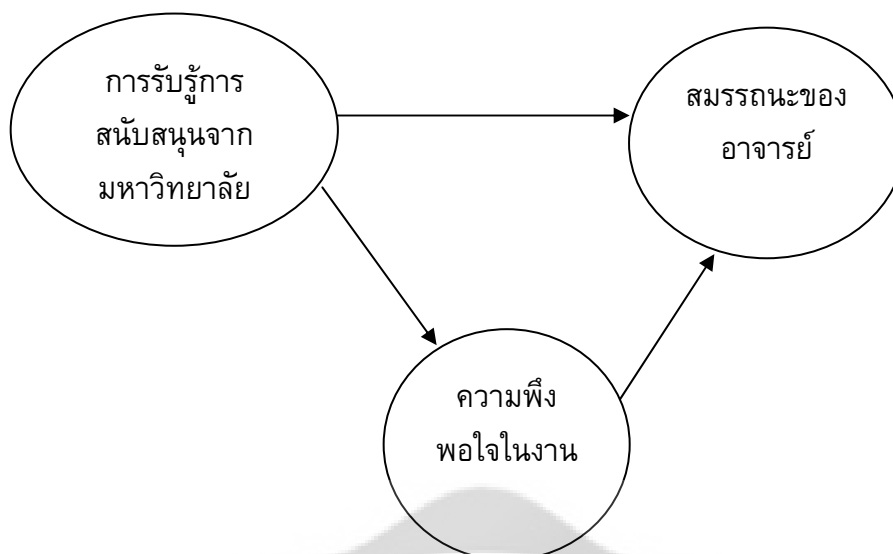
ภาพประกอบ 24 สมมติฐานที่ 1.6 และผลการวิจัยที่พบ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แม้จะมีเพิ่มเส้นทางความสัมพันธ์มาอีก 1 เส้นทางในแบบจำลอง คือ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นฐานที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ แต่ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลทางอ้อมของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นฐานผ่านสมรรถนะของอาจารย์ ผลการวิจัยสามารถอธิบายว่า ยิ่งอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่าใด ย่อมส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์มากขึ้นเท่านั้น

ทั้งนี้ เมื่ออาจารย์เกิดความพึงพอใจในงานอันเนื่องมาจากความรู้สึกที่นำพอใจต่อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน เพื่อร่วมงานและหัวหน้างาน ความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในงานทุกๆ ไป ส่งผลให้อาจารย์เกิดความพร้อม ความทุ่มเทและให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงานด้านการจัดการเรียนรู้และงานด้านการวิจัย ตลอดจนงานในหน้าที่อื่นๆ ก่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่กำลังทำอยู่อย่างจริงจัง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ และสมรรถนะของอาจารย์ยังช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน เป็นเพราะว่า ความพึงพอใจในงานนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการจัดการ การเรียนรู้ หรืองานด้านการวิจัยเนื่องจากเป็นการได้รับการตอบสนองที่ดีจากการทำงาน เช่น เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ รวมถึงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของไฮยัน คองและคนอื่นๆ (Haiyan; & et al. 2011: 1) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเชิงอาชีพ สมรรถนะเชิงอาชีพและความพึงพอใจในงาน พบว่าสมรรถนะเชิงอาชีพเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเชิงอาชีพกับความพึงพอใจในงาน จากข้อสรุปที่กล่าวมา ประกอบการสนับสนุนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของไฮยัน คองและคนอื่นๆ จึงมีความสมเหตุสมผลที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านสมรรถนะของอาจารย์

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.7 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะอาจารย์ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1.7 บางส่วนดังภาพประกอบ 25



ภาพประกอบ 25 สมมติฐานที่ 1.7 และผลการวิจัยที่พบ

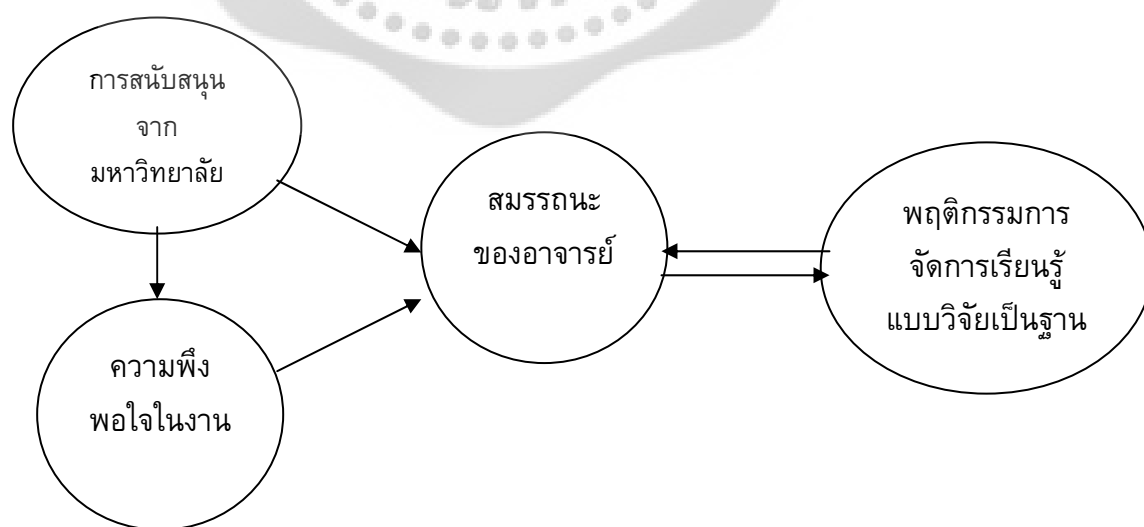
จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยไม่ได้ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ เพราะผู้วิจัยได้พิจารณาตัดเส้นทางความสัมพันธ์ดังกล่าวออก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสนับสนุนในภาพกว้างหรือระดับ มหภาค ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านการกำหนดนโยบาย 2) การสนับสนุนด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา และ 3) การสนับสนุนด้านการยอมรับ ซึ่งการสนับสนุนระดับดังกล่าวไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อ การเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัย แต่จะต้องส่งผ่านปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นกลไกอันอยู่ใกล้ชิดกับสมรรถนะของอาจารย์มากกว่า เช่น พฤติกรรมของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หรือความพึงพอใจในงาน เป็นต้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mearns และ Reader (2007) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ ด้านความปลอดภัย ผลการวิจัยก็พบเช่นเดียวกันว่า การสนับสนุนจากองค์การส่งผลน้อยมากต่อผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย การวิจัยนี้แสดงให้เห็นผลว่า การสนับสนุนจากองค์การเป็นการสนับสนุนในภาพกว้าง ซึ่งจะต้องส่งผลต่อปัจจัยอื่นๆ ก่อนจึงจะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะ

แต่อย่างไรก็ตามยังพบว่า การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน สามารถอธิบายได้ว่า การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานช่วยทำให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของไซนอล และไซนับ (Zainal; & Zeinab.2010: 162) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับไรต์ และคณะ (Rhoades, & et al.2002: 698) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้หน้าชัย สุภฤกษ์ชัยสกุล (2550: 182)

ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่าย การแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทาง ด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูได้รับอิทธิพลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ.19 สอดคล้องกับปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์ (2548: 110) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้ การสนับสนุนขององค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานโดยผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามจากการประเมินของพนักงาน ซึ่งการที่อาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยแล้วจึงเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าวส่งผลทำให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ จากข้อสรุปที่กล่าวมาประกอบการสนับสนุนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของไซนอล และไชนับ ไรต์และคณะ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และปานจักษ์ เหล่ารัตนวรพงษ์ จึงมีความสมเหตุสมผลที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.8 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1.8 ดังภาพประกอบ 26

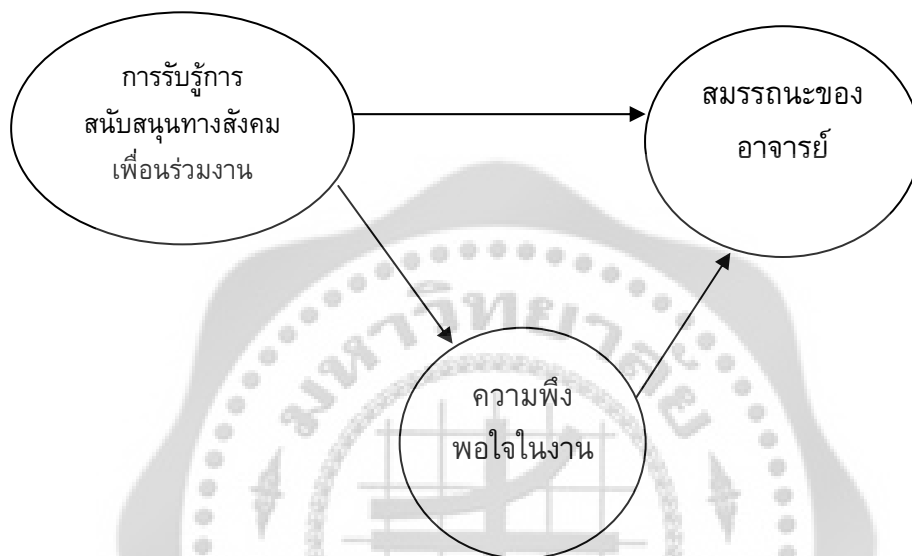


ภาพประกอบ 26 สมมติฐานที่ 1.8 และผลการวิจัยที่พบ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แม้จะมีการตัดเส้นทางความสัมพันธ์ออก 1 เส้นทาง ความสัมพันธ์ คือ เส้นทาง การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ และมีการเพิ่มเส้นทางความสัมพันธ์ 1 เส้นทาง คือ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ แต่ในแบบจำลองดังกล่าวก็ยังคงสามารถอธิบายตามสมมติฐานเดิมได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัย เป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่อาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยจะทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานช่วยส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ และสมรรถนะของอาจารย์ช่วยส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงเส้นทางของการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยที่ค่อนข้างยาว กว่าที่จะส่งผลถึงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน เนื่องจากว่า การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเป็นการสนับสนุนในระดับมหภาคที่ห่างไกลจากระดับปัจเจก จึงต้องอาศัยตัวแปรอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในงานและสมรรถนะในการทำงานที่จะต้องเป็นตัวแปร ส่งผ่าน อีกทั้งเมื่อพิจารณาถึงความเป็นจริงของธรรมชาติของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบาย 2) โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา และ 3) การยอมรับ ไม่สามารถทำให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานได้โดยตรง แต่ต้องส่งผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะนั้น เนื่องจากอาจารย์ที่จะมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานได้นั้น ต้องมี ความพึงพอใจในงานและสมรรถนะที่สำคัญคือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะด้าน การวิจัย เพราะเมื่ออาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี ทำให้อาจารย์เกิด ความพึงพอใจในงานอันเนื่องมาจากความรู้สึกที่นำพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจารย์เกิดความพร้อมในการทุ่มเท และให้ความสำคัญกับงานด้านการจัดการเรียนรู้และงานด้านการวิจัย ตลอดจนงานในหน้าที่อื่นๆ ก่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่กำลังทำอยู่อย่างจริงจัง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ และสมรรถนะของอาจารย์ยังช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน เป็นเพราะว่า การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งของการทำงานของอาจารย์ ไม่ว่าจะเป็นงานด้าน การจัดการเรียนรู้ หรืองานด้านการวิจัย จากข้อสรุปที่กล่าวมา จึงมีความสมเหตุสมผลที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.9 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1.9 บางส่วน ดังภาพประกอบ 27



ภาพประกอบ 27 สมมติฐานที่ 1.9 และผลการวิจัยที่พบ

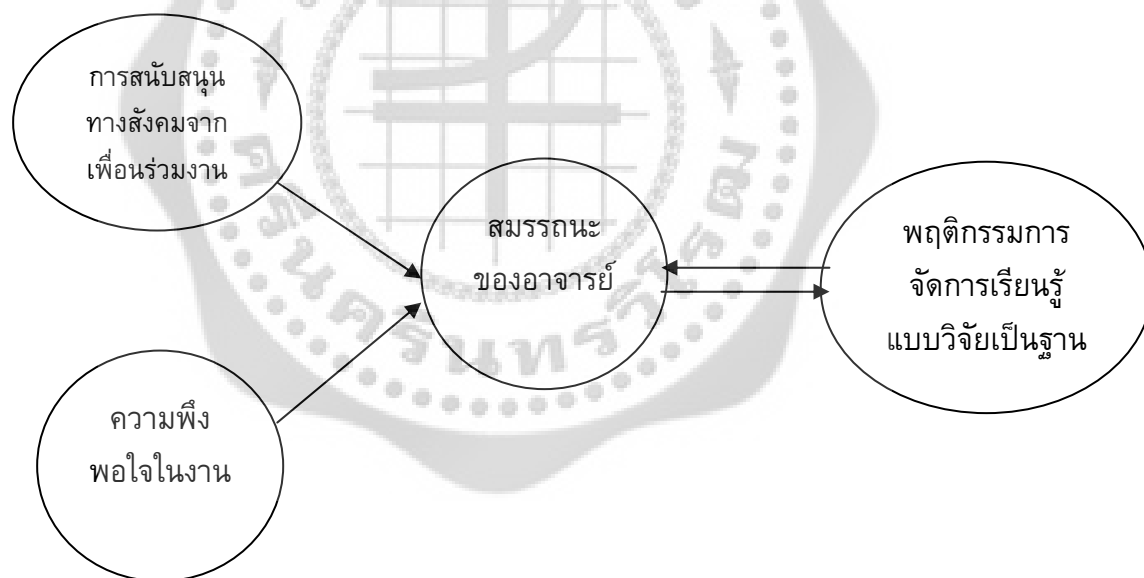
จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานไม่ได้ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ เพราะผู้วิจัยได้พิจารณาตัดเส้นทางความสัมพันธ์ดังกล่าวออก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสังคมวิชาการที่อาจารย์แต่ละคนจะต้องมีความถนัดเฉพาะด้าน แม้ว่าจะทำการสอนอยู่ในสาขาวิชาเดียวกันก็ตาม ซึ่งทำให้การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์แต่ละคนไม่ค่อยมีความเกี่ยวข้องกันโดยตรงเท่าที่ควร แต่เพื่อนอาจารย์แต่ละคนกลับมีส่วนสำคัญในการเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานของกันและกันได้เป็นอย่างดี จึงเป็นเหตุผลที่สามารถอธิบายได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานสามารถส่งผลให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเพื่อนร่วมงานเป็นบรรยากาศในการทำงานของกันและกัน และ ความพึงพอใจในการทำงานจึงช่วยส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์

สำหรับการที่การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลลาวัลย์ โพรบัสตา (2540: 132) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลสี่เหล่าทัพ พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล และ บาร์รี่ และ เจมส์ (Barry; &

James.1996: 57) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานสามารถ ลดความกดดันในการทำงาน อีกทั้งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะนั่นเอง จากข้อสรุปที่กล่าวมาประกอบการสนับสนุนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของวิลาวัดย์ โพรธิ์สสา บาร์รี่และเจมส์ จึงมี ความสมเหตุสมผลที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของอาจารย์ผ่านความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.10 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.10 ดังภาพประกอบ 28



ภาพประกอบ 28 สมมติฐานที่ 1.10 และผลการวิจัยที่พบ

ผลการวิจัยดังกล่าวแม้จะมีการตัดเส้นทางความสัมพันธ์ในแบบจำลองออก 1 เส้นทาง ความสัมพันธ์ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ และมีการเพิ่มเส้นทางความสัมพันธ์ 1 เส้นทาง คือ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ แต่ยังคงพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวก็ยังคงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ยังคงพบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมี

อิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าเมื่ออาจารย์ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นเท่าใดส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คริสติน่า และ อีริก้า (Christina; & Erika.2011: 234) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการสนับสนุนทางสังคมกับความริเริ่มส่วนบุคคล พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของออสมัน และฮาซัน (Osman; & Hasan.2007: 238) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชาช่วยเพิ่ม ความพึงพอใจในงานและมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของบาร์รี่ และเจมส์ (Barry; & James.1996: 57) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานสามารถลดความกดดันในการทำงาน อีกทั้งช่วยเพิ่ม ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถใน การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา โชคพิพัฒน์ (2551: 77) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการได้รับการสนับสนุนทางสังคมและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในเขตเทศบาลตำบลทับทิมทอง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข และสอดคล้องกับการวิจัยของ ปรีนดา วรภมร (2548: 107) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายนการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำ การโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ นอกจากนี้งานวิจัยของวิลาวัดณ์ โปธิปัสสา (2540: 132) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลสี่เหล่าทัพ พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล จากข้อสรุปที่กล่าวมาประกอบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของคริสติน่าและอีริก้า ออสมันและ ฮาซัน บาร์รี่และเจมส์ ปริศนา โชคพิพัฒน์ ปรีนดา วรภมร และวิลาวัดณ์ โปธิปัสสา จึงมี ความสมเหตุสมผลที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์

2. จากสมมติฐานข้อที่ 2 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการกับกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการกับกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ในเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายในแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝงแตกต่างกัน โดยพบว่ามี ความแตกต่างกันในเส้นทางความสัมพันธ์ของอิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ที่พบว่าในกลุ่มอาจารย์ข้าราชการสมรรถนะของอาจารย์ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยสมรรถนะของอาจารย์ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยตามที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยหากมีสมรรถนะของอาจารย์เพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเพิ่มขึ้นมากกว่าอาจารย์ข้าราชการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มที่มีสถานภาพในการทำงานด้านความมั่นคงใน การทำงานน้อยกว่าอาจารย์ข้าราชการ เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทน ตำแหน่งวิชาการ ตลอดจนเป็นกลุ่มที่มีอายุการทำงานที่น้อยกว่า ดังนั้นทำให้กลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกว่า ต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะรักษาสภาพการเป็นอาจารย์ให้ดำรงอยู่ต่อไป เนื่องจากต้องมีการประเมินต่อสัญญาในการจ้างงานทุกปี แต่ในกลุ่มอาจารย์ข้าราชการไม่มีการประเมินต่อสัญญาจ้างดังกล่าว อีกทั้งในการประเมินต่อสัญญานั้น ผู้พิจารณาการต่อสัญญาจ้างและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้บริหารซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มอาจารย์ข้าราชการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยจึงมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน และการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวช่วยส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นฐานมากขึ้นกว่ากลุ่มอาจารย์ข้าราชการ แต่ในทางกลับกันกลุ่มอาจารย์ข้าราชการซึ่งมีความมั่นคงใน การทำงาน ประกอบกับมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานน้อยกว่า ถึงแม้ว่าจะมีสมรรถนะมากกว่าก็ตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ นิพนธ์ คุรุฑ์เครือศรี (2539: 1-4) ที่อธิบายว่า ระบบตำแหน่งของอาจารย์พนักงานราชการ อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มีความแตกต่างกับระบบตำแหน่งของอาจารย์ข้าราชการ แต่ระบบตำแหน่งของอาจารย์พนักงานราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมีลักษณะคล้ายคลึงกัน และจากระบบตำแหน่งที่มีความแตกต่างกันนี้ก่อให้เกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นระบบเงินเดือน การบริหารงานบุคคล สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการกับพนักงาน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในระบบราชการ

อยู่ขณะนี้ เช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยของชัยญา ลีศัตรุพ่าย (2552: 169) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการ แนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลระหว่างกลุ่มข้าราชการ และกลุ่มพนักงานประจำแตกต่างกัน นั่นคือน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรการมีแบบอย่างในการทำงาน และน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนของกลุ่มข้าราชการ และกลุ่มพนักงานประจำแตกต่างกัน นอกจากนี้ความคลาดเคลื่อนตัวแปรสังเกตของพฤติกรรมการทำงานด้าน ความโปร่งใสความคลาดเคลื่อนตัวแปรสังเกตของเจตคติด้านความรู้สึกของกลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานประจำแตกต่างกัน และความคลาดเคลื่อนของตัวแปรพฤติกรรมระหว่างกลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานประจำแตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมของแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตาม หลักธรรมาภิบาลระหว่างกลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานประจำมีความแตกต่างกัน

3. จากสมมติฐานข้อที่ 3 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มอาจารย์ข้าราชการกับกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ข้าราชการกับอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน โดยอาจารย์ข้าราชการมีค่าเฉลี่ย ตัวแปรแฝงสมรรถนะของอาจารย์ ตัวแปรแฝงความมีสติรู้คิดตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน และ ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยที่สูงกว่ากลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย แต่มีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรแฝงพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานไม่แตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสมรรถนะของอาจารย์ของกลุ่มอาจารย์ข้าราชการสูงกว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสมรรถนะของอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย อาจเนื่องมาจากอาจารย์ข้าราชการมีอายุการทำงานที่มากกว่าอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลให้มีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนรู้และด้าน การวิจัย ซึ่งคือสมรรถนะของอาจารย์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ประสบการณ์ดังกล่าวเกิดจาก การปฏิบัติงานด้านการสอนและการปฏิบัติงานด้านการวิจัย ตลอดจนได้รับการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานมากกว่ากลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งผลงานวิจัยที่พบนี้สอดคล้องกับการวิจัยของอังคินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี (2549: 169) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ใน

มหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ พบว่า สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านบริการวิชาการ และสมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยอิทธิพลและทิศทางที่แตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ โดยที่รูปแบบสมมติฐานสอดคล้องกับกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงความมีสติรู้คิดของอาจารย์ของกลุ่มอาจารย์ข้าราชการสูงกว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงความมีสติรู้คิดของอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย อาจเนื่องมาจากอาจารย์ข้าราชการของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ อายุการทำงาน และประสบการณ์ทำงานมากกว่าอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลให้มีวุฒิภาวะที่ดีกว่า และถ้าพิจารณาจะเห็นว่าความมีสติรู้คิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง การยึดมั่นในหน้าที่รับผิดชอบ การมุ่งความสำเร็จ และการมีวินัยในตนเอง ซึ่งอาจารย์ที่มีคุณลักษณะดังกล่าวสูงต้องมีวุฒิภาวะที่ดี ต้องอาศัยการเป็นผู้มีอายุ อายุการทำงานและประสบการณ์ที่มากพอควร

ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ข้าราชการสูงกว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานของอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย อาจเนื่องมาจากในกลุ่มอาจารย์ข้าราชการเป็นกลุ่มที่มีสถานภาพในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทน ตำแหน่งวิชาการ และการได้รับการยอมรับ อีกทั้งทั้งการที่อาจารย์ข้าราชการมีอายุการทำงานมากกว่าและมีประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยที่สังกัดมานานกว่า ทำให้เกิดความผูกพันและความรักในองค์กร ตลอดจนรักในเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชญญา ลีศัตบุพ่าย (2552: 169) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลระหว่างกลุ่มข้าราชการ และกลุ่มพนักงานประจำแตกต่างกัน นั่นคือน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานประจำแตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยของกลุ่มอาจารย์ข้าราชการสูงกว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยของกลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย อาจเนื่องมาจากอาจารย์ข้าราชการของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณเองได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขั้นเงินเดือน มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ มีโอกาสได้ทุนศึกษาและลาศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับ มีเกียรติและมีความสำคัญในมหาวิทยาลัย เนื่องจากในธรรมชาติของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อาจารย์ข้าราชการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยดังที่กล่าวมา ตลอดจนได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารมากกว่าอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

ในส่วนของคุณค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงานในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ข้าราชการกับอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นั่นแสดงให้เห็นว่าคุณค่าเฉลี่ย ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงานในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ข้าราชการกับอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน แสดงว่า อาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงานใกล้เคียงกัน เนื่องจากในสภาพการทำงานตามความเป็นจริงของอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของตนเองที่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับการสนับสนุนในด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การที่เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำ ตลอดจนให้การปรึกษาในการปฏิบัติงาน ส่วนการสนับสนุนด้านอารมณ์ เช่น ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการให้ความรักความเข้าใจให้การยอมรับว่าเป็น ส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้การยอมรับและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนด้านวัตถุ เช่น ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการเสียสละเวลาช่วยเหลือจัดการเรียนรู้อะไรและการวิจัย และเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาจารย์

อีกทั้งค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ข้าราชการกับอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นั่นแสดงให้เห็นว่าคุณค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ข้าราชการกับอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน แสดงว่า อาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานใกล้เคียงกัน เนื่องจากในสภาพการจัดการเรียนรู้ตามความเป็นจริงของอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีการจัดการเรียนรู้ที่คล้ายคลึงกัน คือ จัด การเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งต้องมีการจัดการเรียนรู้หลายรูปแบบที่เหมาะสมกับธรรมชาติในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบดังนั้นการที่ต้องจัดการเรียนรู้หลายรูปแบบส่งผลให้อาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ผลัดเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ จึงทำให้มีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้รับอิทธิพลโดยตรงสูงสุดจากสมรรถนะของอาจารย์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีสมรรถนะของอาจารย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดที่ทำให้มีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ดังนั้นหากต้องการให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวิจัย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สามารถทำได้หลากหลายวิธีดังนี้

- 1) การเรียนรู้จาก การฝึกอบรม
- 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
- 3) การเรียนรู้จากการสอนงาน
- 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 5) การเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- 6) การเรียนรู้จากคู่มือแนะแนวทางการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552: 6)

ดังนั้นเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นนี้คือ มหาวิทยาลัย คณะ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์อย่างเป็นระบบ คือ มีการจัดการฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติการ มีคลินิกให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการจัดการเรียนรู้และ การวิจัย และมีการจัดการความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัยโดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้ทำให้อาจารย์สามารถศึกษาหาความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิด การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้รับอิทธิพลโดยตรงสูงสุดจากคามมีสติรู้คิด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีสติรู้คิดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดที่ทำให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งก็คือ ยิ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกิดคามมีสติรู้คิดด้านการมีวินัยในตนเอง ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการยึดมั่นในหน้าที่รับผิดชอบ และด้านคามมีสมรรถนะในการจัดการตนเองมากขึ้นเท่าใด ย่อมส่งผลให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัย ทั้งนี้คามมีสติรู้คิดเป็นบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ของบุคคลประการหนึ่งในยุคปัจจุบันที่ควรเสริมสร้างให้มีในบุคลิกภาพของอาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นนี้คือ ควรมีการส่งเสริมหรือเชิดชูเกียรติสำหรับอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้และการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนตักเตือนหรือมีบทลงโทษอย่างยุติธรรมสำหรับอาจารย์ที่บกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้และการวิจัย เช่น กำหนดบทลงโทษสำหรับอาจารย์ที่เข้าสอนไม่ตรงเวลา หรือไม่คอยเข้าห้องสอน กำหนดบทลงโทษแก่อาจารย์ที่รับเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย แต่ไม่ทำวิจัยส่งหน่วยงาน หรือส่งเกินกำหนดมากเกินไปความจำเป็น

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้รับอิทธิพลโดยตรงรองลงมา คือ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมาที่ทำให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นนี้คือ ควรมีการส่งเสริมให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน โดยการกำหนดเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แนวนี้ ทำหนังสือคู่มือเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานให้แก่อาจารย์ทุกท่าน และจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับเรื่องนี้เผยแพร่ในคลังความรู้บนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อให้อาจารย์ได้เข้าใจและสามารถจัดการเรียนรู้แนวนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลโดยตรงสูงสุดจากการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และยังพบว่า ความพึงพอใจในงานทำให้เกิดสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งสมรรถนะของอาจารย์ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจด้านบริบท และความพึงพอใจด้านลักษณะงานทั่วไป เมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรับรู้ว่ามีมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนด้านการกำหนดนโยบาย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาและด้านการยอมรับ ทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกที่นำพอใจต่อการที่มหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้โอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ความสำคัญ ตลอดจนยกย่องให้เกียรติอาจารย์ที่ทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นนี้คือ ควรกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้อาจารย์ทุกคนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจน ยกย่องและเชิดชูเกียรติให้แก่อาจารย์ที่ทำวิจัย เช่น รางวัลนักวิจัยประเภทต่างๆ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 สำหรับนักวิจัยที่สนใจศึกษาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยนำแบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคอื่น หรืออาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาของภาครัฐและเอกชน โดยอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรให้เหมาะสมกับเนื้อหา องค์ประกอบของตัวแปร และบริบทของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ตัวแปรการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ถ้ากลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาของภาครัฐที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัยราชภัฏ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีบริบทในการทำงานที่แตกต่างกันกับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรต่างๆ ที่นำเข้ามาร่วมในการอธิบายพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในกลุ่มข้าราชการได้ร้อยละ 32 และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 57 แสดงว่าน่าจะมีตัวแปรอื่นที่ยังสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปน่าจะศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.3 ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรสมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลโดยตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุดถึง .39 อย่างไรก็ตามพบว่า ตัวแปรสาเหตุในแบบจำลองครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ ความมีสติรู้คิด ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของอาจารย์ได้เพียงร้อยละ 69 แสดงว่าน่าจะมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ยังสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของอาจารย์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปน่าจะศึกษา ตัวแปรอื่นๆ ที่น่าจะส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์เพิ่มเติม เช่น การได้รับการถ่ายทอดทางสังคม การรับรู้ความสามารถแห่งตน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. (2542). *รื้อสร้างองค์ความคิดผู้หญิงกับสุขภาพ*. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กาญจนา จันทร์ไทย. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์. ดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา ตระกูลวรกุล. (2548). *อิทธิพลของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะครูและการวิจัยปฏิบัติการของครูที่มีต่อโอกาสการเพิ่มสมรรถภาพการวิจัย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา โล่ห์ประเสริฐ. (240). *รูปแบบการสื่อสาร ความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์. นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต. (การประชาสัมพันธ์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กันตยา เพิ่มผล. (2548). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- จริยา สมาคม. (2552). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะทางวิทยาศาสตร์วิชาเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน*. การศึกษาอิสระ. กศ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จิตรเลขา ธีระจามร. (2545). *การพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรณีศึกษามหาวิทยาลัยสองแห่ง*. ปริญญาโท ค.ด. (สาขาวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จันจนกร พรหมแก้ว. (2552). *ความพึงพอใจต่อการได้รับสิ่งจูงใจและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานจากคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากรพัฒนาสังคมและสวัสดิการ*. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์จิรา มั่นตะพงษ์ (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ*. ปริญญาโท ค.ด. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- จรัส สุวรรณมาลา. (2545). *การศึกษาที่มีวิจัยเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุณี แก้วทอง. (2552). *ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. ปรินญานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จารุพร แสงเป่า. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (2548). *การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครุอนุบาล*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จะเด็ด เปาโสภา และมนตรี พรหมเพ็ชร. (2548). *พัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ: เล่ม 1 การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะ*. สืบค้นวันที่ 15 ธันวาคม 2553, จาก <http://www.nsdv.go.th>
- ใจทิพย์ ณ สงขลา. (2544). *รายงานการวิจัย: การพัฒนาการเรียนการสอนแบบเน้นวิจัยผ่านเว็บเพื่อความใฝ่รู้ของนิสิตชั้นปีที่๑ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชินภัทร ทรยานนท์. (2547). *อุปสงค์การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*. สารนิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต เศรษฐศาสตรการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). *ลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในหลายอาชีพ*. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย. 1 (2), 115-135.
- ชญญา ลีศัตรุพ่าย. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล*. ปรินญานิพนธ์. ดุษฎีบัณฑิต (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์*. ปรินญานิพนธ์. ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- จิตติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. (2548). การพัฒนาระบบสมรรถนะของกรมการแพทย์
กระทรวงสาธารณสุข: เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ.
กรุงเทพฯ: บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน.(2548). การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า: ความหมาย วิธีวัดและ
แนวทางการพัฒนา. วารสารจิตวิทยา. 12: 65-81.
- ดวงทิพย์ กริมนตรี. (2551). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
สาระเศรษฐศาสตร์ เรื่องการบริโภค โดยใช้วิธีการเรียนการสอนที่เน้นการวิจัยเป็นฐาน.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ. กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2547). ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม
ของหัวหน้าในสถานีนามัยตำบล. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทีศนา แคมมณี. (2548). การจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ
กระบวนการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____. (2552). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์.
- _____. (2550). ศาสตร์การสอนเพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระวัฒน์ ฆะราช. (2546). การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและ
สมรรถภาพการวิจัยระหว่างครุณักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการและความต่อเนื่อง
ทางการวิจัย แตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ภาควิชาวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นวรรตน์ พูนโย. (2545). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการ
ในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ ครุฑเครือศรี.(2539). ระบบลูกจ้างประจำของส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: กองการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ:
บริษัททริปปเบิล กรุ๊ป จำกัด.

- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์. วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์. (2526). การสำรวจความเห็นของอาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหิดลเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์. นครปฐม: ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญสม สุขุมาลพงษ์. (2536). พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ผู้สอนวิชาเอกนาฏศิลป์ในสถาบันราชภัฏอุดรธานี ตามทัศนะของนักศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุหลัน ทองกลีบ. (2535). ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (เอกบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปทีป เมธาคุณวุฒิ. (2544). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรินดา วรรณ. (2548). ปัจจัยทำนายนการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปริศนา โชคพิพัฒน์. (2551). การศึกษาการได้รับการสนับสนุนทางสังคมและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในเขตเทศบาลตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี. รายงานการศึกษาอิสระ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประกอบ ศรีตระกูล. (2550). การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประเทือง ภูมิภัทราคม. (2540). การปรับพฤติกรรม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรินติ้ง เฮ้าส์.

- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล. (2532). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปานจักษ์ เหล่ารัตน์รพงษ์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม. ดุษฎีนิพนธ์. วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปีนเรศ กาศอดม. (2542). สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตร์ (พยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ปีนวดิ จิระนารักษ์. (2519). ศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น. (2547). การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผกาเพ็ญ จรุงแสง. (2547). ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2547). การเรียนการสอนที่มีวิจัยเป็นฐาน: ประมวลบทความ/ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ บรรณาธิการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2550). การเรียนรู้ที่มีวิจัยเป็นฐาน: ประมวลบทความ/ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ การตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการบริหารการพยาบาลกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ภิญญาพัชญ์ กาวินคำ. (2549). การพัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาในบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบอัจฉริยะเรื่อง “การออกแบบการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน”. วิทยานิพนธ์. ค.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (2554). วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย. สืบค้นวันที่ 15 ตุลาคม 2554, จาก <http://www.chandra.ac.th/th/his.php>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (ม.ป.ป.) คู่มือความสามารถหลักและความสามารถเฉพาะงาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานอธิการบดี.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2554). เป้าหมายของมหาวิทยาลัย. สืบค้นวันที่ 15 ตุลาคม 2554, จาก <http://www.ssru.ac.th/app2/front/about/vision.php>
- มณี ภาณุวัฒน์สุข. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์นิพนธ์. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เมธัส วันแอมเลาะ. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สืบค้นวันที่ 11 พฤศจิกายน 2553, จาก <http://dlibrary.spu.ac.th/dspace.pdf>
- มานิต กীরตินิตยา. (2552). การพัฒนาทักษะกระบวนการวิจัย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเจตคติต่อการเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่อง วัสดุและสมบัติของวัสดุ สารระเหยเรียนรู้วิทยาศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- มาสริน จันทงาม. (2543). ผลของการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นวิจัยต่อการใฝ่รู้และความสามารถในการคิดวิจารณ์ญาณของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มูลนิธิโตโยต้าประเทศไทยและมูลนิธิพระดาบส. (2552). คำพ่อสอน: ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- ยุพา रिมนุสิต. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงาน ตำแหน่ง การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพที่เข้มแข็งกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- รัชฎาพร สีดาตาษ. (2548). ตัวประกอบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา ภูเกียรติ. (2552). การสอนแบบโครงการและการสอนแบบใช้วิจัยเป็นฐาน: งานที่ครูประถมทำได้. กรุงเทพฯ: บริษัทสาสะแอนด์ซันพริ้นติ้งจำกัด.
- วรรณ วิไลรัตน์. (2528). การศึกษาผู้ใหญ่ในสถาบันอุดมศึกษา: วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา ตามทัศนะของนิสิตภาคสมทบ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณิกา ชาญสินธุ์. (2550). ผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์เรื่องการสำรวจความคิดเห็นของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนพรเจริญวิทยาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณะ บรรจง. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของ นักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณวิสา มูลีผล. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของนักเรียนระดับประถมศึกษา ระหว่างโรงเรียนที่จัดการเรียนรู้แบบใช้การวิจัยเป็นฐานกับโรงเรียนปกติ. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วสันต์ ทองไทย และปราณี โพธิสุข. (2553). การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย เป็นฐานที่มีต่อการเรียนรู้ของนิสิต: กรณีศึกษาในรายวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตรา ปัญญาชัย. (2543). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยา จุงหัตถการสาริต. (2552). ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเนตเวอร์ค คอมมูนิเคชั่น จำกัด. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วิรินทร์ ธรรมนารถสกุล. (2547). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยระดับบุคคล. ปรินญาณินพนธ์. วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาวณีย์ โพธิ์ปัสสา. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจฝนการทำงานของพยาบาลสีเหล่าทัพ. วิทยานิพนธ์. นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (นิเทศศาสตรพัฒนการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลลักษณ์ ลังกา. (2554). การศึกษาอิทธิพลทางสังคมและปัจจัยภายในต่อการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรวรรณ สุทิน. (2551). อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2553). เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตร Competency Based Management. สืบค้นวันที่ 14 ธันวาคม 2553, จาก <http://www.iothaiclub.in.th/article.pdf>
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. ปรินญาณินพนธ์. วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศจีมาส ขวัญเมือง. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ: การวิเคราะห์ลีสเซลล์และเครือข่ายใยประสาท. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศศิวิมล ทองพัว. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาล ชุมชน เขตการสาธารณสุข 6. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). คู่มือการประเมินคุณภาพสถานศึกษาสำหรับผู้ประเมินภายนอก. ภาควิชาวิจัยการศึกษา: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรงค์ ปทุมมาศ. (2543). การปฏิบัติงานสอนของอาจารย์ในกลุ่มราชภัฏภาคเหนือตาม ความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศิลาภรณ์ สุขศิลาเลิศ. (2550). คุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์
กับความสามารถ ในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์
วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริมล ประดิษฐ์วรคุณ. (2546). ปัจจัยกำหนดความพึงพอใจในงานสอบบัญชี มุมมองของ
ผู้รับการตรวจสอบและหน่วยงานกำกับดูแลกฎหมาย. วิทยานิพนธ์. บัญชีมหาบัณฑิต
(การบัญชี). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจาก
องค์กรกับการปฏิบัติงานของหัวหน้างานพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์นิพนธ์.
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมใจ จิตพิทักษ์. (2532). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ดุษฎีนิพนธ์. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และทัศนีย์ บุญเดิม. (2547). การเรียนการสอนที่มีวิจัยเป็นฐาน:
ประมวลบทความ/ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์ บรรณาธิการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาพร ภูมาใจ. (2553). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน รายวิชาชีววิทยาเพิ่มเติม
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สรารุช ชัยยong. (2552). การจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนา
ความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ในรายวิชาชีววิทยาพื้นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4.
ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม. (วิจัยและสถิติการศึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและประยุกต์. กรุงเทพฯ:
บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- สุกัญญา ไชวี่ไฉกุล; สุวัฒนา สุวรรณเขตนาคม; และอภิภา ปรัชชญพถุทธิ์. (2550). รายงาน
การวิจัย: การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์: กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติดา บุญปัน. (2548). ตัวบ่งชี้กระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบใช้วิจัยเป็นฐาน: กรณี
การปฏิบัติที่ดีที่สุดโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน. ปรินญาณิพนธ์. ค.ด. (การวิจัย
และจิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.

- สุภมาส อังสุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์.(2551). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.
- สุธาสินี บุญญาพิทักษ์. (2545). การพัฒนาหลักสูตรครุศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. ปรินทิพพานิช กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุธาสินี ไชยศึก. (2552). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะทางวิทยาศาสตร์วิชาเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนจากการจัดการเรียนรู้อัตโนมัติโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน. การศึกษาศาสตร์. กศ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2541). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ตีรกาพันธ์. (2553). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ . (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2551). กลยุทธ์การสอนคิดแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์
- สุวิช แยมเฟื่อน. (2545). การสังเกตพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ผู้สอนวิชาบริหารธุรกิจ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวารี สุขุมลารวรรณ. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ อสม. ในโครงการสาธารณสุขมูลฐาน ศึกษากรณีจังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์. ปรินทิพพานิช บัณฑิตวิทยาลัย (การพัฒนาชุมชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. สืบค้นวันที่ 12 พฤศจิกายน 2551, จาก <http://www.onec.go.th>
- _____ . (2545). ครูต้นแบบ ปี 2545. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- _____ . (2542). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. สืบค้นวันที่ 16 พฤศจิกายน 2551, จาก <http://www.onec.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547. สืบค้นวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2554, จาก http://president.uru.ac.th/legal_uru/prbraj.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

- _____ . (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นวันที่ 14 ธันวาคม 2553, จาก <http://www.aviation.go.th/rbm/competency.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.(2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552*. กรุงเทพฯ ฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____ . (2551). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ ฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *คู่มือการพัฒนางองค์การตามกรอบ การประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการมิติภายในด้านการพัฒนางองค์การ*. สืบค้นวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2556, จาก http://www.mua.go.th/users/development/opc_2555.pdf
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *การประเมินคุณภาพภายนอก ระดับอุดมศึกษา*. สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ.2554, จาก <http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/Report/university.php>
- เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์. (2539). *การพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนแบบเน้นวิจัย ทางการศึกษาพยาบาล*. วิทยานิพนธ์. ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อนุ เจริญวงศ์ระยับ. (2552). *การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่ เกี่ยวต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาในระดับปริญญาตรี*. ดุษฎีนิพนธ์. วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อมรวิรัช นาคทรพรพ. (2547). *เรียนรู้คู่วิจัย: กรณีการสอนด้วยกระบวนการวิจัยภาคสนาม วิชาการศึกษากับสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ในไฟฟูร์ย สีนลาร์ตัน (บรรณาธิการ). การเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐาน*. หน้า 61-80 ศูนย์ตำรา และเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2548). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และ สังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- อภิชัย ธิอามาตย์. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสอบสวนระดับ รองสารวัตรสอบสวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรัญ มะลิตอง. (2542). *ศึกษาสมรรถภาพการสอนระดับปริญญาตรีของอาจารย์ผู้สอน วิชาช่างอุตสาหกรรมในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ*. ปริญญาโทนิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อุทุมพร ทองอุไทย. (2523). *การประเมินอาจารย์: วิจัยและเครื่องมือ*. กรุงเทพฯ: สมานมิตร การพิมพ์.
- อุมาพร พุ่มัน. (2542). *การศึกษาการทำวิจัยเป็นที่มาของอาจารย์: การวิจัยรายกรณีสถาบัน ราชภัฏสวนดุสิต*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อัครพงษ์ สัจจาวิทิต. (2546). *ปรัชญาการศึกษาแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: บริษัท แอล. ที. เพรส จำกัด
- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับ นักศึกษายาบาลศาสตร์*. ปริญญาโท. ค.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อังศิรินทร์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทอภักดี. (2549). *การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทาง วิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อังศิรินทร์ อินทรกำแหง, อรพินท์ ชูชม, และอัจฉรา สุขารมณ. (2550). *การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์เชิงเหตุและตชนี้วัดภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงาน นอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2547). *การสอนแบบเน้นวิจัยโดยใช้สัญญาแห่งการเรียนรู้. ในไฟฟูร์ย์ สิ้นลาร์ตัน (บรรณาธิการ). การเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐาน*. หน้า 61-80 ศูนย์ตำรา และเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abdul Rahim Hamdan; & et al. (2010). Teaching Competency Testing Among Malaysian School Teachers. *Journal of Social Sciences*. 12(4): 610-617.
- Adrian Furnham. (2002). *Do personality factors predict job satisfaction*. *Personality and Individual Differences*. 33: 1325-1342.
- Albert Bandura. (1977). *Social Learning Theory*. USA: Prentice-Hall Inc.
- Allison Laura Cook. (2008). *Job Satisfaction and Job Performance: Is The Relationship Spurious?*. Dissertation Master of science. (Psychology). Texas: A & M University.
- Ambrin Faraz Masood. (2009). *Correlations between the Five Factor Model of Personality and Problem Behavior in Children*. Dissertation. Ph.D. (Counseling). Alabama: Auburn University.
- Andrew, M. Colman. (2003). *Dictionary of Psychology*. 3th ed. New York: Oxford University Press Inc.

- Arham Abdullah; & et al. (2011). *Evaluation of Job Satisfaction and Performance of Employees in Small and Medium Sized Construction Firms in Nigeria*. Retrieved November 1, 2011. from <http://www.ipedr.com/vol15/44-ICCPM2011A10023.pdf>
- Barry, J. Barbin, & James S. Boles. (1996). *The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction*. *Journal of Retailing*. 72 (1), p.57-75
- Benjamin, N. Waber; & Alex Sandy Pentland. (2011). *The Link Between Changes in Social Support and Changes in Job Satisfaction: An Investigation with the Sociometric Badge*. Retrieved November 6, 2011. from <http://hd.media.mit.edu/tech-reports/TR-646.pdf>
- Beverly, J. Myers. (2010). *Organizational Support, Perceived Social Support, And Intent To Turnover Among Psychiatric Nurses: A Mixed Methods Study*. Dissertation. Ph.D. Birmingham: The University of Alabama. Photocopie.
- Bollen, A. Kenneth (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Cheng Shuang Ji. (2007). *Maternal Mental Health Education, Acculturation, and Social Support as Predictors of The Parenting of Asian American and Asian Immigrant Mothers*. Dissertation. Ph.D. USA: University of Maryland
- Cheryl Moore Thomas. (1998). *Master's Level Counselors' Self-Perceived Multicultural Competence: Relation to General Counseling Competence, Conscientiousness and Openness to Experience*. Dissertation. Ph.D. (Counseling and Personnel Services). Maryland: University of Maryland at College Park.
- Christina Stroppa, & Erika Spieb. (2011). *International assignments: The role of social support and personal initiative*. *International Journal of Intercultural Relations*. p. 234-245.
- Chris Gratton; & Ian Jones. (2010). *Research Methods for Sports Studies*. 2nd ed. USA. and Canada: Taylor & Francis e-library.
- Cobb, S. T. (1976). *Social Support and A Moderator of Life Stress*. *Psychosomatic Medicine*, 38 (5), 300-314.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Deborah, L. Rhatigan. (2002). *Effect of Received Social Support on Battered Women's Commitment to their Abusive Relationships*. Dissertation. Ph.D. (Psychology). USA: Virginia Polytechnic Institute and State University.

- Erica L. Hauck, & Lori Anderson Snyder. (2008). *Workload Variability and Social Support: Effects on Stress and Performance*. Retrieved from Springer (17, April).
- Furnham, A. (1990). *A question of competency*. *Personel Management*, June, 37-41.
- Gemma Bateman. (2009). *Employee Perceptions of Co-worker Support and Its Effect on Job Satisfaction, Work Stress and Intention to Quit*. Dissertation Masters of Science (Applied Psychology). New Zealand: University of Centerbury.
- Gerhard Blicke; & et al. (2007). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*. 72: 377-387.
- Green, Alison. (2010.) *Research Based Learning*. Retrieved November 16, 2010. from <http://www.griffith.edu.au>
- Hackman, J. Richard. ; & Oldman, Greg R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hativa, Nira. (2000). *Teaching for Effective Learning in Higher Education*. Dordrecht: Kluwer Academic.
- Haiyan Kong; & et al. (2011). *From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency*. *International Journal of Hospitality Management*: Elsevier Ltd.
- Hair, Joseph F.; & et al. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. Pearson Education, Inc.
- Harris Davis. (2000). Model for multicultural nutrition counseling competencies. *Journal of The American Dietetic Association*. 100(10): 1178-1185.
- Jackie Mamitsa Bayana Ramasodi. (2010). *Factors Influencing Job Satisfaction Among Health Care Professionals at South Rand Hospital*. Dissertation, M.D. (Public Health). South Africa: The University of Limpopo.
- Jae Vanden Berghe. (2011). *Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place*. Retrieved November 2, 2011. from <http://publications.theseus.fi/bitstream/>
- Jan Selmer. And Randy Chiu. (2004). *Required human resources competencies in the future: a framework for developing HR*. Retrieved January 11, 2011. from <http://www.eurojournals.com>
- Jamie Cano. (1992). Learning Styles, Teaching Styles and Personality Styles of Preservice Teacher of Agricultural Education. *Journal of Agricultural Education*. (Spring). 46-52.

- Jennifer, S. Skibba. (2002). *Personality and Job Satisfaction: An Investigation of Central Wisconsin Firefighters*. Retrieved November 1, 2011.
from <http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/>
- Jewell, L. N. (1988). *Contemporary Industrial / Organizational Psychology*. 3rd ed. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- John, P. Wanous. (1974). *A Causal-correlational analysis of the job satisfaction and job performance relationship*. *Journal of Applied Psychology*. 59 (2): 139-144.
- John Wiley. (2004). *Making Sense of Online Learning: A Guide for Beginners and the Truly Skeptical*. San Francisco: Pfeiffer Inc.
- Judge, T.A.; & et al. (2001). *The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review*. *Psychological Bulletin*. 127(3): 376-407.
- Judge, T.A.; Daniel Heller, Michael, K. Mount. (2002). *Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*. 87(3): 530-541.
- Julie Battilana; & et al. (2010). *Leadership competencies for implementing planned organizational change*. *The Leadership Quarterly*. 21: 422-438.
- Karen van Dama; & Marieke Schipper; & Piety Runhaar. (2010). *Developing a competency-based framework for teachers' entrepreneurial behaviour*. *Teaching and Teacher Education*. 26: 965-971.
- Kiymet Selvi. (2011). *Teacher' Competencies*. Retrieved January 22, 2011.
from <http://international-journal-of-axiology.net/article/Selvi.pdf>
- Luthans, Fred. (1989). *Organizational Behavior*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Merns, K.J. (2007). *Organizational support and safety outcomes: An un-investigated relationship?* Retrieved January 22, 2012. from <http://www.sciencedirect.com>
- Md Chabalala. (2006). *Evaluating The Level Of Job Satisfaction Of Financial Inspectors In The Limpopo Inspectorate Division*. Mini-Dissertation, Ph.D. (Business Administration). United State: Division of Economic and Management Science Unisa.
- Ming Liu; & et al. (2007). *Development of competency inventory for registered nurses in the people's republic of china: Scale development*. *International Journal of Nursing Studies*. 44: 805-813.
- Munro L.; Rodwell J.; & Harding L. (1998). *Assessing occupational stress in psychiatric nurses using the full job strain model the value of social support to nurses*. *International Journal of Nursing Studies*. p. 339-345.

- Nicole, M. Dudley; & et al. (2006). *A Meta-Analytic Investigation of Conscientiousness in The Prediction of Job Performance: Examining the Intercorrelations and the Incremental Validity of Narrow Traits*. *Journal of Applied Psychology*. 91(1): 40-57.
- Nwachukwu Prince Ololube. (2011). *Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment*. Retrieved Noember 3, 2011. from <http://www.usca.edu/essays/vol182006/ololube.pdf>
- Nahyun Kwon; & Hana Song. *Personality traits, gender, and information competency Among college students*. *Malaysian Journal of Library & Information Science*. 16(1): 87-107.
- Natasa Pantic; & Theo Wubbels. (2010). *Teacher competencies as basis for teacher education-View of Serbian teacher and teacher educators*. *Journal of Teaching and Teacher Education*. p: 694-703.
- Oliver, P. John. (1999). *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. *Handbook of personality: Theory and research*. 2nd ed. Newyork: Guilford (inpress).
- Olayiwola Olusola. (2011). *Intinsic Motivation, Job Satisfaction and Self-Efficacy as Pridictors of Job Performance of Industial Workers in Ijebu Zone of Ogun State*. *The Journal of International Social Research*. 4(17): 569-577.
- Organ, D. W., & Thomas Bateman. (1986). *Organizational Behavior*. 3rd ed. USA.: Business Publication, Inc.
- Organ, D. W., et al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequence*. California: Sage Publication.
- Osman M. Karatepe, & Hasan Kilic. (2007). *Relationships of supervisor support and conflicts in the work–family interface with the selected job outcomes of frontline employees*. *Tourism Management*. 28(1): 238-252.
- Patrick, W. Prag. (2003). *Stress, Burnout, and Social Support: A Review and Call for Research*. *Air Medical Journal* 22(4): 18-25.
- Rhoades, & et al. (2002, Aug.). *Perceived organizational support: A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sakumar, M. Com. (2011). *A Study on Mapping Job Satisfaction And Its Effect on Competency Inclusiveness among The Teaching Facilties of Self Financing Arts and Sscience College, Trichy*. Retrieved January 3, 2011. from <http://www.scribd.com/doc/28507228/Job-Satisfaction.pdf>

- Sarason, G. Irwin; & et al. (1987). *A brief measure of social support: practical and theoretical implications*. *Journal of social and personal relationship*. 4 (1): 497-510.
- _____. (1983). Assessing social support: the social support questionnaire. *Journal of personality and social psychology*. 44(1): 127-139
- Schumacker, R.E.; & Lomax, R.G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Shanna, R. Teel. (2003). *Relationships Among Perceived Organizational Support, Teacher efficacy, and Teacher performance*. Dissertation. Ph.D. (Clinical & Industrial-Organizational Psychology). USA: Proquest Information and Learning Company. Photocopie.
- Shelley Johnson Listwan. (2001). *Personality and Criminal Behavior: Reconsidering The Individual*. Dissertation. Ph.D. (Criminal Justice). Ohio: University of Cincinnati.
- Shauna Hughes Frisbie, B.S. (1998). *The Five Factors of Personality and Interpersonal Competence: A Test of The Contextual Model*. Thesis. Master of Science. Texas: Texas Tech University.
- Steven, D. Brown; & et al. (2011). *Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis*. *Journal of Vocational Behavior*. 79: 81-90.
- Teresa Guasch; & et al. (2009). *University teacher competencies in a virtual teaching/ Learning environment: Analysis of a teacher training experience*. *Journal of Teaching and Teacher Education*. p.1-8.
- Tim Rees, Lew Hardy, & Lynne Evans. (2010). *Stressors, social support and psychological responses to sport injury in high- and low-performance standard participants*. *Psychology of sport and exercise*. p. 1-8.
- Thomas, J. Zagencyk. (2001). *A social influence analysis of perceived organizational support*. Dissertation. Ph.D.. (Business). USA.: University of Pittsburgh. Photocopied.
- Thomas Paraidathathu; & Jamia Azdina Jamal; & Norazrina Azmi. (2011). *Preceptor Assessment of the Competencies of Pharmacy Graduates*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 18: 134-137.
- Tabachnick, Barbara G.; & Fidell, Linda S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. 5th ed. Pearson Education, Inc.

- Upayachandra, E.G. (2011). *Personality Dimensions as Predictors of job satisfaction of IT Employee in Sri Lanka*. Retrieved November 15, 2011 from <http://www.kln.ac.lk/fcms/ICBI2011/Proceedings2011/Papers/HRM%20940.pdf>
- Waheeda Lillevik. (2007). *Cultural Diversity, Competencies and Behavior: Workforce Adaptation Of Minorities*. *Managing Global Transitions*. 5 (1), 85-102. Retrieved November 22, 2010. from <http://www.elsin>
- Wei Liu. (2004). *Perceived Organization Support: Linking Human Resource Management Practices With Important Work Outcomes*. Dissertation. Ph.D.. USA: University of Maryland. Photocopie
- Where Naseema. (1994). *Teaching competency of Secondary School physical science teachers in relation to their satisfaction of teaching the subject*. Retrieved November 5, 2011. from <http://www.space-expectations.org/teaching-competency-and-teacher-job-satisfaction-among-secondary-school-teachers.html>
- Zainal Ariffin Ahmad, & Zeinab Amini Yekta. (2010). *Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study*. 6(2):162-184. Retrieved March 2, 2011. from <http://www.upcommons.upc.edu>





ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถามชุดที่.....

NO. ()

แบบสอบถาม

**ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้
แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล**

เรียน ท่านอาจารย์ที่นับถือ

ดิฉันนางสาวปัญญา ประดิษฐบาทุภา นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อ
สมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ซึ่งการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม และสามารถให้ข้อมูลที่เป็น
ประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ได้ ซึ่งความอนุเคราะห์จากท่านจะทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี ทั้งนี้
ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
และการนำเสนอข้อมูลจะแสดงเป็นภาพรวม ไม่แสดงข้อมูลเป็นรายบุคคลหรือระดับมหาวิทยาลัยแต่
อย่างไร ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เมื่อท่าน
ตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอได้โปรดส่งแบบสอบถามกลับคืนที่ผู้ประสานงาน ซึ่งเป็นผู้
ที่แจกแบบสอบถามให้กับท่าน และขอ ความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามคืนโดยเร็วที่สุดเท่าที่
ท่านจะกรุณา โดยผู้วิจัยจะมารับแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานด้วยตนเอง

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวปัญญา ประดิษฐบาทุภา

ผู้วิจัย

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ท่านอ่านรายละเอียดของคำชี้แจงทั้งหมดก่อนตอบแบบสอบถามฉบับนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 7 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามการสอนของข้าพเจ้า ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะ
ของข้าพเจ้า ตอนที่ 4 แบบสอบถามความมีสติรู้คิด ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
ตอนที่ 6 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ตอนที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้การ
สนับสนุนทางสังคมของ เพื่อนร่วมงาน โดยใช้เวลาในการทำแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ
15-20 นาที

2. เพื่อเป็นกรอบอ้างอิง คำว่า **สมรรถนะของข้าพเจ้า** หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ ด้าน การจัดการเรียนรู้ และด้านวิจัย และคำว่า **การสอนของข้าพเจ้า** หมายถึง การจัดการเรียนรู้ โดยใช้ผลงานวิจัยประกอบเนื้อหาที่ศึกษาให้แก่ผู้เรียน ได้แก่ ผลงานวิจัยของผู้สอน หรือผลงานวิจัยของผู้อื่นในวิชาที่ศึกษา ตลอดจนการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการวิจัย

ท่านที่ต้องการติดต่อสอบถามหรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัย กรุณาโทร **086-570-5635** หรือ e-mail มาที่ **punyada_p@hotmail.com**

ตามสภาพความเป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. ระยะเวลาการทำงาน 1) 2-5 ปี 2) 6-9 ปี 3) 10-14 ปี 4) ≥ 15 ปี โปรดระบุ.....
3. สถานภาพ 1) ข้าราชการ 2) พนักงานมหาวิทยาลัย
4. ระดับการศึกษา 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท 3) ปริญญาเอก 4) อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. ตำแหน่งทางวิชาการ 1) อาจารย์ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3) รองศาสตราจารย์ 4) ศาสตราจารย์
6. ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ 1) ไม่มี 2) ระดับชาติ จำนวน.....เรื่อง 3) ระดับนานาชาติ จำนวน.....เรื่อง
7. ประสบการณ์และจำนวนงานวิจัยที่ท่านเคยทำในอดีตจนถึงปัจจุบัน 1) ไม่เคยทำงานวิจัย 2) 1-2 เรื่อง 3) 3-5เรื่อง 4) 6-10 เรื่อง 5) ≥ 10 เรื่อง โปรด ระบุ.....
8. ท่านมีประสบการณ์การทำวิจัยในลักษณะใดบ้าง 1) ทำคนเดียว จำนวน.....เรื่อง 2) ทำเป็นทีม จำนวน.....เรื่อง
9. สังกัดมหาวิทยาลัย 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการสอนของข้าพเจ้า

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าความตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าความตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าความตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าความตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างมาก
- 5 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าความตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก
- 6 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าความตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด \longrightarrow มากที่สุด						สำหรับ เจ้าหน้าที่
		1	2	3	4	5	6	
1	ข้าพเจ้าสอดแทรกผลการวิจัยของตนเองมาใช้ประกอบการสอน							
2	ข้าพเจ้าเชื่อมโยงผลการวิจัยของผู้อื่นมาใช้ประกอบการสอน							
3	ข้าพเจ้านำงานวิจัยมาให้นักศึกษาได้ศึกษาและอภิปรายร่วมกันในชั้นเรียน							
4	ข้าพเจ้าเน้นความสำคัญของการนำผลการวิจัยมาใช้ในการประกอบการสอนทุกวิชา							
5	ข้าพเจ้าให้นักศึกษาวิพากษ์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่สอน							
6	ข้าพเจ้าให้นักศึกษาศึกษาเอกสารประกอบการสอนที่มีตัวอย่างผลการวิจัยมารวมอภิปรายในห้องเรียน							
7	ข้าพเจ้าให้นักศึกษาทำการศึกษางานวิจัย เพื่อมาอภิปรายในชั้นเรียน							
8	ข้าพเจ้ามักให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการทำรายงานประมวลผลงานวิจัยส่ง เพื่อศึกษาข้อค้นพบ/ องค์ความรู้ในศาสตร์ของตน เช่น การสรุปผลงานวิจัยส่ง การสำรวจ การวิจัยเอกสาร							
9	ข้าพเจ้าแนะนำข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย เช่น เว็บไซต์ต่างๆ วารสารงานวิจัย ฐานข้อมูลการวิจัย เป็นต้น ให้นักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษา ได้เรียนรู้							
10	ข้าพเจ้านำกระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการสอน							
11	ข้าพเจ้าฝึกให้ผู้เรียนตั้งคำถามที่สามารถพัฒนาไปสู่ปัญหาการวิจัยได้							
12	ข้าพเจ้าฝึกให้นักศึกษารู้จักหาเหตุผลมาประกอบการคาดคะเนคำตอบ							
13	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้นักศึกษาค้นหาคำตอบด้วยตนเอง							
14	ข้าพเจ้าแนะนำให้ผู้เรียนฝึกหาข้อมูลจากฐานข้อมูลการวิจัย แม้จะต้องใช้เวลามาก เพื่อค้นหาคำตอบ							
15	ข้าพเจ้าพัฒนานักศึกษาให้รู้จักเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับข้อมูลที่ต้องการเพื่อนำมาใช้ศึกษาหาข้อมูลในวิชาต่าง							

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด \longrightarrow มากที่สุด						สำหรับ เจ้าหน้าที่
		1	2	3	4	5	6	
16	ข้าพเจ้านะให้นักศึกษาได้ร่วมกันหาข้อสรุปในประเด็นที่อภิปราย เมื่อนักศึกษามีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน							
17	ข้าพเจ้าให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหา หรือ ค้นคว้าคำตอบด้วยกระบวนการวิจัยตั้งแต่เริ่มกำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐาน เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล							

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะของข้าพเจ้า

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างมาก
- 5 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก
- 6 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด \longrightarrow มากที่สุด						สำหรับ เจ้าหน้าที่
		1	2	3	4	5	6	
18	ข้าพเจ้าใช้ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง							
19	ข้าพเจ้ากำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนแต่ละครั้งอย่างชัดเจน							
20	ข้าพเจ้าจัดเตรียมเนื้อหาสาระในวิชาที่สอนได้อย่างถูกต้องตรงกับคำอธิบายรายวิชา							
21	ข้าพเจ้าสามารถสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและเค้าโครงของวิชาที่สอนได้เป็นอย่างดี							
22	ข้าพเจ้าสามารถตอบข้อซักถาม หรือให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนได้เสมอ							
23	ข้าพเจ้ากำหนดวิธีการสอนได้หลายรูปแบบ และเลือกให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระที่สอน							
24	ข้าพเจ้าสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเป็นขั้นตอนจนทำให้ให้นักศึกษาเข้าใจสิ่งที่เรียนได้ง่ายขึ้น							

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด \longrightarrow มากที่สุด						สำหรับ เจ้าหน้าที่
		1	2	3	4	5	6	
25	ข้าพเจ้าผลิตสื่อหรือเอกสารประกอบการสอนที่ช่วยให้ การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ							
26	ข้าพเจ้าสามารถใช้สื่อการสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ สอน และสถานการณ์							
27	ข้าพเจ้าจบการศึกษาในหลักสูตรที่ฝึกประสบการณ์การทำ วิจัย หรือทำวิทยานิพนธ์ หรือปริญญาโทหรือปริญญาตรีครบทุก ชั้นตอน							
28	ข้าพเจ้าสามารถทำงานวิจัยได้อย่างเชี่ยวชาญทุกชั้นตอน							
29	ข้าพเจ้าสามารถทำงานวิจัยได้หลายรูปแบบทั้งในเชิง คุณภาพ ปริมาณและการวิจัยขั้นสูง							
30	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจด้านระเบียบวิธีเป็นอย่างดี							
31	ข้าพเจ้าสามารถให้คำปรึกษาแนะนำด้านการวิจัยแก่ ผู้สนใจได้เสมอ							
32	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับในความสามารถด้านการวิจัยจาก ผู้ร่วมงาน							
33	ข้าพเจ้ามักทำงานวิจัยเพื่อมาพัฒนางานที่ข้าพเจ้า รับผิดชอบ หรือพัฒนาหน่วยงาน เช่น พัฒนาการเรียนการ สอน							
34	การทำงานวิจัยควบคู่กับการสอน และภารกิจอื่นๆใน มหาวิทยาลัย ไม่เป็นปัญหาสำหรับข้าพเจ้า							
35	ข้าพเจ้าสามารถเผยแพร่บทความวิจัยของตนเองใน วารสารที่เป็นที่ยอมรับได้							

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความมีสติรู้คิด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างมาก
- 5 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก
- 6 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าข้อความตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด → มากที่สุด						สำหรับ เจ้าหน้าที่
		1	2	3	4	5	6	
36	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความสามารถสูง							
37	ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล							
38	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ามักจะหาสิ่งของที่ต้องการใช้ไม่พบ							
39	ดูเหมือนว่าข้าพเจ้าจะไม่สามารถจัดระเบียบงานและเวลาของตนเองได้เลย							
40	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังและความสามารถ							
41	เมื่อข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำอะไรแล้ว ข้าพเจ้าจะยึดมั่นในการทำตามนั้นเสมอ							
42	ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจนและมีการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน							
43	ข้าพเจ้าทำงานทุกวิถีทางเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย							
44	ข้าพเจ้ามุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานที่ดีเยี่ยมในทุกสิ่งที่ข้าพเจ้าทำ							
45	ข้าพเจ้าสามารถทำงานให้เสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี							
46	ข้าพเจ้าควบคุมตนเองให้ทำงานจนสำเร็จได้ ถึงแม้จะพบกับอุปสรรคใดๆ ก็ตาม							
47	ข้าพเจ้าเป็นคนไม่ละเอียดถี่ถ้วน							
48	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ามักทำอะไรไปโดยไม่ได้คิดไตร่ตรอง							
49	ข้าพเจ้าคิดอย่างรอบคอบก่อนที่จะทำอะไรๆ							

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณภาพตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณภาพตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณภาพตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณภาพตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างมาก
- 5 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณภาพตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก
- 6 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณภาพตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด \longrightarrow มากที่สุด						สำหรับ เจ้าหน้าที่
		1	2	3	4	5	6	
50	ความมั่นคงของงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่							
51	ความมั่นคงในอนาคตของมหาวิทยาลัยที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่							
52	รายได้และสิทธิประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับจากการทำงาน							
53	ค่าจ้างที่ข้าพเจ้าได้รับจากการทำงานมีความยุติธรรม							
54	ข้าพเจ้าพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน							
55	โอกาสที่ข้าพเจ้าได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน							
56	โอกาสที่ข้าพเจ้าได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน							
57	การยอมรับและการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา							
58	การสนับสนุนและการแนะนำในการทำงานที่ข้าพเจ้าได้รับจากผู้บังคับบัญชา							
59	โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้ามีความพึงพอใจอย่างมากกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่							
60	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจในลักษณะงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่							
61	ข้าพเจ้าคิดที่จะลาออกจากงานนี้อยู่บ่อยครั้ง							
62	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มีความสุข เนื่องจากข้าพเจ้าไม่มีความสามารถในการทำงานในตำแหน่งนี้							
63	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจในตนเองเป็นอย่างมาก เมื่อสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี							
64	การพัฒนาและความเจริญงอกงามที่ได้รับจากการทำงาน							
65	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ได้รับประสบความสำเร็จอย่างคุ้มค่า							
66	ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างเป็นอิสระทั้งทางความคิดและการกระทำ							
67	ความท้าทายของงานที่ข้าพเจ้าทำ							

ตอนที่ 6 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างมาก
- 5 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก
- 6 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด → มากที่สุด						สำหรับ เจ้าหน้าที่
		1	2	3	4	5	6	
68	มหาวิทยาลัย หรือคณะของข้าพเจ้ามีนโยบายสนับสนุนการจัดการเรียนรู้โดยจัดให้มีเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เพียงพอ							
69	มหาวิทยาลัย หรือคณะของข้าพเจ้ามีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัย โดยจัดให้มีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ							
70	มหาวิทยาลัย หรือคณะของข้าพเจ้าจัดหาเงินสนับสนุนสำหรับการทำวิจัย หรือการตีพิมพ์ผลงานวิจัย หรือการนำเสนอผลงานวิจัย							
71	มหาวิทยาลัย หรือคณะของข้าพเจ้ากำหนดภาระงานด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัยเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน							
72	มหาวิทยาลัย หรือคณะของข้าพเจ้านำผลงานวิจัยของอาจารย์แต่ละคนมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ							
73	มหาวิทยาลัย หรือคณะของข้าพเจ้ามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม							
74	คำตอบแทนกับสวัสดิการที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน							
75	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมให้ทำตำแหน่งทางวิชาการ							
76	ข้าพเจ้ามักได้รับโอกาสเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย หรือสมรรถนะด้านการเรียนการสอน							
77	มหาวิทยาลัย หรือคณะของข้าพเจ้าให้โอกาสอาจารย์ไปฝึกอบรม หรือศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น							
78	มหาวิทยาลัย หรือคณะของข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับอาจารย์ที่ทำงานวิจัย เช่น มักได้รับเชิญ หรือให้ทำงานที่มีความสำคัญ							

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด \longrightarrow มากที่สุด						สำหรับ เจ้าหน้าที่
		1	2	3	4	5	6	
79	มหาวิทยาลัย หรือคณะของข้าพเจ้ามีการเชิดชูเกียรติอาจารย์ที่ทำงานวิจัย เช่น ให้อุปภัตร มอบรางวัล							
80	มหาวิทยาลัย หรือคณะของข้าพเจ้าตระหนักว่าอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นการทำคุณประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย							
81	อาจารย์ที่ไม่ทำวิจัยได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพไม่แตกต่างกับอาจารย์ที่ทำวิจัย							

ตอนที่ 7 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างน้อย
- 4 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับค่อนข้างมาก
- 5 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก
- 6 หมายถึง ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด \longrightarrow มากที่สุด						สำหรับ เจ้าหน้าที่
		1	2	3	4	5	6	
82	ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือการวิจัยอย่างสม่ำเสมอจากเพื่อนร่วมงาน							
83	ข้าพเจ้าได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือการวิจัยอย่างสม่ำเสมอจากเพื่อนร่วมงาน							
84	ข้าพเจ้ารู้สึกว่เพื่อนร่วมงานไม่ยินดีช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน หรือการวิจัย							
85	เพื่อนร่วมงานให้การสะท้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือการวิจัยของข้าพเจ้า							
86	ทุกครั้งที่ฉันมีปัญหา เพื่อนร่วมงานจะให้กำลังใจแก่ฉันในการเผชิญปัญหา							
87	เพื่อนร่วมงานแสดงความรักความเห็นใจเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาที่ไม่สบายใจ							
88	เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับข้าพเจ้าในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม							

ข้อ	ข้อความ	น้อยที่สุด \longrightarrow มากที่สุด						สำหรับ เจ้าหน้าที่
		1	2	3	4	5	6	
89	เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกับฉันอย่างจริงใจเมื่อฉันประสบความสำเร็จในการทำงาน							
90	เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของข้าพเจ้าอย่างแท้จริง							
91	เพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือข้าพเจ้าอย่างเต็มกำลังความสามารถ เมื่อข้าพเจ้าต้องการ							
92	เพื่อนร่วมงานช่วยสอนแทนเมื่อข้าพเจ้าไม่สามารถเข้าสอนได้							
93	เมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุปัจจัยต่างๆ เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้า							
94	เพื่อนร่วมงานมักปฏิเสธเมื่อข้าพเจ้าขอยืมสื่อการสอน							
95	ข้าพเจ้าไม่สามารถขอสื่อ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยจากเพื่อนร่วมงานได้							

กราบขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข.

ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 16 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง-หน่วยงานของผู้เชี่ยวชาญ
1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	อาจารย์พิเศษ
1.1 รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร	สถาบันวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ไสว พักขาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมศาสตร์	
3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.วัลภา สบายยิ่ง	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3.2 อาจารย์ดร.วิชุดา กิจธรรม	อาจารย์ประจำ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3.3 อาจารย์ดร.ปานจักษ์ เหล่ารัตนพงษ์	อดีตอาจารย์ประจำ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก ค.

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 17 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน
(Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัด
พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

ข้อ	ค่า Corrected Item-Total Correlation	
	ฉบับทดลองใช้ (N = 100)	ฉบับใช้จริง (N = 720)
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้		
1	.56	.65
2	.63	.73
3	.74	.80
4	.74	.79
5	.77	.77
6	.77	.80
7	.75	.77
8	.68	.73
9	.54	.66
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.93
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้		
10	.75	.73
11	.77	.79
12	.70	.76
13	.66	.73
14	.71	.79
15	.74	.80
16	.71	.80
17	.73	.81
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.94
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		.96

ตาราง 18 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดสมรรถนะของอาจารย์

ข้อ	ค่า Corrected Item-Total Correlation	
	ฉบับทดลองใช้ (N = 100)	ฉบับใช้จริง (N = 720)
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้		
18	.62	.73
19	.77	.78
20	.67	.81
21	.69	.81
22	.73	.73
23	.67	.78
24	.63	.78
25	.54	.70
26	.70	.73
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.94
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวิจัย		
27	.61	.57
28	.81	.84
29	.84	.85
30	.85	.84
31	.86	.87
32	.85	.83
33	.82	.76
34	.60	.66
35	.75	.75
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.94
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		.94

ตาราง 19 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดความมีสติรู้คิด

ข้อ	ค่า Corrected Item-Total Correlation	
	ฉบับทดลองใช้ (N = 100)	ฉบับใช้จริง (N = 720)
องค์ประกอบที่ 1 ด้านความมีสมรรถนะในการจัดการตนเอง		
36	.79	.73
37	.79	.73
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	.88	.84
องค์ประกอบที่ 2 ด้านความมีระบบระเบียบ		
38	.62	.60
39	.62	.60
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	.77	.75
องค์ประกอบที่ 3 ด้านความยึดมั่นในหน้าที่รับผิดชอบ		
40	.50	.68
41	.50	.68
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	.66	.81
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมุ่งความสำเร็จ		
42	.72	.77
43	.70	.78
44	.73	.77
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	.85	.88
องค์ประกอบที่ 5 ด้านความมีวินัยในตนเอง		
45	.66	.67
46	.66	.67
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	.80	.80
องค์ประกอบที่ 6 ด้านความสุขุมรอบคอบ		
47	.80	.64
48	.77	.70
49	.51	.28
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	.82	.70
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.88	.87

ตาราง 20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน
(Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัด
ความพึงพอใจในงาน

ข้อ	ค่า Corrected Item-Total Correlation	
	ฉบับทดลองใช้ (N = 100)	ฉบับใช้จริง (N = 720)
องค์ประกอบที่ 1 ด้านบริบท		
50	.44	.60
51	.47	.66
52	.70	.71
53	.68	.68
54	.66	.61
55	.77	.64
56	.53	.58
57	.52	.65
58	.49	.62
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	.86	.88
องค์ประกอบที่ 2 ด้านลักษณะงาน		
59	.70	.64
60	.79	.65
61	.59	.36
62	.42	.24
63	.55	.54
64	.79	.65
65	.75	.70
66	.61	.63
67	.66	.57
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	.89	.83
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.91	.92

ตาราง 21 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

ข้อ	ค่า Corrected Item-Total Correlation	
	ฉบับทดลองใช้ (N = 100)	ฉบับใช้จริง (N = 720)
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดนโยบาย		
68	.57	.76
69	.60	.80
70	.65	.78
71	.41	.79
72	.50	.66
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.90
องค์ประกอบที่ 2 ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา		
73	.54	.68
74	.60	.67
75	.72	.73
76	.74	.77
77	.62	.69
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.88
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยอมรับ		
78	.44	.60
79	.46	.63
80	.54	.68
81	.31	ตัดทิ้ง (ไม่ผ่านเกณฑ์)
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.85
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		.94

ตาราง 22 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ค่า Corrected Item-Total Correlation	
	ฉบับทดลองใช้ (N = 100)	ฉบับใช้จริง (N = 720)
องค์ประกอบที่ 1 ด้านข้อมูลข่าวสาร		
82	.45	.71
83	.34	.73
84	.23	ตัดทิ้ง (ไม่ผ่านเกณฑ์)
85	.40	.37
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.87
องค์ประกอบที่ 2 ด้านอารมณ์		
86	.82	.83
87	.78	.88
88	.75	.83
89	.90	.84
90	.81	.84
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.94
องค์ประกอบที่ 3 ด้านวัตถุ		
91	.62	.57
92	.49	.50
93	.62	.56
94	.40	.40
95	.37	.45
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน		.73
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		.92



ภาคผนวก ง.

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างข้อคำถามที่ใช้ใน
การวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจริง

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน (n = 720)

ข้อ	องค์ประกอบด้าน	Standardize Loading	R ²
การใช้ผลการวิจัยประกอบการจัดการเรียนรู้			
2		.52	.42
6		.72	.52
8		.83	.68
9		.81	.65
การใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนรู้			
12		.68	.46
14		.86	.74
15		.85	.73
17		.84	.71

$\chi^2 = 92.23$, $df=19$ ($p= .00$), $SRMR = .028$, $RMSEA = .074$, $GFI = .97$, $NFI = .99$,
 $CFI = .99$, $TLI = .98$, $AGFI = .94$, $PNFI = .67$, $\chi^2 / df = 4.85$

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรสมรรถนะของอาจารย์

(n = 720)

ข้อ	องค์ประกอบด้าน	Standardize Loading	R ²
สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้			
18		.79	.62
19		.84	.71
20		.87	.76
21		.85	.72
22		.82	.68
24		.76	.58
สมรรถนะด้านการวิจัย			
28		.88	.77
29		.89	.79
30		.91	.82
31		.89	.80
34		.62	.39

$\chi^2 = 187.60$, $df=43$ ($p= .00$), $SRMR = .033$, $RMSEA = .068$, $GFI = .95$, $NFI = .98$,
 $CFI = .99$, $TLI = .98$, $AGFI = .93$, $PNFI = .77$, $\chi^2 / df = 4.36$

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรความมีสติรู้คิด

(n = 720)

ข้อ	ข้อที่	Standardize Loading	R ²
ความมีสมรรถนะ			
36		.78	.61
37		.93	.87
ความยึดมั่นในหน้าที่รับผิดชอบ			
40		.78	.61
41		.90	.80
การมุ่งความสำเร็จ			
43		.84	.71
44		.87	.75
ความมีวินัยในตนเอง			
45		.84	.71
46		.82	.67

$\chi^2 = 38.01$, $df=14$ ($p= .00052$), $SRMR = .033$, $RMSEA = .049$, $GFI = .99$, $NFI = .99$,
 $CFI = 1.00$, $TLI = .99$, $AGFI = .97$, $PNFI = .50$, $\chi^2 / df = 2.71$

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรความพึงพอใจในงาน
(n = 720)

ข้อ	ข้อที่	Standardize Loading	R ²
ความพึงพอใจในงานด้านบริบท			
50		.62	.39
53		.69	.48
54		.67	.44
58		.62	.39
ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน			
60		.76	.58
61		.33	.11
64		.73	.53
67		.64	.41

$\chi^2 = 86.09$, $df=19$ ($p= .00$), $SRMR = .036$, $RMSEA = .070$, $GFI = .97$, $NFI = .97$,
 $CFI = .98$, $TLI = .97$, $AGFI = .94$, $PNFI = .66$, $\chi^2 / df = 4.53$

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรการรับรู้
การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (n = 720)

ข้อ	ข้อที่	Standardize Loading	R ²
การกำหนดนโยบาย			
69		.80	.64
70		.84	.71
71		.86	.73
72		.74	.54
โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา			
74		.66	.43
75		.82	.67
76		.87	.75
77		.79	.63
การยอมรับ			
79		.87	.76
80		.88	.77

$\chi^2 = 114.75$, $df=32$ ($p= .00$), $SRMR = .029$, $RMSEA = .060$, $GFI = .97$, $NFI = .99$,
 $CFI = .99$, $TLI = .99$, $AGFI = .95$, $PNFI = .70$, $\chi^2 / df = 3.58$

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามในตัวแปรการรับรู้
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (n = 720)

ข้อ	ข้อที่	Standardize Loading	R ²
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร			
82		.92	.85
83		.93	.86
85		.65	.42
การสนับสนุนด้านอารมณ์			
88		.81	.65
89		.90	.81
90		.93	.87
91		.92	.84
การสนับสนุนด้านวัตถุ			
92		.81	.65
93		.91	.82

$\chi^2 = 101.61$, $df=24$ ($p= .00$), $SRMR = .028$, $RMSEA = .054$, $GFI = .97$, $NFI = .99$,
 $CFI = .99$, $TLI = .99$, $AGFI = .94$, $PNFI = .66$, $\chi^2 / df = 4.23$



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ปัญญา ประดิษฐ์บาทุกา
วัน เดือน ปีเกิด	6 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2520
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์	086-5705635
E-mail	Punyada_p@hotmail.com
Skype	Punyada.praditbathuka
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาวิจัยและประเมินผล ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทรเกษม 39/1 ถนนรัชดาภิเษก แขวงรัชดา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2543	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2546	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2556	วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ