

สถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย  
อย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ปริญญาานิพนธ์  
ของ  
พรพรรณ บัวทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ธันวาคม 2557

สถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย  
อย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ปริญญาานิพนธ์  
ของ  
พรพรรณ บัวทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ธันวาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย  
อย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

บทคัดย่อ  
ของ  
พรพรรณ บัวทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ธันวาคม 2557

พรพรรณ บัวทอง. (2557). *สถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม รัตนโกสินทร์*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร. นริศรา พึ่งโพธิ์สภ.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการ ทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านรวมและด้านย่อยของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีลักษณะชีวสังคมต่าง ๆ และ 2) เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่ม ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตที่สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านรวมและด้านย่อย และตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญ ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม รัตนโกสินทร์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่มี หน้าที่ทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 390 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบ หลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จำนวน 8 แบบวัด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ตามนิยามปฏิบัติการและนำแบบวัดมาปรับปรุง มีค่าความเชื่อมั่น แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง .832 ถึง .965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบสองทาง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่า 1) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ แต่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรดังกล่าวกับ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้าน การริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและ นำไปใช้ประโยชน์ 2) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน 3) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัย อย่างสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านรวมและ ด้านย่อย 4 ด้าน ส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย การรับรู้ความสามารถของ ตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดี ต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสามารถร่วมกันทำนาย

พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 ส่วนผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงานวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ตามลำดับ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55

WORK SITUATIONS AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS CORRELATE OF  
INNOVATIVE RESEARCH BEHAVIORS OF RESEARCHERS IN RAJABHAT  
UNIVERSITY IN RATTANAKOSIN GROUP

AN ABSTRACT  
BY  
PORNPAN BUATHONG

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

December 2014

Pornpan Buathong. (2014). *Work Situations and Psychological Characteristics Correlate of Innovative Research Behaviors of Researcher in Rajabhat University in Rattanakosin Group*. Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Advisor Committee: Dr. Narisara Peungposop.

The purposes of this comparative correlational research were to 1) study the interaction effect between situational factors and psychological traits related to innovative research behaviors of researcher in overall group and biosocial factors group and 2) to study the predictive power on innovative research behaviors of researchers on socio characteristics and psychological characteristics in overall group and biosocial factors group. The samples consisted of 388 researchers who work in Rajabhat University in Rattanakosin Group (Suan Sunandha Rajabhat University, Suan Dusit Rajabhat University, Chandrakasem Rajabhat University, Phranakhon Rajabhat University, Dhonburi Rajabhat University and Bansomdejchaopraya Rajabhat University) the research consisted of 8 instruments, which were in the form of summated rating scales. The reliability with alpha coefficients was between .832 - .965. The data were analyzed by Two-way ANOVA and Stepwise Multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) There were not interaction between the administrative supporting and creative self-efficacy to whole innovative research behaviors but found interaction positively correlated to four sub-innovative research behaviors i.e. the opportunity exploration, idea generation, building the research partnerships and conducting and application. 2) There were interaction between the research climate and the motivation in conducting research positively correlated to whole innovative research behaviors and in four sub-innovative research behaviors. 3) There were interaction between the administrative supporting and the positive attitude toward the innovative research behaviors positively correlated to whole innovative research behaviors and in four sub-innovative research behaviors. 4) The result from Enter Multiple regression analysis found that in overall group, 7 Independent factors predicted the innovative research behaviors at 55%. 5) The result from Stepwise Multiple regression analysis found that in overall group, Independent factors are ability conduct research, motivation in conducting research, openness personality, administrative supporting and attitude toward innovative research behaviors which could predicted the innovative research behaviors at 55%.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

สถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย  
อย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์  
ของ  
พรพรรณ บัวทอง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2557

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษา  
(อาจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สม)

.....ประธาน  
(รศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สม)



## ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจในการให้คำแนะนำของที่ปรึกษา คือ อาจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สภ ที่กรุณาให้คำปรึกษาที่ดีตั้งแต่เริ่มต้นพัฒนาเค้าโครงปริญญาโท ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขปริญญาโทจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาโท รศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และ อ.ดร.ฐาศกร จันประเสริฐ ที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงปริญญาโท

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง อาจารย์ ดร.ฐาศกร จันประเสริฐ อาจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง อาจารย์ ดร.หทัยกาญจน์ ชูตระกูล ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ เพื่อให้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสมบูรณ์ และขอบพระคุณคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณหัวหน้างานที่มีความเข้าใจ เห็นใจ ให้ความช่วยเหลือ และที่สำคัญคือ ให้โอกาสในการทำปริญญาโทฉบับนี้

ขอขอบคุณมิตรสหายเพื่อนร่วมรุ่น 9 ภาคนอกเวลาราชการ สาขาวิชาการวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ที่ร่วมเดินทางบนเส้นทางสายนี้ เป็นทั้งกำลังใจ ผลักดันซึ่งกันและกัน รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านการทำปริญญาโทและการใช้ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นคุณสุธิดา พานิชกิจโกศลกุล คุณจิราภรณ์ ประเสริฐหล้า คุณพิมพ์วิมล แก้วขำ คุณสุพัฒนา บุญแก้ว คุณอภิวรรณ พลอยฉาย คุณสุรัชย์ รุ่งเรืองกุลวนิช คุณภานินี นิมากร และคุณน้ำทิพย์ ทิพย์กรกิจ เป็นต้น

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุนการศึกษา ผู้วิจัยมาตลอดทั้งชีวิต และขอบคุณกำลังใจจากพี่น้องของผู้วิจัยทุกคนที่เป็นส่วนสำคัญทำให้ผู้วิจัยมุ่งมั่นทำปริญญาโทอย่างเต็มที่

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากปริญญาโทฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศ ให้แก่วงการศึกษไทยต่อไป

พรพรรณ บัวทอง

# สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	7
พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ : ตัวแปร ความหมาย วิธีวัด.....	7
ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัย.....	7
ความหมายของพฤติกรรมการทำงานวิจัย.....	8
ความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์.....	9
ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์.....	9
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์.....	10
ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	15
ความหมายของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	15
การวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	16
แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล.....	17
สถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์..	19
การสนับสนุนของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย	
อย่างสร้างสรรค์.....	20
บรรยากาศในการวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย	
อย่างสร้างสรรค์.....	24
ลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	27
การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการทำงาน	
อย่างสร้างสรรค์.....	27

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง อย่างสร้างสรรค์.....	30
	แรงจูงใจในการทำงานวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	33
	เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัย อย่างสร้างสรรค์.....	35
	บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	39
	ลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	42
	เพศกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	42
	อายุกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	43
	ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	44
	ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์.....	45
	ตำแหน่งกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	46
	มหาวิทยาลัยที่สังกัดกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์.....	47
	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	47
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	52
	นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	53
	สมมติฐานในการวิจัย.....	56
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	57
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
	การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	67
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>70</b>
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	71
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน ของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุน ของหัวหน้างาน และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิง สร้างสรรค์แตกต่างกัน.....	77
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการ ทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน ของนักวิจัยที่อยู่ใน บรรยากาศในการทำวิจัย และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน.....	83
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการ ทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน ของนักวิจัยที่ได้รับการ สนับสนุนของหัวหน้างาน และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์แตกต่างกัน.....	93
ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบขั้นตอนเพื่อ ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยและ ด้านย่อย 4 ด้าน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่ม สถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต เป็นตัวทำนาย.....	101
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>138</b>
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน.....	139
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 1.....	139
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 2.....	143
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 3.....	147
การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 4.....	152
ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและวิจัยต่อไป.....	168
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาต่อไป.....	168
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	172

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	174
ภาคผนวก.....	188
ภาคผนวก ก ตารางแสดงค่าสถิติต่าง ๆ .....	188
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	213
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	232

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า	
1	สรุปความเหมือนและความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Kleysen & Street และ De Jong.....	14
2	จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์.....	58
3	ลักษณะชีวิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง.....	71
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา.....	73
5	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัย อย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่ได้รับ การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ก) และมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง เชิงสร้างสรรค์ (ข) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม.....	78
6	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัย อย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้าน การลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศใน การทำวิจัย (ก) และมีแรงจูงใจในการทำวิจัย (ข) แตกต่างกันในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม.....	84
7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัย อย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้าน การลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุน ของหัวหน้างาน (ก) และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ข) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม.....	94
8	ค่าร้อยละการทำนายของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการ ริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลง มือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์).....	102

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
9	คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัย ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	104
10	คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	111
11	คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	118
12	คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	125
13	คำร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	132
14	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม.....	188
15	ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ตามระดับของตัวแปรการสนับสนุนของหัวหน้างาน และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่พบอิทธิพลเดี่ยว ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม....	189
16	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ของนักวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี.....	190
17	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดของนักวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี.....	191

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
18	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดของนักวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของ หัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่ม นักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.....	191
19	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยของนักวิจัย ตาม ระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี.....	192
20	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัย ตาม ระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี.....	192
21	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัย ตาม ระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยบุคลากรสายวิชาการ.....	193
22	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัย ตาม ระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.....	193
23	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัย ตาม ระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา....	194
24	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านรวมตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการ ทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยรวม.....	194



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
25	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านรวมตามระดับบรรยากาศในการทำงาน และแรงจูงใจในการ ทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี.....	195
26	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านรวมตามระดับบรรยากาศในการทำงาน และแรงจูงใจในการ ทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี.....	195
27	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านรวมตามระดับบรรยากาศในการทำงาน และแรงจูงใจในการ ทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยบุคลากรสายวิชาการ.....	196
28	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านรวมตามระดับบรรยากาศในการทำงาน และแรงจูงใจในการ ทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.....	196
29	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำวิจัยในกลุ่มนักวิจัยรวม.....	197
30	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำวิจัยในกลุ่มนักวิจัยเพศหญิง.....	197
31	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำวิจัยในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุมาก.....	198
32	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำวิจัยในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี.....	198
33	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำวิจัยในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับ ปริญญาตรี.....	199

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
34	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยน้อย...	199
35	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก..	200
36	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยในกลุ่มนักวิจัยบุคลากรสายวิชาการ.....	200
37	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยในกลุ่มนักวิจัยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี....	201
38	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยในกลุ่มนักวิจัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี.....	201
39	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต....	202
40	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับ บรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยที่มี การศึกษาระดับปริญญาตรี.....	202
41	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับ บรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน ในกลุ่ม นักวิจัยที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี.....	203

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัยและแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยบุคลากรสายวิชาการ.....	203
43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.....	204
44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัยและแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี.....	204
45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัยและแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี.....	205
46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัยและแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.....	205
47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านรวมตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก.....	206
48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านรวมตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.....	206

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุมาก.....	207
50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.....	207
51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์วิจัยมาก.....	208
52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก.....	208
53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.....	209
54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.....	209
55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุน้อย.....	210

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี.....	210
57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก.....	211
58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในกลุ่มนักวิจัยบุคลากรสายสนับสนุน.....	211
59 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างานและเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.....	212

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แบบจำลองพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์.....	13
2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน.....	18
3 แผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	52
4 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 1.....	140
5 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2.....	145
6 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3.....	149
7 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 4.....	153
8 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และต้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยโดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต.....	154
9 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต.....	156
10 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต.....	157
11 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต.....	159
12 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต.....	161

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ภาพอนาคตของสังคมโลกและสังคมไทยที่มีผลกระทบต่ออุดมศึกษาไทย คือ สังคมแห่งเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และความรู้ที่เหมาะสมมาพัฒนาให้เกิดเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจ สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีบทบาทมากขึ้นในการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้หรือนวัตกรรมภายใต้การสนับสนุนของรัฐในต่างงบประมาณ และทรัพยากรอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาต่อยอดความรู้และการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีการสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาให้ตระหนักถึงความสำคัญในการใช้ความรู้และงานวิจัยเพื่อพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น และมุ่งเน้นพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและการวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556: 12)

การวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของประเทศ โดยมีมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งในการขับเคลื่อนการวิจัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีภารกิจการวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญจากภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้นมหาวิทยาลัยนอกจากจะเป็นสถาบันการศึกษาที่มีภารกิจในการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตแล้วยังมีหน้าที่วิจัย เพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อถือได้ให้แก่สังคม เพื่อนำความรู้นั้นกลับมาสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนและเกิดความงอกงามทางวิชาการ สนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2543: 284) การวิจัยจึงถือได้ว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญของอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่จะช่วยเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการนำไปสู่การปรับปรุงด้านนโยบายการบริหาร และการดำเนินงานที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2525: 92)

จากผลการดำเนินงานของอุดมศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2550-2554 ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) สถาบันอุดมศึกษาที่มีระบบและกลไกสนับสนุนให้อาจารย์ประจำทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า ปีการศึกษา 2553 มีเพียงร้อยละ 40 จากค่าเป้าหมายช่วง 5 ปีแรก (พ.ศ. 2551-2554) ที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556: 14) แสดงให้เห็นว่าการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษายังมีการสนับสนุนการดำเนินงานไม่มากนัก ทางสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงควรสนับสนุนให้มีระบบการทำวิจัยเชิงรุกมากยิ่งขึ้นโดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนโดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาวิกฤติของประเทศและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

รวมทั้งสนับสนุนการทำเครือข่ายวิจัยร่วมกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556: 19) นอกจากนี้ จากผลการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้สำรวจข้อมูลโครงการวิจัยของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่มีการดำเนินงานวิจัยในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2551 พบสถิติที่สำคัญ คือ หน่วยงานระดับกรมที่มีโครงการวิจัยรวมทุกสาขาสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยที่ทำโครงการวิจัยอยู่ในอันดับที่ 30 และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อยู่ในอันดับที่ 33 จากสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีการดำเนินโครงการวิจัยยังไม่มากนัก (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2551: 4) จึงควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการดำเนินโครงการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยที่มีจำนวนมากและกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ และมีบทบาทสำคัญในการผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้วยเช่นกัน จะเห็นได้จากมหาวิทยาลัยราชภัฏได้กำหนดให้การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 นอกเหนือจากการพัฒนาท้องถิ่น ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนให้บริการทางวิชาการแก่สังคมปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ. 2547: 2) ดังนั้นในการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการทำวิจัยอย่างมีคุณภาพใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรเร่งดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

ที่ผ่านมาพบว่ามีนักศึกษาวิจัยเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการทำวิจัยใหม่มหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้นทั้งในแง่ของคุณภาพและปริมาณ ดังเช่น ในงานของ สุชาดา ปภากจน์ (2539) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ บุคลิกภาพแบบเอ สมรรถภาพทางการวิจัยด้านความรู้ความสามารถ แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงานวิจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนสัจจิวรรณ ทรรพสุ (2540) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของอาจารย์ทางการวิจัย ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพของหน่วยงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ทางการวิจัย มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษา และปัจจัยทั้ง 5 ด้านดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ได้ นอกจากนี้วินัย คำสุวรรณ (2542) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์



มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ตัวแปรภายในที่ส่งผลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ได้แก่ ความภูมิใจในตน ความผูกพันกับเป้าหมาย และความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย ส่วนปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) ศึกษาเรื่องค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านรวม คือ ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ในขณะที่พัชรี รัตนพันธ์ (2551) ศึกษาสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ตัวแปรทางจิตลักษณะและตัวแปรสถานการณ์มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยในลักษณะต่าง ๆ แต่การศึกษาพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยและนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ให้มากขึ้นนั้นยังไม่มีผู้ศึกษาอย่างชัดเจนนัก ซึ่งพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์นั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษาเนื่องจากการวิจัยจะนำไปสู่การแสวงหาความรู้ที่มีคุณค่าต่อสังคม การวิจัยเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่น้อยไปกว่าการสอน การบริการวิชาการ แก่สังคม และการบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการวิจัยได้ทำให้บทบาทของมหาวิทยาลัยกว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาสังคม แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชาติ และเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ประเทศใดมีการวิจัยที่เข้มแข็ง มีนักวิจัยที่มีความสามารถ ประเทศนั้นก็สามารพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วและถูกทาง การทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นงานสำคัญและมีคุณค่าต่อการวางแผน และการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่สังคมต้องพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะการคิดพัฒนาทำสิ่งใหม่ ๆ จะทำให้งานวิจัยมีความสร้างสรรค์ นำไปผลการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดและประสบความสำเร็จได้ (นริศ คำแก่น. 2556)

การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยในการศึกษานี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และเพื่อศึกษาตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรลักษณะทางจิตที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยดังกล่าว ซึ่งผลที่คาดว่าจะได้รับครั้งนี้ จะได้ทราบถึงตัวแปรเชิงเหตุใดบ้างมีบทบาทสำคัญ

ในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัย และจะได้เป็นองค์ความรู้สำคัญเพื่อเป็นแนวทางวางแผนในการพัฒนาการทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพและสร้างสรรค์ต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านรวมและด้านย่อยของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีลักษณะชีวิตสังคมต่าง ๆ

2. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านรวมและด้านย่อย และตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวิตสังคมต่าง ๆ

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ความสำคัญในเชิงวิชาการทำให้ได้ทราบว่ามีปัจจัยสำคัญด้านใด ในกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

2. ความสำคัญในเชิงการนำไปใช้ ผลจากการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการเสนอแนะแก่มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในการส่งเสริมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานวิจัยได้อย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่มีหน้าที่ในการทำงานวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย และเจ้าหน้าที่วิจัย รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,804 คน ซึ่งบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 612 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2556: ออนไลน์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 911 คน (กอง

บริหารงานบุคคล. 2556: ออนไลน์) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 287 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2556: ออนไลน์) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 369 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2556: ออนไลน์) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 221 คน (สำนักงานอธิการบดี. 2556: ออนไลน์) และ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 404 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2556: ออนไลน์)

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่มีหน้าที่ในการทำงานวิจัย ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 338 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) อย่างไรก็ตามเพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัย และความน่าเชื่อถือของข้อมูล อีกทั้งเป็นการทดแทนกรณีในกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับมาไม่ครบตามจำนวน รวมถึงเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มย่อยมีจำนวนเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยจะขยายจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เป็น 400 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ มีดังนี้

##### 1.1 กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน

###### 1.1.1 การสนับสนุนของหัวหน้างาน

###### 1.1.2 บรรยากาศในการวิจัย

##### 1.2 กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต

###### 1.2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์

###### 1.2.2 การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย

###### 1.2.3 แรงจูงใจในการทำงานวิจัย

###### 1.2.4 เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

###### 1.2.5 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

#### 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4

พฤติกรรมย่อย ได้แก่

##### 2.1 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้

##### 2.2 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด

##### 2.3 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการ

ทำงานวิจัย

##### 2.4 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้

ประโยชน์

3. ตัวแปรแบ่งกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และมหาวิทยาลัยที่สังกัด

### **นิยามศัพท์เฉพาะ**

**นักวิจัย** หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่ในการทำงานวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย และเจ้าหน้าที่วิจัย

**มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์** หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เรียกชื่อกลุ่มว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 6 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย** หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานหรือ อายุนาน หรือระยะเวลาในการทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบันที่ทำงานวิจัย พิจารณาจากระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงปัจจุบัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นการประมวลเนื้อหาเกี่ยวกับความหมายและวิธีวัดตัวแปรตามที่ได้ศึกษา คือ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Work Behavior) ของเดอ จอง (De Jong, 2008) มาเป็นกรอบในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และประยุกต์แนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงานของอัลบานเนส (Albanese, 1981) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการกำหนดกลุ่มตัวแปรอิสระ 3 กลุ่มคือ 1) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย 2) กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตใต้สำนึก การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัย และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และ 3) กลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และมหาวิทยาลัยที่สังกัด ส่วนที่สอง เป็นการประมวลเพื่อกำหนดความหมายและวิธีวัดตัวแปรอิสระในกลุ่มต่างๆ พร้อมทั้งแสดงหลักฐานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อเป็นพื้นฐานในการตั้งสมมติฐาน ซึ่งจากการประมวลเอกสาร ทำให้ได้นิยามปฏิบัติการของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร และหลักฐานการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม มีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ : ความหมายและวิธีวัด** ในส่วนนี้เป็นการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความหมายและวิธีวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีลำดับในการนำเสนอเริ่มจากการให้ความหมายและความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัย พฤติกรรมสร้างสรรค์ รวมทั้งนำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อกำหนดเป็นความหมายและวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ มีรายละเอียด ดังนี้

#### **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ : ตัวแปร ความหมาย และการวัด**

##### **ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัย**

การทำงานวิจัยเป็นพฤติกรรมหนึ่งในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานหรือการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เป็นเหตุให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน การทำงานช่วยให้มนุษย์รู้จักตัดสินใจที่จะทำสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมได้สำเร็จ การทำงานจึงเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะพัฒนาบุคคลและสังคม ถ้าคนยังมีความสนใจในงานมากขึ้นเท่าใด ไม่เพียงแต่จะมีสมรรถภาพในการทำงาน

มากขึ้นเท่านั้น แต่ยังคงส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากยิ่งขึ้นด้วย นอกจากนี้การทำงานยังทำให้เกิดองค์การทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศ

แนวทางการพัฒนาประเทศให้อยู่ในฐานะที่พึ่งพาตนเองได้ สามารถเข้าสู่เวทีการแข่งขันในระดับนานาชาติและสร้างความยั่งยืนให้กับประเทศได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาหลายประการด้วยกัน แต่องค์ประกอบที่เป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่ง คือ “การวิจัย” เพราะ “การวิจัย” เป็นการสร้างและพัฒนาความรู้ที่ทำให้มีแนวทางโดยเฉพาะ (อานนท์ บุญยะรัตเวช. 2549: 31) การทำงานวิจัยมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างและช่วยให้ประเทศเจริญพัฒนาเนื่องจากการทำงานวิจัยมีขั้นตอนกระบวนการในการหาความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อค้นหาคำตอบให้กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้การทำงานวิจัยบางเรื่องเป็นการดำเนินการเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ซึ่งรวมถึงการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น และยังเป็นการทำวิจัยเชิงประยุกต์ ซึ่งพัฒนาต่อยอดสิ่งที่มีอยู่ให้มีการพัฒนาก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ในขณะที่ในสังคมไทยมีคนหลายกลุ่มที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับการวิจัย เช่น นักวิจัย นักวิชาการ รวมถึงอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวควบคู่ไปกับการสอน นอกเหนือจากภาระงานสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักอาจารย์ต้องปฏิบัติหน้าที่ทำงานวิจัยควบคู่ไปด้วย ซึ่งการทำหน้าที่ดังกล่าวนี้มีส่วนช่วยพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพราะทำให้อาจารย์ได้มีการพัฒนาตนเองจากการได้ค้นคว้า เรียนรู้ และทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และได้แนวทางในการพัฒนาทั้งตนเอง มหาวิทยาลัย และประเทศชาติ

### ความหมายของพฤติกรรมการทำงานวิจัย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546) ได้ให้ความหมายของคำ “วิจัย” ว่า การค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา ส่วน ศุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ (2550: 237) ได้ให้ความหมายของการวิจัย ไว้ว่า เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้หรือข้อเท็จจริงทางวิทยาศาสตร์อย่างเป็นระบบระเบียบ มีแบบแผน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อถือได้ ในขณะที่ สุภางค์ จันทวานิช (2547: 2) ได้ให้ความหมายของการวิจัย คือ การค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อนำมาตอบของปัญหาที่ตั้งไว้ โดยประสบการณ์ได้บอกแก่มนุษย์ว่า การค้นหาข้อเท็จจริงอย่างเป็นระเบียบ เช่น การสังเกตเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ การตรวจสอบที่มาของแหล่งข้อมูล การรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบต่อการเข้าใจ จะช่วยให้คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น สำหรับเรื่องอุไร ศรีนิลทา (2535: 5) ให้ความหมายของการวิจัยไว้ว่า การวิจัย หมายถึง การสืบค้นเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป ในอันที่จะค้นหาคำตอบที่ต้องการรู้ เป็นความพยายามคิดไตร่ตรองหาวิธีการและระเบียบวิธีศึกษาค้นคว้าที่เหมาะสมแล้วดำเนินวิธีการหรือระเบียบวิธีนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่แม่นยำที่สุด มีข้อบกพร่องหรือความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด แต่ปราศจากความลำเอียง รวมทั้งกระบวนการเสาะแสวงหาความรู้จากปัญหาที่ชัดเจนเป็นระบบโดยมีการทดสอบ

สมมติฐานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในเรื่องนั้น ๆ เพื่อนำไปพยากรณ์หรือสังเกตการเปลี่ยนแปลงเพื่อควบคุมสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้คงที่ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551: 63) ได้ให้ความหมายของการวิจัยว่า หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่ได้มีการศึกษาค้นคว้าตามกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสมกับสาขาวิชา หรือ บทความทางวิชาการของอาจารย์ประจำที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่มีการตรวจคัดคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

จากความหมายของการทำงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การทำงานวิจัย คือ การทำงานที่ต้องอาศัยกระบวนการค้นคว้าแสวงหาข้อมูล ตามระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสม มีระบบแบบแผน มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อหาคำตอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

### **ความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์**

การสร้างสรรค์งานของบุคคล นับเป็นภาพรวมของการสร้างสรรค์งานในระดับองค์การ แต่เนื่องจากการสร้างสรรค์เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ดังนั้นเมื่อต้องการพัฒนาหรือทำให้เกิดการสร้างสรรค์งานในระดับองค์การ จึงต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร โดยความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานหลุดพ้นจากวิธีการปฏิบัติอันจำเจและไร้ประสิทธิภาพ องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีความคิดใหม่มีแผนงานใหม่ที่จะทำให้องค์กรพัฒนาเปลี่ยนแปลงและอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างดี ทั้งนี้องค์กรจะต้องยอมรับถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร เพราะเมื่อนำไปใช้ในการทำงานแล้วอาจจะเพิ่มพูนประสิทธิผลขององค์กร และจะประสบความสำเร็จได้ (อโนชา รัชพรมงคล. 2538: 37)

### **ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์**

ความคิดสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรมีพฤติกรรมการทำงาน หรือลักษณะการทำงานที่สร้างสรรค์ โดยความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะเฉพาะของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ เนื่องจากเป็นทักษะที่ขึ้นอยู่กับสมองและประสบการณ์ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมภายนอก (Epstein. 1990: 116-140) ซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคลากร เห็นได้จากการแสดงออกในด้านความคิดริเริ่ม การนำสิ่งที่มีประโยชน์มาใช้ในองค์กรโดยการพัฒนาแนวคิดกระบวนการทำงาน และการพัฒนาผลผลิตใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงาน (West; & Farr. 1990: 3-13) ซึ่ง Ford (1996) ได้เสนอว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ เป็นการกระทำของบุคคลในการริเริ่มที่แปลกใหม่แตกต่างกับสิ่งอื่นอย่างมีคุณค่า หรือมีประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้ จอร์จและซิว (George; & Zhou. 2001: 513-524) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าอาจเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Person) และสถานการณ์

(Situation) ทำให้ก่อเกิดแนวคิดที่สามารถผลิตผลงานหรือผลิตผลใหม่ โดยพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความคิดใหม่ ๆ นี่เป็นการกระทำที่มาจากความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ที่เกิดจากการนำประสบการณ์และการเรียนรู้ มาสร้างรูปแบบทางความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งมีการนำความคิดใหม่ ๆ นั้นมาสร้างผลผลิตใหม่ เพื่อนำไปใช้ในองค์กร (Anderson; et al., 1970: 90; Adam; et al., 2001: 284-296)

จากความหมายของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกในการคิดริเริ่มแนวใหม่ โดยผสมผสานบูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรอย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการสร้างสรรค์ รวมทั้งสามารถนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาใช้ประโยชน์แก่องค์กรได้

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เคลย์เซนและสตรีท (Kleysen; & Street. 2001: 284-296) ผู้ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior) เสนอว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้ บุคคลทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน แนวคิดนี้บูรณาการมาจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ประกอบด้วย

#### ทฤษฎีแบบโครงสร้างทางสติปัญญา (*The Structure of Intellect Model Theory*)

ของ กิลฟอร์ด (Guilford. 1988) ซึ่งกล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถทั่วไปในการทำงานของสมอง เป็นความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง หรือคิดแบบอเนกนัย กลุ่มความสามารถทางสติปัญญาแบ่งออกเป็น 3 มิติ ดังนี้ 1) มิติที่ 1 เนื้อหา (Content) หมายถึง เนื้อหาข้อมูล หรือสิ่งเร้าที่เป็นสื่อในการคิด โดยมีสมองรับเข้าไปคิด 2) มิติที่ 2 วิธีการคิด (Operations) หมายถึง มิติที่แสดงถึงลักษณะกระบวนการปฏิบัติงานหรือกระบวนการคิดของสมอง แบ่งออกตามลำดับได้ 4 ลักษณะ ดังนี้ 1. การรับรู้และการเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความสามารถของสมองในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว 2. การจำ (Memory) คือ ความสามารถของสมองในการสะสมข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มา และสามารถระลึกออกมาได้ตามที่ต้องการ 3. การคิดแบบอเนกนัย (Divergent thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการให้ตอบสนองได้หลาย ๆ อย่างจากสิ่งเร้าที่กำหนดให้โดยไม่จำกัดจำนวนคำตอบ และ 4. การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตัดสินใจข้อมูลที่กำหนดให้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และ 3) มิติที่ 3 ผลการจากคิด (Products) ประกอบด้วย 6 ลักษณะ ดังนี้ 1. หน่วย (Units) หมายถึง สิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัวและแตกต่างจากสิ่งอื่น ๆ 2. จำพวก (Classes) หมายถึง ประเภท จำพวก หรือกลุ่มของหน่วยที่มีคุณสมบัติหรือลักษณะร่วมกัน 3. ความสัมพันธ์ (Relations) หมายถึง ผลของการเชื่อมโยงความคิดประเภทหรือหลายประเภทเข้าด้วยกัน โดยอาศัย



ลักษณะบางประการเป็นเกณฑ์ความสัมพันธ์ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของหน่วยกับหน่วย จำพวกกับจำพวก หรือระบบกับระบบก็ได้ 4. ระบบ (System) หมายถึง การจัดประเภทของสิ่งเร้าต่าง ๆ ให้เป็นระบบแบบแผน 5. การแปลงรูป (Transformations) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือจัดองค์ประกอบของสิ่งเร้าหรือข้อมูลออกมาในรูปใหม่ 6. การประยุกต์ (Implication) หมายถึง ความเข้าใจในการนำข้อมูลไปใช้ในการขยายความเพื่อพยากรณ์คาดการณ์ หรือคาดคะเนข้อความในตรรกวิทยา

**ทฤษฎีการแพร่และการยอมรับนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory)** ของ Roger (2003) ซึ่งกล่าวถึงบุคคลที่เป็นนวัตกรรม (Innovator) จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม (Originality) ระดับขั้นของการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม (The Innovation decision process) มี 5 ขั้น ได้แก่ 1. ขั้นการรับรู้ (Knowledge stage) เป็นการรับรู้ถึงข้อมูลของสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามารวมทั้งรับรู้องค์ประกอบของข้อมูลที่ต้องการนำมาใช้ประโยชน์และหน้าที่หลักของการทำงานของสิ่งที่เข้ามาใหม่ว่ามีวิธีการทำงานอย่างไร 2. ขั้นการจูงใจ (Persuasion stage) เป็นการจูงใจเพื่อให้เกิดการยอมรับในการนำสิ่งที่เข้ามาใหม่มาใช้ในการทำงาน 3. ขั้นการตัดสินใจ (Decision stage) เป็นการตัดสินใจเพื่อที่จะนำเข้าสู่สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในงานโดยพิจารณาถึงประโยชน์และความจำเป็น 4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation stage) เป็นการยอมรับและมีการนำสิ่งที่เข้ามาใหม่มาใช้ในการทำงาน 5. ขั้นการยืนยัน (Confirmation stage) เป็นการยืนยันถึงประโยชน์และความจำเป็นของสิ่งที่เข้ามาใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและนำเข้ามาใช้

**แนวคิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ (Creative action)** ของ Ford (1996) ซึ่งกล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ หมายถึง การกระทำของบุคคลในการคิดริเริ่มที่แปลกใหม่ แตกต่างกับสิ่งอื่นที่มีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์การ ประกอบด้วย การสร้างความรู้สึก การสร้างแรงจูงใจรวมทั้งต้องมีความรู้และความสามารถด้วย

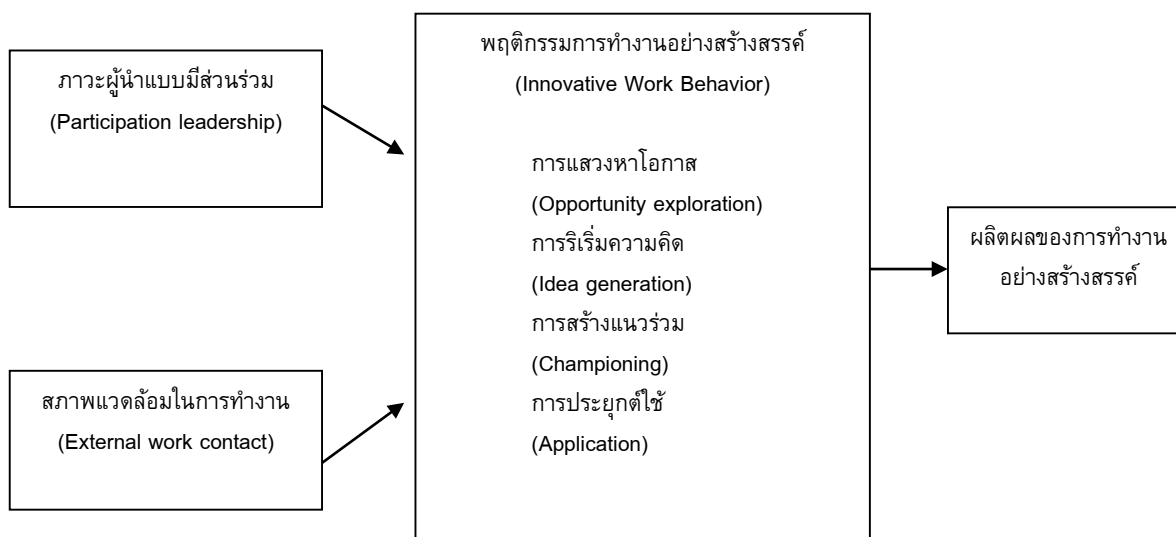
จากการประมวลแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น Kleysen & Street สรุปว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำ และทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ (Beneficial novelty) ไปใช้ในองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน เช่น การเดินทางไปเรียนรู้ อบรมหรือค้นพบสิ่งต่างๆ ที่แปลกใหม่ การยอมรับในโอกาสนั้นๆ รวมทั้งจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นด้วย 2) การคิดริเริ่ม (Generativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจขั้นต้นในการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์การ จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นต่อจากนั้นจะต้องจัดลำดับของความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์ หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ ที่คิดขึ้นมากับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 3) การวิเคราะห์ข้อมูล (Formative

investigation) หมายถึงการวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมาได้แก่ การบูรณาการความคิดต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันการนำความคิดนั้นไปทดลองใช้ รวมทั้งมีการวิเคราะห์ถึงข้อดี และข้อจำกัดของความคิดใหม่ด้วย 4) การสร้างแนวร่วม หมายถึง การชักจูง และโน้มน้าว การชักจูงและโน้มน้าวบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน ต้องมีการนำความคิดใหม่นั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น รวมทั้งต้องมีบุคลิกภาพที่ชอบการเปลี่ยนแปลงและชอบความเสี่ยง และ 5) การประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ ๆ นั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้งานการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลผลิตที่ก่อเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำผลผลิตนั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นประจำ

นอกจากนี้ เดอ จอง (De Jong. 2008) ผู้ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Work Behavior) เสนอว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เป็นการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและนำความรู้ที่ได้จากการทำงานนั้น ๆ ไปประยุกต์ใช้ต่อไป เพื่อเป็นการช่วยให้ผลการทำงานประสบความสำเร็จและช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง การสำรวจ ค้นหาโอกาส การมองหาวิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการทำงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น 2) การริเริ่มความคิด (Idea generation) หมายถึง การคิดสิ่งใหม่ ๆ การคิดแก้ปัญหา การมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม ให้ได้สิ่งใหม่ โดยนำความคิดที่ได้มาพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การคิดริเริ่มเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ 3) การสร้างแนวร่วม (Championing) หมายถึง การนำความคิดที่ได้จากการแสวงหาโอกาส และการคิดริเริ่มมาขยาย พัฒนาต่อ และใช้ในการทำงาน การเป็นผู้นำทางความคิดเน้นที่กระบวนการการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ 4) การประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ ติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้นแก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น การประยุกต์ใช้เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นว่าเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

อย่างไรก็ดีการศึกษาของ เดอ จอง (De Jong. 2008) นั้นแตกต่างจาก Kleysen & Street ที่เห็นว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Work Behavior) ในขั้นตอนการแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) สามารถพบลักษณะของการแสวงหาโอกาสได้ในขั้นตอนการริเริ่มความคิด (Idea generation) โดยเห็นว่ากรณีโอกาสได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นขั้นตอนหนึ่งของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ เดอ จอง ได้ปรับลดองค์ประกอบที่ 3 ของ Kleysen & Street คือ การวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) เนื่องจากเห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถพบได้ใน

องค์ประกอบชั้นการคิดริเริ่มเช่นกัน เพราะเป็นลักษณะของกระบวนการคิดเหมือนกัน จากการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ข้างต้น เดอ จอง ได้สรุปการศึกษาค้นคว้าและเสนอเป็นแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ไว้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (Innovative Work Behavior)  
(De Jong. 2008)

เมื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Kleysen & Street และ De Jong สามารถสรุปความเหมือนและความแตกต่างของทั้ง 2 แนวคิด ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปความเหมือนและความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Kleysen & Street และ De Jong

ผู้ศึกษา	ข้อสังเกต	Opportunity exploration	Generativity	Formative investigation	Championing	Application
Kleysen & Street (2001)	พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ของบุคคล ประกอบด้วย การคิด แนะนำ ทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ	✓	✓	✓	✓	✓
De Jong (2008)	พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ของบุคคล ประกอบด้วย การคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้จากการทำงานนั้น ๆ ไปประยุกต์ใช้ มี 4 องค์ประกอบ โดยตัดลดองค์ประกอบที่ 3 ของ Kleysen & Street คือ การวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) เนื่องจากเห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถพบได้ในองค์ประกอบขั้นการคิดริเริ่ม เพราะเป็นลักษณะของกระบวนการคิดเหมือนกัน	✓	Idea generation		✓	✓

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ของเดอ จอง (De Jong.2008) มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรตามของการศึกษาคั้งนี้คือ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากเห็นว่ามีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยกำหนดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ 2) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด 3) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และ 4) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งรายละเอียด จะอธิบายในหัวข้อถัดไป

### ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ เป็นลักษณะพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เห็นเป็นรูปธรรมสามารถแสดงออกมาได้ และมีความสำคัญอย่างยิ่งในหน่วยงานทางการศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย โดยมีอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับงานการศึกษามาก และสามารถที่จะสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงานได้ จะเห็นได้ว่าการวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของมหาวิทยาลัย เนื่องจาก การวิจัยจะนำไปสู่การแสวงหาความรู้ที่มีคุณค่าต่อสังคม อาจารย์ของมหาวิทยาลัยจะได้เพิ่มพูนสติปัญญาและสามารถถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ตรงตามความต้องการของสังคม การวิจัยจึงเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่น้อยไปกว่าการสอน การบริการวิชาการแก่สังคม และการบำรุงศิลปวัฒนธรรม การวิจัยได้ทำให้บทบาทของมหาวิทยาลัยกว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาสังคม แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชาติ และเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ประเทศใดมีการวิจัยที่เข้มแข็ง มีนักวิจัยที่มีความสามารถ ประเทศนั้นก็สามารพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วและถูกทาง การทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นงานสำคัญและมีคุณค่าต่อการวางแผนและการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

### ความหมายของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการทำงานวิจัย พฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ แนวคิดทฤษฎีของพฤติกรรมสร้างสรรค์ จึงสรุปความหมาย พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยว่า หมายถึง การปฏิบัติงานของนักวิจัยที่แสดงออกถึงความสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ผลผลิตใหม่จากแนวคิดที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำความคิด และการประยุกต์ใช้ความคิดต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ของ เดอ จอง (De Jong, 2008) มาประยุกต์ลักษณะการทำงานวิจัยของนักวิจัย เพื่อกำหนดตัวแปรตามของการศึกษารังนี้ โดยพิจารณาว่า พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ซึ่งพฤติกรรมนี้เทียบได้กับองค์ประกอบด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) ตามแนวคิดทฤษฎี 2) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ซึ่งพฤติกรรมนี้เทียบได้กับองค์ประกอบด้านการริเริ่มความคิด (Idea generation) ตามแนวคิดทฤษฎี 3) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมีในการทำงานวิจัย ซึ่งพฤติกรรมนี้เทียบได้กับองค์ประกอบด้านการสร้างแนวร่วม (Championing) ตามแนวคิดทฤษฎี และ 4) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งพฤติกรรมนี้เทียบได้กับองค์ประกอบด้านการนำไปใช้ (Application) ตามแนวคิดทฤษฎี ซึ่งพฤติกรรมแต่ละด้านมีความหมาย ดังนี้

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้** หมายถึง การกระทำที่บุคคลแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ แสดงออกถึงความสนใจในสิ่งใหม่ หาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการวางแผนออกแบบการวิจัย เช่น การเดินทางไปเรียนรู้ อบรมหรือค้นพบสิ่งต่างๆ ที่แปลกใหม่ และการรวบรวมความรู้จากการอบรมมาใช้ในการออกแบบการวิจัย

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด** หมายถึง การกระทำที่บุคคลรวบรวม การจัดระบบความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาคิดขยาย พัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ในงานวิจัย

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย** หมายถึง การค้นหาเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานวิจัยและการสร้างทีมงานวิจัย โดยการชักชวน โน้มน้าว ผลักดันให้ผู้เกี่ยวข้องมาร่วมทำงานวิจัยด้วยกัน

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์** หมายถึง การแสดงออกของนักวิจัยที่นำความคิดริเริ่มในขั้นที่ 2 มาลงมือปฏิบัติให้เกิดผลและนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ได้แก่ ประโยชน์ในเชิงวิชาการ คือ สามารถนำไปเผยแพร่ต่อยอด ขยายต่อองค์ความรู้ทางวิชาการ และประโยชน์เชิงนโยบาย คือ นำไปประกอบการตัดสินใจเพื่อวางข้อกำหนด แนวทาง นโยบาย ต่าง ๆ และนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เป็นต้น และเมื่อนำผลการวิจัยไปใช้จะมีการติดตามผลจากการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น

### **การวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์**

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีผู้ศึกษาตัวแปรนี้มากนัก แต่มีการศึกษาและวัดตัวแปรที่คล้ายคลึงกัน เช่น บัญชา อึ้งสกุล (2537) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ได้ใช้แบบวัดการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 ส่วนวินัย คำสุวรรณ (2542) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้สร้างแบบวัดการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 7 หน่วย แบ่งเป็น 2 ขั้ว ตั้งแต่ “คิดจะทำน้อยที่สุด” ถึง “คิดจะทำมากที่สุด” พบว่าช่วงของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .56 - .74 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 งานวิจัยของพัชรี รัตนพันธ์

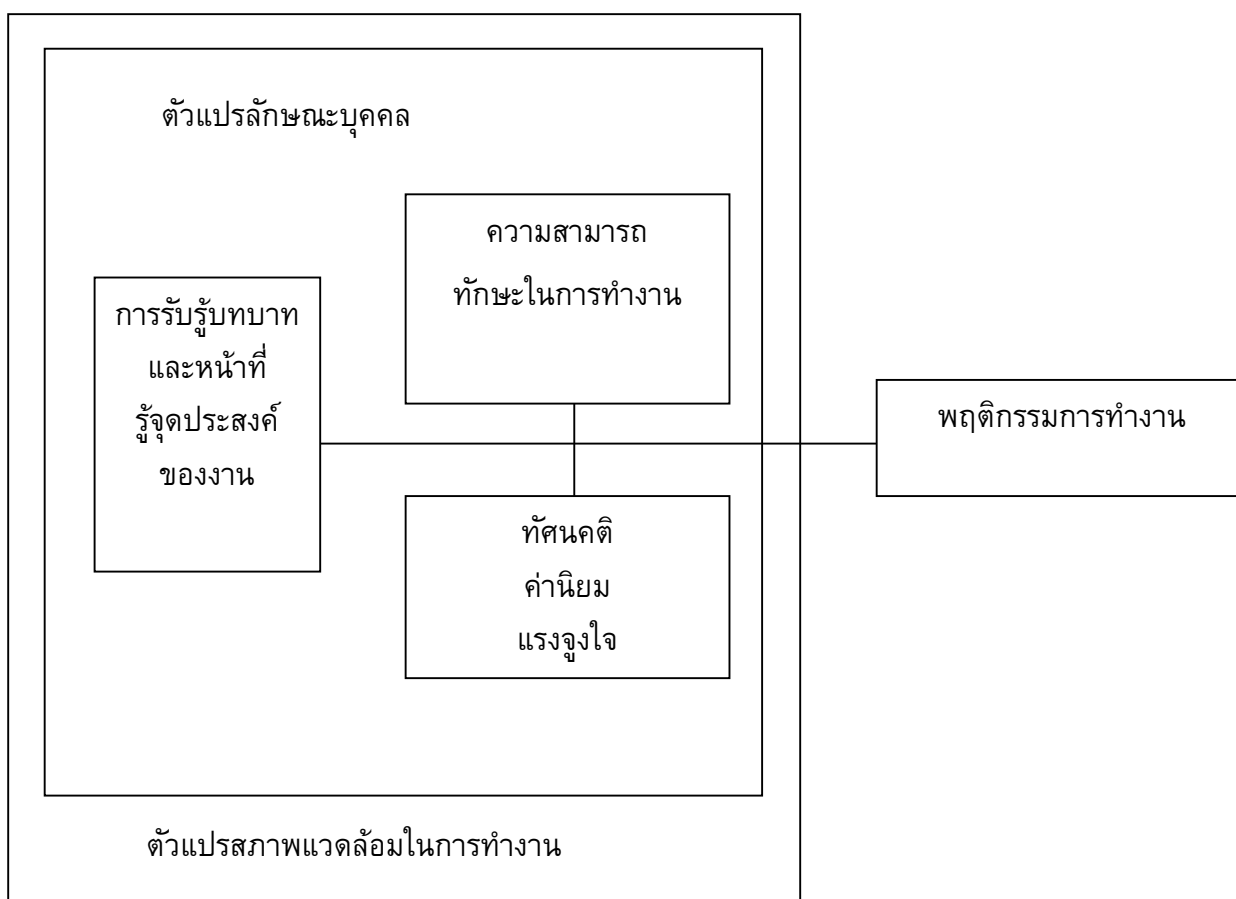
(2551) ที่ศึกษาเรื่องสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้สร้างแบบวัดประสพการณ์การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ช่วงคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 21 - 78 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .35 - .77 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 นอกจากนี้ปียวรรณ บุญเพ็ญ (2550) ที่ศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน วิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้สร้างแบบวัดแบบวัด พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พบว่าช่วงคะแนนของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง .21 - .70 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ จากนิยาม ปฏิบัติการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

## แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล

### แนวคิดด้านการจัดการพฤติกรรมการทำงาน

เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญอย่างมาก ต่อการทำงานวิจัยของนักวิจัย ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนานักวิจัยให้ทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัย ให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับ คุณสมบัติของงานที่ต้องปฏิบัติ นั้น ๆ และการที่นักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาจะเกิดพฤติกรรม การทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จากแนวคิดด้านการจัดการ กับพฤติกรรมการทำงานของ อัลบานเนส (Albanese. 1981) ซึ่งได้กำหนดกรอบแนวคิดของพฤติกรรม การทำงาน (job performance behavior) ว่าเป็นผลที่ได้จากองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา : Albanese. (1981: 204)

จากภาพประกอบ 2 อธิบายได้ว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) ความสามารถ และทักษะ ที่จะทำให้เกิดความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ 2) การรับรู้บทบาทหน้าที่ การที่บุคคลรับรู้ว่างานในหน้าที่คืออะไร และจะต้องทำอย่างไรเพื่อให้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้นสำเร็จลุล่วงได้ และ 3) ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ลักษณะทางจิตทั้งสามตัวนี้ คือสภาพจิตของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึก อยากรจะทำงานหรือชอบงานที่จะทำงานนั้น ๆ



ส่วนตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมระดับใกล้ เช่น สภาพการทำงาน ผู้บริการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ 2) สภาพแวดล้อมระดับกลาง เช่น จุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การปรัชญาและประเภทของผู้บริการองค์กร และ 3) สภาพแวดล้อมระดับไกล เช่น ระบบการเมืองและเศรษฐกิจในสังคม สภาพการแข่งขันในสังคม เป็นต้น

จากแนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน ที่เสนอโดย อัลบานเนส (Albanese, 1981) ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของบุคคลถูกกำหนดโดยลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลในที่นี้เปรียบเทียบกับปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตของบุคคล ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานก็คือสถานการณ์ในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้แนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงานมาเป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยได้นำตัวแปรที่สำคัญและมีผู้ศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากร (พงศ์ธวัช วิวงส์, 2546) พฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุก (สิริลักษณ์ ตรียตรีงคุณ, 2550) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ปริญญา บ็องรอด, 2554) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยวรรณ บุญเพ็ญ, 2550) เป็นต้น มากำหนดเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานทั่วไป และพฤติกรรมการทำงานวิจัย พบตัวแปรเชิงเหตุที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยที่สามารถนำมากำหนดเป็นสถานการณ์ในการทำงานและลักษณะทางจิตมี ดังนี้ สถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย ส่วนลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

**ส่วนที่ 2 การประมวลเอกสารเกี่ยวกับกลุ่มตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์** ในส่วนนี้เป็นการทบทวนเอกสารเพื่อกำหนดความหมายและวิธีวัดตัวแปรอิสระในการกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ในการทำงาน และกลุ่มตัวแปรอิสระด้านลักษณะทางจิต ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### **สถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์**

ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย มีรายละเอียดในแต่ละตัวแปร ดังนี้

### การสนับสนุนของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่องเขา เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน (อภिरติ โสภางค์. 2547: 16; อ้างอิงจาก Cobb. 1976) อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533: 51) ได้สรุปความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีคนคอยให้ความช่วยเหลือ ทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ส่วนบทความของ Bhunthumnavin (2000: 155-156) ได้สรุปนิยามการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เช่นการพูดปลอบโยน การพูดให้กำลังใจ ให้ความหวังใจ ความรัก ความอบอุ่น ความเห็นใจ หรือการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เช่น การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ช่วยหาทางออกที่ดี การให้คำแนะนำ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา การให้รางวัลหรือการลงโทษ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจหรือการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนทางด้านวัสดุ เครื่องใช้ รวมทั้งเงินและแรงงาน (Material support)

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีจากหัวหน้างาน เป็นเสมือนตัวค้ำกันที่มีอิทธิพลในการชดเชยความไม่พอใจสภาพทั่วไปในสังคมที่ทำงาน แต่จะไม่มีอิทธิพลเมื่อสภาพทั่วไปทางสังคมของสถานที่ทำงานเป็นเชิงบวก (Repetti. 1987: 715) นั่นคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ทำให้บุคคลสามารถอดทนอยู่ในสภาพงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ได้ (Sarason; et al. 1983: 127) ส่วน Stogdill (สัจจวรรณ ทรรพวุฒ. 2540: 9; อ้างอิงจาก Stogdill. 1974: 311) ให้ความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารต่อการทำงานในองค์กรไว้ว่า ในองค์การผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถของการเป็นผู้นำบริหารงานเพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ในองค์การให้ช่วยกันทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้หากพฤติกรรมของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเท่าใด ผลผลิตขององค์การจะสูงขึ้นตามมา

ในส่วนของความสำคัญและความหมายของการสนับสนุนของหัวหน้างานกับการทำงานวิจัย นั้น บัญชา อึ้งสกุล (2537: 45) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ได้กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านการศึกษาค้นคว้า หรือการคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยโดยอาศัยทักษะการปฏิบัติของผู้บริหารทุก ๆ ด้าน ที่สำคัญ ได้แก่ ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญของงานวิจัยในโรงเรียน มีความรับผิดชอบต่อ

ครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน เพื่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียนของครูอย่างแท้จริง สัจจวรรณ ทรรพพสุ (2540: 16 - 17) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนของผู้บริหารว่า หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติของหัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบัน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานวิจัย ผู้อำนวยการสำนักวิจัย คณบดี และหัวหน้าภาควิชา ในลักษณะของการส่งเสริมช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่อาจารย์ต่อการปฏิบัติงานวิจัย โดยการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการทำให้คณาจารย์เกิดขวัญกำลังใจ และพึงพอใจที่จะทำวิจัยมากยิ่งขึ้น ได้แก่ 1) การกำหนดและให้ความสำคัญกับนโยบายการวิจัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่า และความสำคัญของการจัดให้มีหรือจัดทำแนวทางในการดำเนินงานวิจัยที่จะเกื้อหนุนให้การปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัยของสถาบันเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องสัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่ และการพัฒนาสังคม 2) การสนับสนุนเงินทุนอุดหนุนงานวิจัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริม ช่วยเหลือ ประสานงานและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการได้มาซึ่งเงินทุนเพื่อดำเนินโครงการวิจัย 3) การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อให้อาจารย์ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะทางด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ 4) การส่งเสริมการทำวิจัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับการช่วยเหลือให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวก ตลอดจนจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการทำให้อาจารย์เกิดแนวความคิดใหม่ๆ กระตือรือร้นสนใจที่จะทำวิจัย สามารถทำวิจัยได้สำเร็จอย่างคล่องตัว รวดเร็ว ตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย กลอยใจ ชัยเกียรติ (2547) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนของผู้บริหารต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการศึกษอบรม เรียนรู้ในเรื่องข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้แก่ การเข้าร่วมฝึกอบรมและสัมมนาวิจัย การติดตามข่าวสารและผลงานวิจัย การศึกษาดูงานวิจัย และร่วมทำโครงการวิจัย เป็นต้น พัชรี รัตนพันธ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนของผู้บริหารว่า หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่จะส่งเสริมให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งจะเข้าไปมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ได้แก่ การกำหนดและให้ความสำคัญกับนโยบายการวิจัย การสนับสนุนเงินทุนอุดหนุนงานวิจัย การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย และการส่งเสริมการทำวิจัย ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ว่าหมายถึง การรับรู้ของนักวิจัยว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและสังคมรอบข้างใน 3 ลักษณะ คือ 1) ด้านอารมณ์ เช่น กำลังใจในการทำงาน ให้การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ เป็นต้น 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น คำปรึกษาเกี่ยวกับงาน พุดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายการสนับสนุนของหัวหน้างานว่าหมายถึง การรับรู้ของนักวิจัยว่าได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ เช่น การพูดปลอบโยน การให้กำลังใจในการทำงานวิจัย การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ เป็นต้น 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ คำปรึกษา พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น โดยการประพฤติปฏิบัติของหัวหน้าที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และนักวิจัยพึงพอใจที่จะทำวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

การวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีการสร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมไว้จำนวนมาก เช่น แบบวัดของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยสอบถามถึงการรับรู้ของตำรวจว่ามีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ในเวลาที่เขาต้องการ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ ช่วงคะแนนของความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบวัดทั้งหมด อยู่ระหว่าง .23 - .74 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 พงศ์วิช วิวังสุ (2546) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคคลในการประกันคุณภาพการศึกษา ได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ช่วงของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ได้จากการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมมีค่าอยู่ระหว่าง .47 - .87 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 กลอยใจ ชัยเกียรติ (2547) ได้ใช้แบบวัดการสนับสนุนของผู้บริหารโดยปรับปรุงจากแบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ บุญทรง สังข์ทอง ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย ไม่มีเลย จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 พิชรี รัตนพันธ์ (2551) ได้ใช้แบบวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร ประกอบด้วยการกำหนดและให้ความสำคัญกับนโยบายการวิจัย การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย การสนับสนุนเงินทุนอุดหนุนการวิจัย และการส่งเสริมการทำวิจัย ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ ช่วงคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 20 - 96 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .49 - .70 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9064

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยจะปรับแบบวัดการสนับสนุนของผู้บริหารของ พัชรี รัตนพันธ์ (2551) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

### ผลงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสนับสนุนของหัวหน้ามีส่วนสำคัญอย่างมาก ในการทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใตงานหนึ่ง ดังเช่น อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ศึกษาปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 จากกระทรวงต่างๆ 5 กระทรวง จำนวน 174 คน พบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมถึงการได้รับมอบหมาย ให้มีอำนาจในตำแหน่งของตน เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำนายความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่องาน อันได้แก่ ความเครียด และความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 34 และยังพบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด พงศ์วัชร วิวังสู (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคคลในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาจะแตกต่างกันเมื่อ บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน เยาวภา เจริญบุญ (2538 ) ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับมัธยมศึกษา ใน กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งได้แก่ภาระงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน 1 ใน 5 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ การให้การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยในชั้นเรียน พัชรี รัตนพันธ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์

จากผลงานวิจัยข้างต้น พบผลสอดคล้องกันว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าสูง เป็นผู้ที่มึพฤติกรรมที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานสูงจะเป็นผู้ที่มึพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ

### บรรยากาศในการวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

ตัวแปรบรรยากาศในองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน อรุณ รัชธรรม (2534: 243) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ (Organizational climate) ว่า หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้เกิดความรู้สึกในด้านจิตใจ ความรู้สึกพอใจความภาคภูมิใจ อบอุ่น มั่นคงปลอดภัยสบายใจ ความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความคิดและประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม โดยการบำรุงขวัญ หรือการจูงใจในการทำงาน จะเป็น แรงกระตุ้นที่สำคัญ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและยังเป็น ส่วนขัดขวางหรือส่งเสริมผลผลิตขององค์การได้ ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์การ Muchinsky (1993: 271) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์การว่า เป็นการรับรู้ทางจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับ คุณลักษณะของกระบวนการและวิธีปฏิบัติขององค์การ โดย สินีนาถ รัตนมณี (2538: 37) เห็นว่า บรรยากาศองค์การจะมีลักษณะที่เชื่อมโยงระหว่างด้านที่มองเห็น เช่น กฎเกณฑ์ โครงสร้าง และด้านที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ หรือพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งไม่ได้อยู่กับด้านที่มองเห็นอย่างแท้จริง แต่ขึ้นอยู่กับ ความเชื่อ ความต้องการและบุคลิกภาพของบุคคล

ส่วนบรรยากาศการวิจัย (research climate) นั้น เชียฟเฟอร์และคินยาเกิ (Shaeffer; & Nkinyagi. 1983: 13 – 14) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสถานการณ์โดยรวมของการทำงานวิจัยที่มีอุดมการณ์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัยกับผู้ใช้ผลงานวิจัย ระหว่างสถาบันที่ทำการวิจัยกับรัฐบาล บทบาทของนักวิจัยต่างประเทศกับผู้ทำงานวิจัย ระบบรางวัล การเผยแพร่ผลงานวิจัย และการให้ทุน เป็นต้น สมใจ จิตพิทักษ์ (2532: 51) กล่าวไว้ว่า นักวิจัยต่างก็ เห็นว่าบรรยากาศการวิจัยมีส่วนกำหนดให้นักวิจัยมุ่งมั่นที่จะทำงานวิจัย เช่น สถาบันฟิสิกส์และเคมี ริเจนสามารถผลิตผลงานชิ้นสำคัญได้มากมาย เพราะมีบรรยากาศที่เป็นอิสระ สมาชิกทุกคนใช้อุปกรณ์ เครื่องมือร่วมกัน เงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรอย่างยืดหยุ่น ตามลำดับความสำคัญ นักวิจัยมี ใจกว้างและมีทัศนคติที่ดีต่อแนวคิดใหม่ ไม่มีการยึดมั่นเฉพาะกลุ่ม สำหรับในประเทศไทย พจน์ สะเพียรชัย (2537: 6 – 7) เห็นว่าบรรยากาศการวิจัยเป็นปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การวิจัยที่เป็นสากล โดย กล่าวว่่องค์การจะต้องจัดและพัฒนาบรรยากาศทางวิชาการเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัย เช่น การจัดประชุมสัมมนาให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อพัฒนาความคิด และขัดเกลาผลงานวิจัยให้ ชัดเจนยิ่งขึ้น จัดห้องทำงานให้อิสระสะดวกสบายและเข้าถึงห้องสมุดวิจัยได้ง่าย มีการเชิดชูเกียรติ นักวิจัยดีเด่น มีกิจกรรมที่ให้โอกาสนักวิจัยได้เสนอผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่วงวิชาการ และ สาธารณชนทั่วไป วินัย ดำสุวรรณ (2542: 84) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศการวิจัย หมายถึง การสะท้อนถึงความรู้สึกต่อคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในคณะและมหาวิทยาลัยที่มีผลกระทบต่อ การทำงานวิจัยของอาจารย์เป็นสถานการณ์โดยรวมที่เชื่อมโยงระหว่างกฎเกณฑ์การทำงาน โครงสร้าง ภายใต้องค์การกับพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย

การประสานความเข้าใจในหมู่นักวิจัย การยื่นขอทุนวิจัย และความกระตือรือร้นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในมหาวิทยาลัย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายบรรยากาศในการวิจัยว่า หมายถึง การรับรู้ของนักวิจัยที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่กระตุ้น ส่งเสริม และมีผลต่อการทำงานวิจัย เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย การจัดห้องทำงานให้อิสระสะดวกสบาย การจัดสรรทุนวิจัย มีกิจกรรมที่ให้โอกาสนักวิจัยได้เสนอผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่วงวิชาการ และสาธารณชนทั่วไป

**การวัดบรรยากาศในการวิจัย** ยังมีผู้สร้างแบบวัดตัวแปรดังกล่าวไม่มากนัก แต่มีการสร้างแบบวัดบรรยากาศในองค์การและเป็นที่ยอมรับใช้กันมาก เช่น แบบวัดบรรยากาศขององค์การของฮาโลปิน และครอฟ (Halpin; & Croff. 1998) ชื่อว่า “Organizational Climate Description Questionnaire” (OCQD) โดยครั้งแรกได้ใช้วัดบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษา 71 แห่ง ต่อมาผู้ดัดแปลง OCQD ไปใช้ในการศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาระดับอื่น ๆ รวมทั้งองค์การประเภทอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล กรม กอง หรือองค์การทางธุรกิจ เป็นต้น แบบสอบถามมีจำนวน 64 ข้อ แบ่งออกเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ ความห่างเหิน การเน้นที่งาน การให้ความช่วยเหลือ และการให้ความเอาใจใส่ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 ด้าน คือ การไม่ให้ความร่วมมือ ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง ขวัญและกำลังใจ และความสนิทสนม ผลจากการประเมินพฤติกรรมขององค์การทั้ง 8 ด้าน ดังกล่าว สามารถกำหนดบรรยากาศขององค์การได้ 6 ลักษณะ คือ บรรยากาศแบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบกันเอง แบบฉันทน์พ้องกับลูก และแบบปิด ต่อมาได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การได้นำแบบวัดของ Halpin และ Croff มาปรับใช้จำนวนมาก เช่น ศิริชัย ชินะตั้งกูร (2526) ได้แปลและปรับคำถามให้สอดคล้องกับการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัย พบว่าค่าความเชื่อมั่นด้านการไม่ให้ความร่วมมือ มีค่าเท่ากับ .82 ด้านภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง มีค่า .70 ด้านขวัญและกำลังใจมีค่า .65 ด้านความสนิทสนม มีค่า .72 ความห่างเหิน มีค่า .63 การเน้นที่งาน มีค่า .75 การให้ความช่วยเหลือ มีค่า .80 และการให้ความเอาใจใส่ มีค่า .73 สุชาติดา ปภาพจน์ (2539) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศแบบเปิดตามแนวของ Halpin ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรวัด 4 หน่วย จาก “พฤติกรรมที่เป็นเช่นนั้นเสมอ” จนถึง “พฤติกรรมเป็นเช่นนั้นน้อยมาก” จำนวน 15 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 3.79 – 15.07 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 วินัย คำสุวรรณ (2542) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศการวิจัย โดยใช้คำว่า “บรรยากาศในที่ทำงาน” แทนตัวแปรบรรยากาศการวิจัย สร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของสมใจ จิตพิทักษ์ และ Volkwein และ Carbone ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรวัด 7 ระดับ จาก “ต่ำมาก” ไปถึง “สูงมาก” มีจำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

สำหรับการศึกษาคครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดบรรยากาศในการวิจัยของ วินัย คำสุวรรณ (2542) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

### ผลงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การวิจัยที่ผ่านมายังศึกษาตัวแปรบรรยากาศในการวิจัยค่อนข้างน้อย แต่มีผลการวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานหรือผลลัพธ์การทำงาน เช่น จุฑารัตน์ กิตติเชษมากร (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บรรยากาศในการทำงานร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร่วมกันมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 29.30 งานของ วิภาวี มหารักษ์กะ (2550) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน สุชาติดา ปภาพจน์ (2539) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า บรรยากาศแบบเปิดสามารถทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยได้ร้อยละ 1.1 ส่วน พัชรี รัตนพันธ์ (2551) ศึกษาเรื่องสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บรรยากาศในองค์การเป็นตัวแปรร่วมตัวหนึ่งที่มีผลต่อการพฤติกรรมมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยพบว่าการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระบรรยากาศในองค์การ และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ในการศึกษาของ วินัย คำสุวรรณ (2542) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บรรยากาศการวิจัยเป็นตัวแปรหนึ่งในคุณลักษณะบุคคลและสถานการณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ  $-0.13$

จากผลงานวิจัยข้างต้น พบผลการศึกษาที่สำคัญคือผู้ที่อยู่ในบรรยากาศการวิจัยสูง เป็นผู้ที่มีความพฤติกรรมที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศการวิจัยสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศการวิจัยต่ำ



## ลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

ลักษณะทางจิตครั้งนี้ ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีรายละเอียดดังนี้

### การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

กิลฟอร์ด (Guildford. 1967: 389 - 470) ได้อธิบายความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองซึ่งเป็นความสามารถที่จะคิดได้หลายทิศทาง หรือคิดแบบเอนกนัย ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคล่องในการคิด ความคิดยืดหยุ่น และความคิดที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะคนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้าคิดไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์และมีอิสระในการคิดด้วย เพลซ์และแอนดริว (Pelz; & Andrew. 1973: 1959) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะของผลการปฏิบัติงานของบุคคลเมื่อเราพูดว่างานของคน ๆ หนึ่งมีความคิดสร้างสรรค์ หมายความว่าผลงานของเขามีความริเริ่ม (Original) และมีประโยชน์ (Useful) โดยคำว่า ความริเริ่ม (Original) หมายถึง คุณลักษณะที่แตกต่างออกไปหรือไม่ธรรมดา แต่ความคิดสร้างสรรค์ต้องครอบคลุมถึงความผิดจากธรรมดาที่เป็นประโยชน์ขึ้น (Useful) ด้วย สเตนเนอร์ (Steiner. 1965: 4) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้อเสนอและการนำไปปฏิบัติของแนวทางแก้ไขปัญหาซึ่งใหม่และดีขึ้น ส่วน บรูค (Burke.1980: 318) กล่าวว่า ครั้งหนึ่งคนมักคิดว่าความคิดสร้างสรรค์มีขอบเขตอยู่ในหน่วยงานของวิจัยและพัฒนา (Research and Development) วงการโฆษณาและการตลาด หรือในงาานวางแผนเท่านั้น แต่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญอยู่ในทุก ๆ กิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงองค์การ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ บัญชีและการเงิน ระบบคอมพิวเตอร์ ข้อมูลระบบการบริหาร การบริหารงานบุคคล หรือวิศวกรรมผลิดก็ตาม จากความหมายของความคิดสร้างสรรค์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่จะมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถทางการคิด โดยเฉพาะการคิดริเริ่ม แก้ไขปัญหา พัฒนาสิ่งต่าง ๆ นำแนวทางที่คิดได้นั้นไปปฏิบัติ แก้ไขปัญหาจนเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ลักษณะของบุคคลดังกล่าวจะต้องมีการรับรู้ความสามารถของบุคคลในการที่จะคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self - efficacy) เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Amabile. 1983; Bandura. 1997; Ford. 1996; Tierney; & Farmer. 2003) เป็นสิ่งที่ช่วยให้พิจารณาว่าบุคคลนั้น ๆ มีสมรรถนะในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ (Beghetto. 2006) และเห็นถึงความสามารถของบุคคลหนึ่ง ๆ ในการแก้ปัญหา ในระยะหลังการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นประเด็นที่มีการนำมาทำวิจัยกันอย่างกว้างขวาง (Vancouver; & Day. 2005) การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์

(creative self - efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ บุคคลยิ่งมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็ยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น (Cumming; & Oldham. 1997; Farmer; et al., 2003; O'Reilly; et al., 1991) ไอ เกิร์ล ทาน โจ ลี และเจอโรม รอทแกนส์ (Ai-Girl Tan; Joe Li; & Jerome Rotgans. 2011) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self - efficacy) ว่าหมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวบุคคลที่จะทำงานออกมาอย่างสร้างสรรค์ แอบบอท (Abbott. 2010) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ว่าหมายถึง ความเชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ตนเองในการทำงาน หรือในการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ที่สามารถแสดงให้เห็นว่ามีการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ว่าหมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของนักวิจัยว่าจะสามารถที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ นำแนวทางที่คิดค้นได้ไปปฏิบัติ แก้ปัญหาที่พบในระหว่างการทำงาน พัฒนาและสร้างผลงานใหม่ให้เกิดเป็นผลงานที่มีความสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

**การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์** การศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ยังมีไม่มากนัก แต่การวัดเรื่องความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างแบบวัดและนำไปใช้ในหลายงานด้วยกัน เช่น จิตวดี เนียมสุวรรณ (2554) ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน ได้สร้างแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 ชาญชัย โตสงวน (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (โรงงานเกตเวย์) ได้สร้างแบบวัดลักษณะความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดทฤษฎี The Adaption Innovation Theory (A-I Theory) และ The Kirton Adaption Innovation Theory (KAI) ของเคอร์ตัน และปรับจากแบบวัดของ อรพินท์ ออศิริชัยเวทย์ และพรศิริ พิพัฒน์พานิช โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน จำนวน 19 ข้อ และด้านการคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม จำนวน 19 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ส่วนเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้สร้างแบบวัดประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของบุคคล จำนวน 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 ไอ เกิร์ล ทาน โจ ลี และ

เจอร็อม รอทแกนส์ (Ai-Girl Tan; Joe Li; & Jerome Rotgans. 2011) ศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านสร้างสรรค์เพื่อทำนายพฤติกรรมในห้องเรียนของนักเรียนชาวจีน ได้สร้างแบบวัด Multidimensional Creativity Self-efficacy Scale (MCSE) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดริเริ่ม (Idea Generation) ด้านความเอาใจใส่ (Concentration) ด้านความคลุมเครือ (Tolerance of ambiguity) ด้านความเป็นอิสระ (Independence) และด้านรูปแบบการทำงาน (Working style) ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 มิเชล เซง ซุง ฮู และช็อ เหลียง (Michale.L.A.; Sheng Tsung Hou; &Hsueh-Liang. 2011) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในกลุ่มงานบริการ (creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting optimism as a moderator) ได้นำแบบวัดของ Tierney และ Farmer มาใช้วัดการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ในงานของ อโนชา รัชพรมงคล (2538) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการ กองการศึกษาโรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้สร้างแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด โดยยึดหลักการให้คะแนนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งดัดแปลงมาจาก Torrance มีข้อคำถาม 5 ข้อ แต่ละข้อตรวจให้คะแนน 3 ด้าน คือ ความคล่องในการคิด ความคิดยืดหยุ่นและความคิดริเริ่ม ผู้ตอบจะมีคะแนนของคำถามแต่ละด้านอยู่ในช่วง 26 – 40 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 1.78 – 6.18 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงจะสร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์จากนิยามปฏิบัติการ เพื่อวัดว่านักวิจัยมีการรับรู้ความสามารถเชิงสร้างสรรค์ที่จะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากน้อยเพียงใด

### **ผลงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์**

การศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ในประเทศไทยยังมีการศึกษาไม่มากนัก แต่มีการศึกษาในต่างประเทศในกลุ่มนักเรียน และกลุ่มคนทำงาน เช่น ในงานของ เทอร์เน่และฟาร์มเมอร์ (Tierney; & Farmer. 2011) ศึกษาเรื่องการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิภาพเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในส่วนการผลิตและพนักงานส่วนปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเชิงสร้างสรรค์ ( $r = 0.24$ ) ส่วน ชอย (Choi. 2004) ศึกษาเรื่องตัวแปรส่วนบุคคลและบริบทการทำงานที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ กลุ่ม

ตัวอย่างคือ นักเรียน 430 คน ในโรงเรียนธุรกิจ ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 34 ในงานของ Jaussi; et al. (2007) ศึกษาเรื่องเอกลักษณ์ส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถในตนเอง และประสบการณ์ในความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการอาวุโส จำนวน 219 คน ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ได้ ร้อยละ 16 และ หยางและเซง (Yang; & Cheng. 2009) ศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่สำคัญ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิเคราะห์ระบบข้อมูลและโปรแกรมเมอร์ชาวไต้หวัน จำนวน 97 คน ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับทักษะในการทำงานด้านเทคโนโลยี ส่วนงานในประเทศไทย เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรที่ทำงานในองค์การภาครัฐ จำนวน 56 คน บุคลากรที่ทำงานในองค์การภาครัฐวิสาหกิจ จำนวน 18 คน และบุคลากรที่ทำงานในองค์การ ภาคเอกชน จำนวน 108 คน ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.329$ ) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เมื่อรวมกับการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร สามารถทำนายความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลงานวิจัยข้างต้น พบผลสอดคล้องกันว่าผู้ที่มีรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำ

### การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น Bandura ได้กล่าวไว้ว่าการตัดสินใจของบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรมในสภาพการณ์ต่างๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น โดยมองว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวตัดสินใจความสามารถของการกระทำนั้นว่าจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างไรซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดแบบแผน กระบวนการรู้คิด กระบวนการจูงใจกระบวนการด้านความรู้สึก และกระบวนการเลือกเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามสูง และบุคคลที่รับรู้ความสามารถ

ของตนสูงจะมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นโอกาสที่จะจูงใจตนเอง มีสภาวะอารมณ์ที่ดี และพร้อมที่เลือกกิจกรรมที่ทำทนายเพื่อให้ตนเองไปสู่เป้าหมาย (Bandura. 1999: 3-6) กรีนเบิร์ก (Greenberg. 2002: 55) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลในเรื่องของความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติงานได้ เรียม ศรีทอง (2542: 112) กล่าวว่า บุคคลที่ตระหนักในความสามารถของตนในระดับสูง จะเชื่อว่าตนสามารถทำได้ ส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งมีแนวโน้มกระทำในสิ่งที่ตนเชื่อถือเพิ่มขึ้น จะรับรู้ความสำเร็จขึ้นอยู่กับลักษณะภายในตน ได้แก่ ความสามารถและทักษะของตนในขณะที่ผู้ตระหนักความสามารถของตนในระดับต่ำจะมีความวิตกกังวลไม่ว่าจะทำกิจกรรมใดๆ การรับรู้ความสามารถแห่งตนมีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นหรือถอยหนี กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547: 54) ให้ความหมายว่า การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของบุคคลในการกระทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และอาจกล่าวได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือจากหลายปัจจัยรวมกันก็ได้ วินัย คำสุวรรณ (2542: 83) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยว่า หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นในตนเองของบุคคลที่มีความสามารถที่จะทำงานวิจัยได้ประสบผลสำเร็จเป็นคุณลักษณะที่ก่อตัวขึ้นจากประสบการณ์ทางสังคม พัชรี รัตนพันธ์ (2551) ได้ให้ความหมายของความสามารถด้านการวิจัยว่า หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นในตนเองของอาจารย์ ในด้านความรู้ ความสามารถ ที่จะส่งผลให้อาจารย์ตัดสินใจเข้าไปมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำกิจกรรม/โครงการ และงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัยว่าหมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของนักวิจัยในด้านทักษะในการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการ และทักษะการใช้อุปกรณ์สำนักงาน ที่จะส่งผลให้นักวิจัย ทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จได้

**การวัดการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย** ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบวัดที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านการวิจัย เช่น กลอยใจ ชัยเกียรติ (2547) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษา ในสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้สร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถทางการวิจัยที่ปรับปรุงมาจาก ศิวพร ดิลกโกมล และนภาพร สิงห์ดี ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประมาณค่า 4 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย และไม่มีเลย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สุชาติา ปภาพจน์ (2539) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้มีการสร้างแบบประเมินสมรรถภาพทางการวิจัยด้านความรู้ความสามารถ 7 ด้าน ที่สร้างขึ้นจากฐานการวิเคราะห์องค์ประกอบของ จารึก อาจวารินทร์ ประกอบด้วย 1) ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย 2) ความสามารถในการเลือกและพัฒนาเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ความสามารถในการดำเนินการ

วิจัย 4) ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ 5) ความสามารถในการรายงานการวิจัย 6) ความสามารถในการเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติ และ 7) ความสามารถในการเลือกแบบวิจัย แบบวัดมีความเชื่อมั่น .98 นอกจากนี้ วินัย คำสุวรรณ (2542) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำวิจัย โดยดัดแปลงมาจาก Social process skill self-efficacy scale ของ Vasil เพื่อวัดความเชื่อมั่นของผู้ตอบว่ามีความสามารถและทักษะที่จะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและงานวิจัยได้สำเร็จมากน้อยเพียงใดโดยแบ่งเป็นทักษะย่อย 4 ด้าน คือ 1) ทักษะในการสื่อสาร 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะการจัดการ 4) ทักษะสำนักงาน ลักษณะของแบบวัดมี 7 ระดับ จากยากที่สุด (1) ไปถึงง่ายที่สุด (7) จำนวน 10 ข้อ แบบวัดมีความเชื่อมั่น .83

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนในการทำวิจัยของ วินัย คำสุวรรณ (2542) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ เพื่อวัดความสามารถด้านการวิจัยของนักวิจัยว่ามีความสามารถและทักษะที่จะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากน้อยเพียงใด

### **ผลงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์**

เบญจมาศ ไรจน์นกิจ (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 142 คน พบผลวิจัยคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นหญิง สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานกลุ่มรวมได้ร้อยละ 30.5 โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองมีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับแรก วรรณะ บรรจง (2551) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยของนักศึกษาครูที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า ตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยเป็นตัวแปรหนึ่งร่วมกับ ตัวแปรเอกลักษณ์นักศึกษาครู ความยึดมั่นผูกพันในบทบาท และการถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู จากโรงเรียนและจากครอบครัว ร่วมกันทำนายพฤติกรรมครูนักวิจัยได้ร้อยละ 66 วินัย คำสุวรรณ (2542) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการมุ่งวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ พบว่า ตัวแปรภายนอกจัดอยู่ในสององค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะของบุคคล องค์ประกอบนี้วัดได้จากความต้องการสัมฤทธิ์ผล ค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัย และ 2) คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ องค์ประกอบนี้วัดจากโครงสร้างรางวัล บรรทัดฐานการทำงาน บรรยากาศการวิจัย และประสบการณ์การวิจัย โดยตัวแปรการรับรู้

ความสามารถของตนในการวิจัย เป็นตัวแปรหนึ่งในองค์ประกอบของแบบจำลอง คุณลักษณะของบุคคล โดยการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยส่งผลต่อความต้องการสัมฤทธิ์ผลได้ (ค่าเบต้า = 0.35)

จากผลงานวิจัยข้างต้น พบผลสอดคล้องกันว่าผู้ที่รับรู้ความสามารถในการวิจัยสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่รับรู้ความสามารถด้านวิจัยสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่รับรู้ความสามารถในการทำงานวิจัยต่ำ

### แรงจูงใจในการทำงานวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2530: 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล การจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานภายในของตน ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ส่วนศิริวรรณ ทรรพวุธ (2540: 65) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการใช้พลังงานและศักยภาพที่มีอยู่ทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีเป้าหมาย อันเกิดจากการมองเห็นคุณค่า ในการกระทำนั้น หรืออาจเกิดขึ้นจากความต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มาเร้าจากภายนอก เอิร์ชเบิร์ก และคนอื่นๆ (สุชาติ ปรากฏณ์. 2539: 58 ; อ้างอิงจาก Herzberg; et.al. 1959: 113 - 115) ศึกษาแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก โดยได้อธิบายไว้ดังนี้ **แรงจูงใจภายใน** ประกอบด้วย องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือแรงจูงใจภายใน มี 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า **แรงจูงใจภายนอก** ประกอบด้วย องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน หรือแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานวิจัยว่าหมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ทำงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ **แรงจูงใจภายใน** ประกอบด้วย องค์ประกอบภายในที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง ที่จะช่วยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบต่องาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ *แรงจูงใจภายนอก* ประกอบด้วย องค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และสภาพการทำงาน

**การวัดแรงจูงใจในการทำงานวิจัย** มีการสร้างแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานวิจัย เช่น งานวิจัยของ พัชรี รัตนพันธ์ (2551) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อวัดปัจจัยที่ผลักดันให้อาจารย์มีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยมีข้อคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบวัดลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ความเป็นไปได้ของช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 13 - 78 คะแนน เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง ช่วงคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 31 - 77 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนก รายข้อ อยู่ระหว่าง .34 - .57 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82 ในงานวิจัยของสุชาดา ปภาพจน์ (2539) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจ จากแนวทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก ลักษณะแบบวัดจะแบ่งเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยแรงจูงใจภายในแบ่งเป็น 5 ด้าน 1) ลักษณะของงานวิจัย 2) ความสำเร็จของงานวิจัย 3) ความรับผิดชอบในงานวิจัย 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ 5) การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของแบบวัดแรงจูงใจภายในเป็นแบบมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 14 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 3.08 - 10.75 มีค่าความเชื่อมั่น .78 ส่วนแรงจูงใจภายนอก แบ่งเป็น 4 ด้าน 1) นโยบายและการบริหารงานวิจัย 2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานวิจัย 3) วิธีการปกครองบังคับบัญชา และ 4) สภาพการทำงาน ลักษณะของแบบวัดแรงจูงใจภายนอกเป็นแบบมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 11 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 3.61 - 14.68 มีค่าความเชื่อมั่น .81

สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยจะปรับแบบวัดแรงจูงใจของ สุชาดา ปภาพจน์ (2539) มาใช้วัดแรงจูงใจในการทำวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แบบวัดแรงจูงใจภายใน และแบบวัดแรงจูงใจภายนอก

### **ผลงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์**

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2549) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พงศ์วัช วิวังสุ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานประกัน



คุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงที่สุด สุชาติ ปภากจน์ (2539) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย ของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงานวิจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความสามารถ ในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้แรงจูงใจภายใน สามารถทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ได้ร้อยละ 15.3 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ พัชร รัตนพันธ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า แรงจูงใจใน การทำงานวิจัยเมื่อรวมกับกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และจิตลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย สามารถร่วมทำนายการมีส่วนร่วมด้านการ วิจัย ได้ร้อยละ 50.1 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยในกลุ่ม ดังกล่าวสูงสุด ค่าเบต้า .501 รองลงมา คือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย ค่าเบต้า .219 และ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย ค่าเบต้า .149

จากผลงานวิจัยข้างต้น พบผลสอดคล้องกันว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสูง เป็นผู้ที่มี พฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำงาน วิจัยสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำงาน วิจัยต่ำ

### **เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง สร้างสรรค์**

เจตคติเป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคล ที่นักวิชาการเห็นสอดคล้องกันว่าเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมของบุคคลมากกว่าจิตลักษณะประเภทอื่นๆ เฮอร์สโตน (Thurstone. 1976: 77) กล่าวว่า เจตคติเป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อในสิ่งใด สิ่งหนึ่ง กู๊ด (Good. 1973: 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจตคติ หมายถึง การจูงใจหรือความโน้มเอียงของ บุคคลที่จะตอบสนองต่อวัตถุหรือสถานการณ์ โดยจะมีความรู้สึกและอารมณ์ประกอบอยู่ด้วย สำหรับ ความหมายเจตคติที่นักวิชาการไทยให้ความหมายมีดังนี้ เจริญศักดิ์ ครองพล (2544: 27 – 28) ได้ให้ ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ระดับความรู้ของบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ใน กิจกรรม สถานการณ์ หรือสิ่งใด ๆ ที่บุคคลได้พบเห็นหรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและทำให้มีความรู้สึกที่จะ ยอมรับหรือปฏิเสธด้วยเหตุผลที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์ดังกล่าว สามารถสังเกตเห็นการ ยอมรับหรือปฏิเสธได้จากความพึงพอใจและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ซึ่งส่งผลต่อความพร้อมหรือไม่ พร้อมของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ไอเซน (Ajzen. 1988) ได้กล่าวถึงเจตคติไว้ในทฤษฎีการ

กระทำด้วยเหตุผล (A Theory Reasoned Action) มีความเชื่อพื้นฐานว่า “มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล และใช้ข้อมูลที่ตนมีอยู่อย่างเป็นระบบ โดยที่มนุษย์พิจารณาการกระทำของตนก่อนลงมือกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง” โดยการกระทำของมนุษย์ส่วนมากจะขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรม หรือเรียกว่า เจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention or I) ซึ่งมนุษย์จะประกอบพฤติกรรมนั้นมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับเจตนาเชิงพฤติกรรมและมีความเชื่อว่าเจตนาเชิงพฤติกรรมเป็นตัวกำหนดที่ใกล้ชิดกับการที่มนุษย์เลือกกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่เลือกกระทำพฤติกรรม โดยที่เจตนาเชิงพฤติกรรมยังขึ้นอยู่กับตัวกำหนดอีก 2 ตัว คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) คือ การที่บุคคลประเมินผลในทางบวกหรือทางลบต่อที่มีต่อการกระทำพฤติกรรม ซึ่งเรียกว่า เจตคติที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude toward the behavior) เจตคตินี้ยังขึ้นอยู่กับความเชื่อ (Beliefs) ที่เรียกว่าความเชื่อเกี่ยวกับผลของพฤติกรรม (Behavioral Belief) โดยที่หากบุคคลมีความเชื่อว่ากระทำพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลที่เป็นบวก เขาก็จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น และจะกระทำพฤติกรรมดังกล่าวในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความเชื่อในทางลบต่อพฤติกรรมนั้น เขาก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้นและจะไม่กระทำพฤติกรรมดังกล่าว นอกจากนี้เจตคติที่มีต่อพฤติกรรมยังขึ้นอยู่กับ การประเมินผลของพฤติกรรม (Evaluation of Consequence) เป็นการประเมินว่า หากเขาทำพฤติกรรมนั้น ผลของการกระทำจะออกมาดีหรือเลว ผลเป็นบวกหรือเป็นลบ ดังนั้นถ้าหากเขาได้ประเมินแล้วว่าผลของการกระทำนั้นออกมาดีหรือเป็นบวก เขาก็จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมดังกล่าว ในทางตรงกันข้าม หากเขาได้ประเมินแล้วว่าผลออกมาเป็นเลว หรือเป็นลบ เขาก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น และจะไม่กระทำพฤติกรรมดังกล่าว โดยที่เจตคติที่มีต่อพฤติกรรมจะต่างกันไปในแต่ละบุคคล 2) อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความกดดันทางสังคมที่มีต่อเขาในการที่จะให้กระทำหรือไม่ให้กระทำ และโดยเหตุที่อิทธิพลส่วนนี้เกี่ยวข้องกับ การรับรู้ในการกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ของสังคม ปัจจัยนี้จึงถูกเรียกว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความคิดเห็นหรือความคาดหวังของกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อเขาว่าต้องการให้เขากระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น หากเขาคิดว่าคนรอบข้างต้องการให้เขากระทำพฤติกรรมนั้น เขาก็จะมีเจตคติที่จะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเป็นผลมาจากความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มอ้างอิง (Normative Belief) เป็นความเชื่อว่าบุคคลรอบข้างที่มีความสำคัญต่อเขา มีความประสงค์ให้กระทำพฤติกรรมนั้นมากน้อยเพียงใด และแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Motivation to Comply) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าเขาต้องการทำตามความประสงค์ของกลุ่มอ้างอิงนั้นเพียงใด (Ajzen; & Fishbein. 1980: 6-7)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ให้ความหมายของเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การที่นักวิจัยจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมเกิดจากความชอบ ความไม่ชอบ สิ่งหนึ่งหรือความพอใจ

ไม่พอใจสิ่งหนึ่ง โดยถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์นำไปสู่ผลที่เป็นบวก ก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษนำไปสู่ผลที่ลบ บุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น

**การวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์** จากการทบทวนวิธีการวัดเจตคติ ต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย พบว่ามีการสร้างและนำไปใช้ในงานวิจัยหลายงานด้วยกัน โดยเฉพาะการ วัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ โดยวัดเจตคติ 3 ด้านคือ ด้านการรู้จักชิงประเมิณค่า ด้านความรู้สึก และด้านความพร้อมที่จะกระทำ ดังเช่น งานของ ฌ็องสุดา สุจินันท์กุล (2541) ที่สร้างแบบ วัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานพยาบาล โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะ ของแบบวัดเป็นประโยคคำถามความรู้ชิงประเมิณค่าเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ป่วย ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมว่าเป็นเรื่องดีมีประโยชน์หรือโทษเพียงใด ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ นำไปสู่ความพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือหรือหลีกเลี่ยงการกระทำ วัดโดยใช้มาตรประเมิณรวมค่า มี มาตรการวัด 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พบว่าแบบวัดมีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .87 กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานพยาบาลผู้ช่วย จิตเวชลักษณะของแบบวัดเป็นประโยคคำถามเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการทำงานพยาบาลตาม กระบวนการพยาบาล และพฤติกรรมพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วย ว่ามีประโยชน์หรือโทษเพียงใด พอใจหรือไม่พอใจ ตลอดจนพร้อมหรือต้องหลีกเลี่ยงในการกระทำพฤติกรรมดังกล่าวมากน้อยเพียงใด วัดโดยใช้มาตรประเมิณรวมค่า มีมาตรการวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” พบว่าแบบวัดมีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .93 ส่วน พงษ์วิชัย วิวังสุ (2546) ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพโดยดัดแปลงจากแบบวัดทัศนคติในการทำงานของจินตนา บิลมาศ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมิณรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีความ เชื่อมั่นเท่ากับ .85 สำหรับกลอยใจ ชัยเกียรติ (2547) ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อการทำงานวิจัยโดยปรับปรุง มาจาก ประพนม เจริญชนม์ และสิริสุทร กระแสร์สุนทร ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประเมิณรวมค่า 5 ระดับ จาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จำนวน 15 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ สำหรับงานวิจัยคั้งนี้ ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์จากนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดมาตรประเมิณรวมค่า มีมาตรการวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

### **ผลงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์**

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เจตคติมีส่วนสำคัญอย่างมากในการทำให้ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ดังเช่น งานวิจัยของกรรณิกา ศิลปพรหมมาศ

(2547) ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม พบผลว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชและความเครียดจากสภาพงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลได้ร้อยละ 34.5 ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 40 ในกลุ่มพยาบาลที่โสด โดยที่เจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มโสด (เบต้า = .37 และ .45 ตามลำดับ) และยังพบผลอีกว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมพยาบาลจิตเวช สามารถทำนายพฤติกรรมการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วย ได้ร้อยละ 48.9 ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 67.6 ในกลุ่มพยาบาลโสดโดยที่เจตคติต่อพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวช เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มพยาบาลที่โสด (เบต้า = .55 และ .66 ตามลำดับ) ในงานวิจัยของ สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน ของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 330 คน ผลวิจัยพบว่า เจตคติที่ดีต่องาน ร่วมกับความเชื่ออำนาจในตนในงาน และความเครียดในงาน สามารถทำนายพฤติกรรมตามจรรยาบรรณพยาบาลในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยได้ร้อยละ 40.7 ถึง 56.7 โดยที่เจตคติที่ดีต่องานทำนายพฤติกรรมเป็นลำดับแรกในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย (เบต้า = .62 ถึง .69) นอกจากนี้ยังพบว่า เจตคติที่ดีต่องาน ร่วมกับ ความเชื่ออำนาจในตนในงาน และความเครียดในงาน สามารถทำนายพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้ป่วยของพยาบาลในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยได้ ร้อยละ 37.6 ถึง 52.2 โดยที่เจตคติที่ดีต่องาน มีบทบาทในการทำนายเป็นลำดับแรกในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย (เบต้า = .50 ถึง .64) นอกจากนี้ในงานวิจัยของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้ศึกษาผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู พบผลวิจัยว่า เจตคติต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมก่อนฝึก ร่วมกับเหตุผลเชิงจริยธรรมก่อนฝึก สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อยได้ร้อยละ 3.7 ถึง 22.0 โดยที่เจตคติต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมก่อนฝึก เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย (เบต้า = .17 ถึง .46) นอกจากนี้ เจตคติต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่วัดทันทีหลังฝึก ร่วมกับเหตุผลเชิงจริยธรรมที่วัดทันทีหลังฝึก สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในกลุ่มรวมและหลายกลุ่มย่อยได้ร้อยละ 11.8 ถึง 28.7 โดยที่เจตคติต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมหลังฝึก เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกในกลุ่มรวมและหลายกลุ่มย่อย (เบต้า = .25 ถึง .42) พงศ์รัช วิวังสุ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งร่วมกับตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตสามารถทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ร้อยละ 47.6 ส่วนกลอยใจ ชัยเกียรติ (2547) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่

ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษา ในสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถจำแนกกลุ่มครูที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยได้ ซึ่งพบว่ากลุ่มครูที่เคยทำวิจัยจะมีลักษณะเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มครูที่ไม่เคยทำวิจัย พัชรีย์ รัตนพันธ์ (2551) ศึกษาเรื่องสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ ร้อยละ 50.1

จากผลงานวิจัยข้างต้น พบผลการศึกษาที่สำคัญคือผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่า นักวิจัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ

### บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

แซพปลินและบัคเนอร์ (วิมลพร พันธุมนตรี. 2534: 13 - 16 ; อ้างอิงจาก Chaplin; & Buckner. 1988: 528) ได้เสนอผลการจัดระบบบุคลิกภาพจากลักษณะนิสัยต่าง ๆ 50 ลักษณะออกเป็นห้าองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบจะมีลักษณะเชิงบวกและลบ ดังนี้ 1) ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) 2) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness) 3) วัฒนธรรม (Culture) 4) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และ 5) การแสดงตัว (Extraversion) ส่วน ดิกแมน (Digman. 1989: 195 - 214) ได้ศึกษาโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลพบว่า โครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่ เด็ก ต่างชาติ หรือต่างภาษาย่อมมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ 1) การแสดงตัว (Extraversion) 2) ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) 3) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness) 4) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) 5) สติปัญญา (Intellect) เมื่อมีการศึกษามากขึ้น Costa และ McCrae และ Digman จึงสรุปองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543: 242; อ้างอิงจาก Costa; & McCrae. 1992; Digman. 1990) 1) การแสดงออกหรือการแสดงตัว (Extraversion) เป็นบุคลิกชอบการผจญภัย เข้าสังคม เปิดเผยช่างพูด ตรงไปตรงมา ชอบเด่น ออกหน้าออกตา อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม 2) มโนธรรม หรือการกลัวบาป (Conscientiousness) บุคลิกความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ยุติธรรม ไว้วางใจได้ ฟังพาได้ กลัวต่อการทำบาป อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม 3) ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) บุคลิกของความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือ สุภาพ เรียบร้อย ให้ความอบอุ่นอ่อนโยน อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม 4) อารมณ์แปรปรวน (Neuroticism) บุคลิกภาพคล้ายโรคประสาท โมโหใจร้อน ไม่มั่นคง จิตใจวุ่นวาย อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม 5) ด้านปัญญาหรือ

ความคิด (Intellect หรือ Openness) บุคลิกเป็นคนฉลาด คิดริเริ่ม สร้างสรรค์มองการณ์ไกล มีเหตุผล อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม ส่วน เบนเนตและวอลเลอร์ (Benet; & Waller. 1995: 701 - 718) ได้ศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่เป็นแบบทดสอบรายการเช็คคำคุณศัพท์ (Adjective Check List : ACL) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) การแสดงตัว/การเก็บตัว 2) สุขภาพอ่อนโยน 3) มโนธรรมหรือความกลัวบาป 4) อารมณ์แปรปรวน 5) ด้านปัญญาหรือความคิด จากแนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าว จะเห็นว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ (The Big Five) เป็นโครงสร้างบุคลิกภาพพื้นฐานของมนุษย์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง (Openness) ตามแนวคิดของ คอสต้าและแมคแครค (Costa; & McCrac. 1992) เนื่องจากเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญและมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาและพบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีผลต่อพฤติกรรมที่น่าปรารถนา และบุคคลที่จะคาดว่าจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์นั้น ก็น่าจะมีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างด้วยเช่นกัน (นริศา คำแก่น. 2556) โดยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง (Openness) มีผู้ศึกษาและให้ความหมายไว้ เช่น Costa และ McCrae และ Digman (1990) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านปัญญาหรือความคิด (Intellect หรือ Openness) บุคลิกเป็นคนฉลาด คิดริเริ่ม สร้างสรรค์มองการณ์ไกล มีเหตุผล อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม คอสต้าและแมคแครค (Costa; & McCrac. 1992) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง (Openness) ว่าหมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงคนที่เป็นคนเปิดรับประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ จินตนาการ สนุกสนาน ความรู้สึก การปฏิบัติ ความคิด และค่านิยม ในขณะที่รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านการเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) ว่าหมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างว่า หมายถึง บุคลิกภาพความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีจินตนาการ ใจกว้าง และเปิดรับประสบการณ์ด้านต่าง ๆ

**การวัดบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง** การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างเพียงเดียว ยังมีไม่มากนัก แต่การวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีการสร้างแบบวัดและนำไปใช้ในหลายงานด้วยกัน เช่น รสชรินทร์ สายแก้ว (2536) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ เขตกรุงเทพมหานคร ได้สร้างแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วยด้านการแสดงตัว ด้านความสุขภาพอ่อนโยน ด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านสติปัญญา ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “เห็นด้วยน้อยที่สุด” แต่ละองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.61 ถึง 0.81 มนตรา เกศแก้วกมล (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับทักษะปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และสร้างแบบวัด

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการแสดงตัว ด้านความสุภาพอ่อนโยน ด้านมโนธรรม ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านสติปัญญา ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมิณรวมค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ “ปฏิบัติเป็นประจำ” ถึง “ไม่ปฏิบัติ” จำนวน 125 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ .64 .51 .50 และ .53 ตามลำดับ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .74 จันทรจิรา มั่นตะพงษ์ (2549) ได้ใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ NEO-FFI ฉบับภาษาไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์ องค์ประกอบด้านการแสดงตัว องค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง องค์ประกอบด้านความอ่อนโยน และองค์ประกอบด้านความมีสติรู้ผิดชอบ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมิณรวมค่า 5 ระดับ จาก “จริงหรือเห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “จริงหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด” จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ .83 .68 .37 .51 และ .75 ตามลำดับ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย ได้สร้างแบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วยแบบเปิดเผย แบบประนีประนอม แบบยึดมั่นในหลักการ แบบมั่นคงทางอารมณ์ และแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบ 5 ระดับตามแนวของ Likert scale จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

สำหรับการศึกษานี้ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะปรับแบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างของ รสชรินทร์ สายแก้ว (2536) มาใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

### **ผลงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์**

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่หลากหลาย เช่น วรรณะ แก้วมณีเอี่ยม (2536) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านธุรกิจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยี ราชมนฑล เขตกรุงเทพมหานคร บุคลิกภาพด้านธุรกิจประกอบด้วย ด้านความกระตือรือร้น ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความคิดริเริ่ม ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการชอบกีฬา ด้านการเข้าสังคม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความสนุกสนาน และด้านความพยายาม โดยบุคลิกภาพทั้ง 9 ด้าน สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาขาวิชาการบัญชีได้ร้อยละ 8.61 ทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาขาวิชาการขายได้ร้อยละ 5.96 และสามารถทำนายเกรดเฉลี่ยสะสมรวมทุกวิชาได้ร้อยละ 7.24 นอกจากนี้บุคลิกภาพด้านความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ความคิดริเริ่มเป็นบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รสชรินทร์ สายแก้ว (2536) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญแบบการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

ด้านการแสดงตัว ด้านความสุภาพอ่อนโยน ด้านความซื่อตรงต่อหน้าที่ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านสติปัญญา พบว่า องค์ประกอบด้านการแสดงตัว ด้านความสุภาพอ่อนโยน และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับแบบเรียนของนิสิตนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ องค์ประกอบด้านความสุภาพอ่อนโยน และด้านการแสดงตัวสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตได้ร้อยละ 3.84 ส่วนจันทร์จิรา มั่นตะพงษ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ การแสดงตัว ความมั่นคงทางอารมณ์ และความอ่อนโยนสามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 35

จากผลงานวิจัยข้างต้น พบผลการศึกษาที่สำคัญคือผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสูงจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่ำ

### **ลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์**

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านชีวสังคม บางตัวมีส่วนร่วมในการอธิบายพฤติกรรมด้วย และมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ตำแหน่ง และมหาวิทยาลัยที่สังกัด มีรายละเอียดดังนี้

#### **เพศกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์**

เพศเป็นปัจจัยทางชีวสังคมที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลวิจัยเกี่ยวกับเพศกับพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

ในงานของ นุชนาท ชาติทอง (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือ ในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษา ในส่วนภูมิภาค พบว่า ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาที่เป็นเพศหญิง มีตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเอง ได้แก่ ทศนคติต่อสภาพการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับตัวแปรความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานตนเองในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย เพศหญิง ส่วนตัวแปรความคลุมเครือในบทบาทส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มนักวิชาการศึกษาเพศชาย ในงานของ วิรติ ปานศิลา (2542) ศึกษาเรื่องการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า



บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลกลุ่มเพศหญิงที่ได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างเป็นทางการมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมมากกว่าเพศชาย การศึกษาของ แคส (Cass. 1983) ศึกษาเรื่องความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยออสเตรเลีย พบว่า อาจารย์หญิงมีผลงานวิจัยน้อยกว่าอาจารย์ชายในทุกกลุ่มอายุ ในงานของจุกุฮาร์ตัน กิตติเชมากร (2553) ที่ศึกษาปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย แต่กลุ่มบุคลากรที่เป็นเพศหญิง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจะมีอิทธิพลส่งผลทำให้มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าเพศชาย

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรเพศน่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

#### อายุกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคลดังที่ อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย (2543) กล่าวว่าบุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสม จะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล สุขุมรอบคอบ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี

ในงานของ ณัฐสุตา สุจินันท์กุล (2541) เรื่องปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ในกลุ่มพยาบาลที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานน้อย มีพฤติกรรมการพยาบาลอย่างเหมาะสมมากกว่าพยาบาลที่มีความเครียดจากสภาพการทำงานมาก โดยพบในกลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อย และในงานวิจัยของ สุพัทธา ธรรมวงษ์ (2544) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในโรงพยาบาลผู้ป่วยใน พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 330 คน พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีอายุมาก จะมีพฤติกรรมเคารพสิทธิมนุษยชน 2 ด้านคือ พฤติกรรมตามจรรยาพยาบาล และพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้ป่วย สูงกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อย นอกจากนี้การศึกษาของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องมือชีวิตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมยุคใหม่ ในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทยจำนวน 2,027 คน พบว่า กลุ่มข้าราชการอายุมาก (50 – 55 ปี) และกลุ่มข้าราชการอายุปานกลาง (40 – 49 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการอายุน้อย (21 – 31 ปี) อย่างชัดเจน และพบอีกว่า

ข้าราชการกลุ่มอายุมากมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการกลุ่มอายุปานกลางและอายุน้อย  
จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรอายุน่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

#### ระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

การศึกษาย่อมทำให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้มากและมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้าสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีและรวดเร็วมีความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลที่มีการศึกษาสูงผ่านการเรียนรู้มามากย่อมจะมีวิจาร์ณญาณ มีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีลักษณะทางจิตที่พร้อมในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า (ศักดิ์ชัย นิรัฐทวิ. 2532) ระดับการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคุณค่าซึ่งมีผลวิจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

ในงานของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษามากมีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย 77.18 และ 75.59 ตามลำดับ) และงานวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการกรณีศึกษานักด้นอย่างและเครื่องมือชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมยุคใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีอย่างชัดเจน และยังพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าข้าราชการระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีหลักอภิปาบท 4 สูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีจากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน สุชาติดา ปภาพจน์ (2539) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าตัวแปรระดับการศึกษาน่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

### ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่ง หรือ อายุงาน หรือระยะเวลาในการทำงาน พิจารณาจากระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีระยะเวลาในการทำงานไม่เท่ากัน ซึ่งอาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วย (นุชนารถ ธาตุทอง, 2539: 35) งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น ในงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเชมมากร (2553) ที่ศึกษาปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นต้น และงานวิจัยของ สุกัญญา พูนเดช (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุงานแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มมี 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแตกต่างจากวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สุขาดา ปภากจน์ (2539) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า กลุ่มของอาจารย์ที่มีอายุราชการสูง ได้แก่ อาจารย์จากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยสูงที่สุด กลุ่มอายุที่มีอายุราชการปานกลาง ได้แก่ อาจารย์จากสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยสูงที่สุด และกลุ่มของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำ ได้แก่ อาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์และอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยสูงที่สุด กลอยใจ ชัยเกียรติ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษา ในสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า อายุของกลุ่มครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีอายุการทำงานที่นานกว่าจะทำให้รู้ระบบของการทำงานได้ดีกว่า รู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาด้วยการทำวิจัยได้ ทำให้ครูกลุ่มนี้มีความสนใจในการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มครูที่ไม่ได้ทำวิจัย ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) ศึกษาเรื่องค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการมาก มีประสิทธิภาพการทำงานวิจัยรวมทุกด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย พัทรี รัตนพันธ์ (2551)

ศึกษาเรื่องสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยกลุ่มอาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น จึงคาดได้ว่าตัวแปรประสพการณ์ในการทำงานวิจัยมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

### **ตำแหน่งกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์**

บุคลากรในมหาวิทยาลัยจะประกอบไปด้วยตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมหาวิทยาลัยจ้างด้วยงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นตำแหน่งจึงน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลวิจัยเกี่ยวกับตำแหน่งกับพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ที่ศึกษาปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ประเภทตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในงานของ พัชรีย์ รัตนพันธ์ (2551) ศึกษาเรื่องสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย พบในกลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการและตัวแปรการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยและบรรยากาศในองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมมีส่วนร่วมด้านการวิจัยได้ร้อยละ 56.90 ในกลุ่มตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งอาจารย์ และในงานของ สุชาติดา ปภาพจน์ (2539) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า อายุราชการและตำแหน่งทางวิชาการกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า รองศาสตราจารย์อายุราชการต่ำมีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยสูงที่สุด รองลงมา คือ ศาสตราจารย์อายุราชการปานกลางและผู้ช่วยศาสตราจารย์อายุราชการต่ำตามลำดับ และในงานของ ปัญญญา ประดิษฐ์บาทุกา (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานในกลุ่มอาจารย์พนักงานราชการมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ข้าราชการ

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น จึงคาดได้ว่าตัวแปรตำแหน่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

### มหาวิทยาลัยที่สังกัดกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกันก็จะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ด้วย ในการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมายังไม่ค่อยมีผู้ศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์เท่าใดนัก แต่มีการศึกษาในกลุ่มที่สาขาวิชา หรือคณะที่แตกต่างกัน เช่น ในงานวิจัยของ วินัย คำสุวรรณ (2542) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า อาจารย์ที่สังกัดหน่วยงานต่างก็มีพฤติกรรมมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยต่างกัน โดยอาจารย์ที่ทำวิจัยสาขาเกษตรมีความตั้งใจทำงานวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการสูงกว่าอาจารย์ที่ทำวิจัยสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในงานของ พัชรี รัตนพันธ์ (2551) ศึกษาเรื่องสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริการและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย พบในกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ และในกลุ่มอาจารย์ที่สังกัดสาขาวิชาสังคมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ พบว่า ตัวแปรการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสามารถทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยได้ร้อยละ 51.5

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาดได้ว่าตัวแปรมหาวิทยาลัยที่สังกัดน่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

### สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงเหตุทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ โดยพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ของ เดอ จอง (De Jong, 2008) มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรตามของการศึกษา โดยกำหนดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) *พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้* หมายถึง การกระทำที่บุคคลแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ แสดงออกถึงความสนใจในสิ่งใหม่ หาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการวางแผนออกแบบการวิจัย เช่น การเดินทางไปเรียนรู้ อบรมหรือค้นพบสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ และการรวบรวมความรู้จากการอบรมมาใช้ในการออกแบบการวิจัย 2) *พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด* หมายถึง

พฤติกรรมลักษณะที่บุคคลนำสิ่งที่ได้จากการแสวงหาความรู้ มาคิดขยายและพัฒนา หาวิธีการใหม่ ปรับปรุงสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดีกว่าเดิม และนำผลจากความคิดที่ได้มาใช้ในการทำงานวิจัย 3) *พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย* หมายถึง การค้นหาเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานวิจัยและการสร้างทีมงานวิจัย โดยการชักชวน โน้มน้าว ผลักดันให้ผู้เกี่ยวข้องมาร่วมทำงานวิจัยด้วยกัน และ 4) *พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์* หมายถึง การแสดงออกของนักวิจัยที่นำความคิดริเริ่มในขั้นที่ 2 มาลงมือปฏิบัติให้เกิดผล และนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ได้แก่ ประโยชน์ในเชิงวิชาการ คือ สามารถนำไปเผยแพร่ ต่อยอด ขยายต่อองค์ความรู้ทางวิชาการ และประโยชน์เชิงนโยบาย คือ นำไปประกอบการตัดสินใจเพื่อวางข้อกำหนด แนวทาง นโยบายต่าง ๆ และนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เป็นต้น และเมื่อนำผลการวิจัยไปใช้จะมีการติดตามผลจากการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น สำหรับปัจจัยเชิงเหตุของการเกิดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ดังกล่าวกำหนดโดยอาศัยแนวคิดการจัดการกับพฤติกรรมของอัลบานีส (1981) เป็นกรอบในการสร้างแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงเหตุและพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ทำให้พบหลักฐานชัดเจนพอที่จะสรุปได้ว่า ตัวแปรเชิงเหตุสำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัย ประกอบด้วยตัวแปร 2 กลุ่มหลักคือ *กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน* ประกอบด้วย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย ส่วน*กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต* ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง นอกจากนี้ยังได้ศึกษาลักษณะทางชีวสังคมที่สำคัญบางประการของนักวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำวิจัย ตำแหน่ง และมหาวิทยาลัยที่สังกัด เพื่อเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์แยกกลุ่มย่อยอีกด้วย ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังแสดงในภาพประกอบ 3

สำหรับหลักฐานที่แสดงความสำคัญของกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่น่าปรารถนา พบผลในงานวิจัย ดังเช่น เยาวภา เจริญบุญ (2538) ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งได้แก่ภาระงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน 1 ใน 5 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ การให้การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยในชั้นเรียน พัชร รัตนพันธ์ (2551) พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์ สุชาติดา ปภาพจน์ (2539) พบว่า บรรยากาศแบบเปิดสามารถทำนายความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยได้ วิภาวี มหารักษ์กะ (2550) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

และพฤติกรรมการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้จึงคาดได้ว่า นักวิจัยที่อยู่ในสถานการณ์ในการทำงานที่มีการสนับสนุนของหัวหน้างาน และมีบรรยากาศที่ดีในการทำวิจัย จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มาก

สำหรับหลักฐานที่แสดงความสำคัญของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่นำปรารถนา พบผลในงานวิจัย ดังเช่น เทอร์เน่และฟาร์มเมอร์ (Tierney; & Farmer. 2011) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้ บรรจง บรรจง (2551) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครุณักวิจัยเป็นตัวแปรหนึ่งร่วมกับตัวแปรเอกลักษณ์นักศึกษาคู ความยึดมั่นผูกพันในบทบาท และการถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู จากโรงเรียนและจากครอบครัว ร่วมกันทำนายพฤติกรรมครุณักวิจัย บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2549) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สุชาติดา ปภาพจน์ (2539) พบว่า แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงานวิจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ ต่อมา กลอยใจ ชัยเกียรติ (2547) พบว่า เจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถจำแนกกลุ่มครุที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยได้ ซึ่งพบว่ากลุ่มครุที่เคยทำวิจัยจะมีลักษณะเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มครุที่ไม่เคยทำวิจัย จันท์จิรา มั่นตะพงษ์ (2549) พบว่า บุคลิกภาพด้านการมีสติ รู้ผิดชอบ การแสดงตัว ความมั่นคงทางอารมณ์ และความอ่อนโยน สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ในการศึกษาครั้งนี้จึงคาดได้ว่า นักวิจัยที่ลักษณะทางจิตต่าง ๆ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และมีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มาก

ในส่วนการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงานกับลักษณะทางจิตที่จะส่งผลต่อการแปรปรวนของพฤติกรรมที่นำปรารถนา พบหลักฐานจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต ตัวอย่าง เช่น จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553) พบว่า ผู้ที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารกับมีสุขภาพจิตดีจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะตรงข้าม และผู้ที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารกับมีความเชื่ออำนาจในตนเองจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวในทิศทางตรงข้าม ในงานของ พัชรีย์ รัตนพันธ์ (2551) พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการวิจัย แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือบรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย

ในการศึกษาลักษณะทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เพื่อค้นหากลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มาก พบหลักฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต ตัวอย่างเช่น วิลาสลักษณ์ ชวีวัลลี และคณะ (2547) พบว่า กลุ่มข้าราชการอายุมาก (50 – 55 ปี) และกลุ่มข้าราชการอายุปานกลาง (40 – 49 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ และด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการอายุน้อย (21 – 31 ปี) อย่างชัดเจน นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษามากมีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาน้อย ส่วน จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ และงานวิจัยของสุกันยา พูนเดช (2552) พบว่า วิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สุชาติ ปภาพจน์ (2539) พบว่า กลุ่มของอาจารย์ที่มีอายุราชการสูง มีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยสูงที่สุด กลอยใจ ชัยเกียรติ (2547) พบว่า อายุของกลุ่มครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีอายุการทำงานที่นานกว่าจะทำให้รู้ระบบของการทำงานได้ดีกว่า รู้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาด้วยการทำวิจัยได้ ทำให้ครูกลุ่มนี้มีความสนใจในการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มครูที่ไม่ได้ทำวิจัย และปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) พบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการมากมีประสิทธิภาพการทำงานวิจัยรวมทุกด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย

ในการวิจัยครั้งนี้มีการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีสมมติฐานเบื้องต้นว่าจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน (การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย) กับลักษณะทางจิต (การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์) ที่จะส่งผลต่อการแปรปรวนของพฤติกรรมที่น่าปรารถนา พบหลักฐานจากผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการตั้งสมมติฐานดังกล่าว เช่น ในงานของพัชรี รัตนพันธ์ (2551) ศึกษาสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย นอกจากนี้พฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยยังแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือบรรยากาศในองค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และในงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผู้ที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารกับมีสุขภาพจิตดีจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะตรงข้าม และผู้ที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารกับมีความเชื่ออำนาจในตนเองจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ

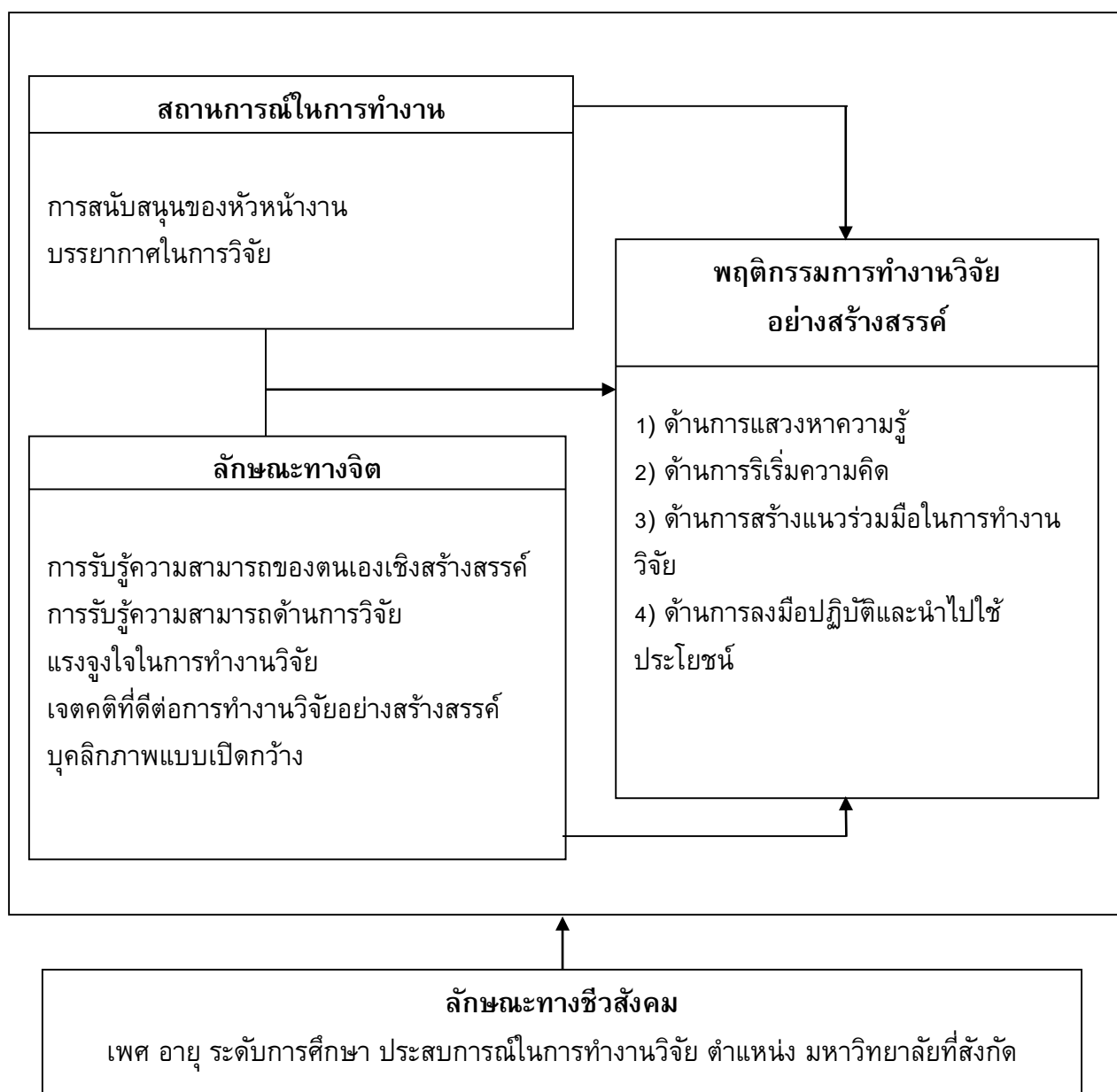


ในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวในทิศทางตรงข้าม ในงานของอุทุมพร สุราฤทธิ์ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและเจตคติต่อการทำงานด้านบริการ โดยพบว่าพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูง และมีเจตคติต่อการทำงานด้านบริการสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านบริการสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะตรงข้าม

นอกจากนี้ยังมีสมมติฐานเบื้องต้นว่าปัจจัยเชิงเหตุหลายด้านสามารถอธิบายพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ของบุคคลได้มากกว่าปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งหรือน้อยด้าน โดยผลการวิจัยที่สนับสนุนสมมติฐานดังกล่าว เช่น ในงานวิจัยของ พันธนิภา วินิจกิจเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ตัวแปรลักษณะสถานการณ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ ร่วมกัน 7 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 38 โดยที่เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นลำดับแรก รองลงมาคืออิทธิบาท 4 ในงานวิจัยของ พัชรีย์ รัตนพันธ์ (2551) พบว่า ตัวแปรสถานการณทางสังคมและจิตลักษณะสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ ร้อยละ 50.1 ส่วน พงศ์ธวัช วิวังสุ (2546) ศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ร้อยละ 47.6 ได้มากกว่าใช้ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงตัวเดียว (การได้รับการฝึกอบรม ปริมาณการทำนายร้อยละ 18) หรือลักษณะทางจิตเพียงตัวเดียว (แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ปริมาณการทำนายร้อยละ 41) งานวิจัยของ วรธนะ บรรจง (2551) ศึกษาพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา พบว่า ตัวแปรภายใน (เอกลักษณ์นักศึกษาครู ความยึดมั่นผูกพันในบทบาท การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย) และตัวแปรภายนอกที่ศึกษา (การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู จากโรงเรียนและจากครอบครัว) และ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมครูนักวิจัยได้ร้อยละ 66

ดังนั้น สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้มาจากการประมวลเอกสารในหัวข้อต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 3 แผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

## นิยามเชิงปฏิบัติการ

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์** หมายถึง การปฏิบัติงานของนักวิจัยที่แสดงออกถึงความสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ผลผลิตใหม่จากแนวคิดที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำความคิด และการประยุกต์ใช้ความคิดต่างๆ ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้านย่อย ได้แก่

1. **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้** หมายถึง การกระทำที่บุคคลแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ แสดงออกถึงความสนใจในสิ่งใหม่ หาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการวางแผนออกแบบการวิจัย เช่น การเดินทางไปเรียนรู้ อบรมหรือค้นพบสิ่งต่างๆ ที่แปลกใหม่ และการรวบรวมความรู้จากการอบรมมาใช้ในการออกแบบการวิจัย

2. **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด** หมายถึง พฤติกรรมลักษณะที่บุคคลทำการรวบรวม จัดระบบความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาคิดขยาย พัฒนา ปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ในงานวิจัย

3. **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย** หมายถึง การค้นหาเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานวิจัยและการสร้างทีมงานวิจัย โดยการชักชวน โน้มน้าว ผลักดันให้ผู้เกี่ยวข้องมาร่วมทำงานวิจัยด้วยกัน

4. **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์** หมายถึง การแสดงออกของนักวิจัยที่นำความคิดริเริ่มในขั้นที่ 2 มาลงมือปฏิบัติให้เกิดผลและนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ได้แก่ ประโยชน์ในเชิงวิชาการ คือ สามารถนำไปเผยแพร่ต่อยอด ขยายต่อองค์ความรู้ทางวิชาการ และประโยชน์เชิงนโยบาย คือ นำไปประกอบการตัดสินใจเพื่อวางข้อกำหนด แนวทาง นโยบายต่าง ๆ และนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เป็นต้น และเมื่อนำผลการวิจัยไปใช้จะมีการติดตามผลจากการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ แกะไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น

สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ จากนิยามปฏิบัติการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” มีจำนวน 37 ข้อ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

**การสนับสนุนของหัวหน้างาน** หมายถึง การรับรู้ของนักวิจัยว่าได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ เช่น การพูดปลอบโยน การให้กำลังใจในการทำงานวิจัย การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ เป็นต้น 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ให้

คำแนะนำ คำปรึกษา พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น โดยการประพฤติปฏิบัติของหัวหน้าที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และนักวิจัยพึงพอใจที่จะทำวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดการสนับสนุนของผู้บริหารของ พัชร รัตนพันธ์ (2551) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ ช่วงคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 16 - 96 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ารับรู้การสนับสนุนของหัวหน้างานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

**บรรยากาศในการวิจัย** หมายถึง การรับรู้ของนักวิจัยที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่กระตุ้น ส่งเสริม และมีผลต่อการทำงานวิจัย เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย การจัดห้องทำงานให้อิสระสะดวกสบาย การจัดสรรทุนวิจัย มีกิจกรรมที่ให้โอกาสนักวิจัยได้เสนอผลงานให้เป็นที่ยอมรับแก่วงวิชาการ และสาธารณชนทั่วไป

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดบรรยากาศในการวิจัยของ วินัย คำสุวรรณ (2542) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 10 ข้อ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าอยู่ในบรรยากาศการวิจัยมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

**การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์** หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของนักวิจัยว่าจะสามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ นำแนวทางที่คิดค้นได้ไปปฏิบัติ แก้ปัญหาที่พบในระหว่างการทำงาน พัฒนาและสร้างผลงานใหม่ให้เกิดเป็นผลงานที่มีความสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

สำหรับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ในคั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ จากนิยามปฏิบัติการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “มั่นใจมากที่สุด” ถึง “ไม่มั่นใจเลย” มีจำนวน 10 ข้อ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ารับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

**การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย** หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในด้านทักษะการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการ และทักษะการใช้อุปกรณ์สำนักงาน ที่จะส่งผลให้นักวิจัย ทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จได้

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำวิจัยของ วินัย คำสุวรรณ (2542) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “มั่นใจมากที่สุด” ถึง “ไม่มั่นใจเลย” มีจำนวน 10 ข้อ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ารับรู้ความสามารถของตนเองด้านการวิจัยมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนน

**แรงจูงใจในการทำงานวิจัย** หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ทำงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ **แรงจูงใจภายใน** ประกอบด้วย องค์ประกอบภายในที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง ที่จะช่วยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ **แรงจูงใจภายนอก** ประกอบด้วย องค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วิธีการปกครอง บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดแรงจูงใจของ สุชาติ ปภากจน์ (2539) มาใช้วัดแรงจูงใจในการทำวิจัย ลักษณะแบบวัดจะแบ่งเป็น 1) **แรงจูงใจภายใน** ลักษณะแบบวัดแรงจูงใจภายในเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 14 ข้อ และ 2) **แรงจูงใจภายนอก** ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 11 ข้อ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

**เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์** หมายถึง การที่นักวิจัยจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมเกิดจากความชอบ ความไม่ชอบ สิ่งหนึ่งหรือความพอใจ ไม่พอใจสิ่งหนึ่ง โดยถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์นำไปสู่ผลที่เป็นบวก ก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษนำไปสู่ผลที่ลบ บุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์จากนิยามปฏิบัติการ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

**บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง** หมายถึง บุคลิกภาพที่เป็นคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีจินตนาการ ใจกว้าง และเปิดรับประสบการณ์ด้านต่าง ๆ

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างของ รสชรินทร์ สายแก้ว (2536) มาใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

## สมมติฐานในการวิจัย

1. นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่นๆ

2. นักวิจัยที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศในการวิจัยสูง และมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่นๆ

3. นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่นๆ

4. ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “สถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (correlation comparative study) ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่มีหน้าที่ในการทำงานวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย และเจ้าหน้าที่วิจัย รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,804 คน ซึ่งบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 612 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2556: ออนไลน์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 911 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2556: ออนไลน์) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 287 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2556: ออนไลน์) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 369 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2556: ออนไลน์) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 221 คน (สำนักงานอธิการบดี. 2556: ออนไลน์) และมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 404 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2556: ออนไลน์)

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่มีหน้าที่ในการทำงานวิจัย ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งจากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ

338 คน ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้ได้อย่างน้อยตามที่คำนวณไว้ อย่างไรก็ตามเพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัย และความน่าเชื่อถือของข้อมูล อีกทั้งเป็นการทดแทนกรณีที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับมาไม่ครบตามจำนวน รวมถึงเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มย่อยมีจำนวนเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยได้ขยายจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เป็น 400 คน

วิธีการเลือกตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multi-stage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยให้มหาวิทยาลัยเป็นชั้นภูมิ คำนวณสัดส่วนตามจำนวนประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัย ตามสูตรการคำนวณ

$$\text{สูตรการคำนวณ} \quad Y = \frac{n}{P} \times N$$

- เมื่อ Y แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเก็บข้อมูล  
 N แทน จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม  
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่ม  
 P แทน ประชากรของกลุ่มประชากรทั้งหมด

ขั้นที่ 2 เมื่อได้สัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแล้ว (ตาราง 2) จึงเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

ตาราง 2 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	612	87
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	911	130
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	287	41
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	369	53
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	221	31
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	404	58
<b>รวม</b>	<b>2,804</b>	<b>400</b>



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) จำนวน 8 แบบวัด และแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม แต่ละแบบวัดมีรายละเอียด ดังนี้

### แบบวัดที่ 1 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

แบบวัดที่ใช้ประกอบด้วยแบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ 4 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ 2) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด 3) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และ 4) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้** ผู้วิจัยสร้างแบบวัดจากนิยามปฏิบัติการ แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับการกระทำที่บุคคลแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ แสดงออกถึงความสนใจในสิ่งใหม่ หาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการวางแผน ออกแบบการวิจัย เช่น การเดินทางไปเรียนรู้ อบรมหรือค้นพบสิ่งต่างๆ ที่แปลกใหม่ และการรวบรวมความรู้จากการอบรมมาใช้ในการออกแบบการวิจัย ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” มีจำนวน 10 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ภายหลังการหาคุนภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .31 - .92 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .89

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “ปฏิบัติมากที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน ถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

### ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้

(0) เมื่อมีการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยรูปแบบใหม่ข้าพเจ้ามาเข้าร่วมในการอบรมนั้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด** ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดจากนิยามปฏิบัติการ แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมลักษณะที่บุคคลทำการรวบรวม จัดระบบ ความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาคิดขยาย พัฒนา ปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ในงานวิจัย ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” มีจำนวน 9 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 9 – 54 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .65 - .89 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .94

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “ปฏิบัติมากที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน ถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด

(0) ข้าพเจ้ามักจะนำความรู้ที่ได้จากการไปอบรมมาใช้ในการออกแบบการวิจัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงาน** ผู้วิจัยสร้างแบบวัดจากนิยามปฏิบัติการ แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับการค้นหาเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานวิจัยและการสร้างทีมงานวิจัย โดยการชักชวน โน้มน้าว ผลักดันให้ผู้เกี่ยวข้องมาร่วมทำงานวิจัยด้วยกัน ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” มีจำนวน 8 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 8 – 48 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .71 - .83 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .95

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “ปฏิบัติมากที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน ถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย

(0) เมื่อข้าพเจ้าออกแบบงานวิจัยชิ้นใหม่ ข้าพเจ้าจะชักชวนให้ผู้อื่นเห็นถึงความสำคัญและให้เข้าร่วมการทำงานวิจัยกับข้าพเจ้า

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์** ผู้วิจัยสร้างแบบวัดจากนิยามปฏิบัติการ แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับการแสดงออกของนักวิจัยที่นำความคิดริเริ่มในขั้นที่ 2 มาลงมือปฏิบัติให้เกิดผล และนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ได้แก่ ประโยชน์ในเชิงวิชาการ คือ สามารถนำไปเผยแพร่ ต่อยอด ขยายต่อองค์ความรู้ทางวิชาการ และประโยชน์เชิงนโยบาย คือ นำไปประกอบการตัดสินใจเพื่อวางข้อกำหนด แนวทาง นโยบายต่าง ๆ และนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เป็นต้น และเมื่อนำผลการวิจัยไปใช้จะมีการติดตามผลจากการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ แกไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” มีจำนวน 10 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ภายหลังจากหาค่าคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง -.24 - .87 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .76

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “ปฏิบัติมากที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน ถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำผลไปใช้ประโยชน์

(0) ข้าพเจ้าคิดออกแบบวิธีการทำงานวิจัยรูปแบบใหม่และลงมือปฏิบัติตามวิธีการที่ได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

(0) เมื่อได้รับอนุมัติให้ทำวิจัยตามที่ออกแบบการวิจัยหรือที่เสนอแนวคิด ข้าพเจ้าลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

**แบบวัดที่ 2 แบบวัดการสนับสนุนของหัวหน้างาน** แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับเปลี่ยนวัดการสนับสนุนของผู้บริหารของ พัชรี รัตนพันธ์ (2551) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ของนักวิจัยว่าได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ เช่น การพูดปลอบโยน การให้กำลังใจในการทำงานวิจัย การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ เป็นต้น 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ คำปรึกษา พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 15 - 90 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .65 - .92 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .96

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ารับรู้การสนับสนุนของหัวหน้างานมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

#### ตัวอย่างแบบวัดการสนับสนุนของหัวหน้างาน

(0) หัวหน้างานของข้าพเจ้าจัดทุนอุดหนุนการวิจัยหลายประเภทให้แก่บุคลากร

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

**แบบวัดที่ 3 แบบวัดบรรยากาศในการวิจัย** แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับเปลี่ยนวัดบรรยากาศในการวิจัยของ วินัย ตำสุวรรณ (2542) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ของนักวิจัยที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่กระตุ้น ส่งเสริม และมีผลต่อการทำงานวิจัย เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย การจัดห้องทำงานให้อิสระ สะดวกสบาย การจัดสรรทุนวิจัย มีกิจกรรมที่ให้โอกาสนักวิจัยได้เสนอผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่วง

วิชาการ และสาธารณชนทั่วไป ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีจำนวน 10 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .37 - .78 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .86

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ“จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าอยู่ในบรรยากาศการวิจัยมากกว่า ผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

#### ตัวอย่างแบบวัดบรรยากาศในการวิจัย

(0) ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นวิจัยใหม่ ๆ ระหว่างนักวิจัยอย่างสม่ำเสมอ

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

**แบบวัดที่ 4 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์** แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ จากนิยามปฏิบัติการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของนักวิจัยว่าจะสามารถที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ นำแนวทางที่คิดค้นได้ไปปฏิบัติ แก้ปัญหาที่พบในระหว่างการทำงาน พัฒนาและสร้างผลงานใหม่ให้เกิดเป็นผลงานที่มีความสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “มั่นใจมากที่สุด” ถึง “ไม่มั่นใจเลย” มีจำนวน 10 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43 - .61 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .76

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “มั่นใจมากที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่มั่นใจเลย” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ารับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

### ตัวอย่างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์

(0) เมื่อเจอปัญหาในการทำงานข้าพเจ้ามั่นใจว่าจะสามารถคิดริเริ่มแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

**แบบวัดที่ 5 แบบวัดการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย** แบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำวิจัยของ วินัย คำสุวรรณ (2542) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในด้านทักษะการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการ และทักษะการใช้อุปกรณ์สำนักงานที่จะส่งผลให้นักวิจัย ทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จได้ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “มั่นใจมากที่สุด” ถึง “ไม่มั่นใจเลย” มีจำนวน 10 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .34 - .81 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .73

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “มั่นใจมากที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงมาตามลำดับจน ถึง “ไม่มั่นใจเลย” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ารับรู้ความสามารถของตนเองในการทำวิจัยมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

### ตัวอย่างแบบวัดการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย

(0) ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าจะสามารถอธิบายเรื่องงานวิจัยที่ทำอยู่ให้เพื่อนร่วมงานฟังได้อย่างเข้าใจ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

**แบบวัดที่ 6 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานวิจัย** สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดแรงจูงใจของ สุชาติ ปภาพจน์ (2539) มาใช้วัดแรงจูงใจในการทำวิจัย แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ทำงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย องค์ประกอบภายในที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง ที่จะช่วยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ต่องาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจภายนอก

ประกอบด้วย องค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และสภาพการทำงาน ลักษณะแบบวัดจะแบ่งเป็น 1) *แรงจูงใจภายใน* ลักษณะของแบบวัดแรงจูงใจภายในเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย และ 2) *แรงจูงใจภายนอก* ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จำนวน 11 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 11 – 66 คะแนน ภายหลังจากหาคุนภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .37 - .74 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .87

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

#### ตัวอย่างแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานวิจัย

(0) ผลสำเร็จของการทำวิจัยจะเป็นแรงผลักดันให้ฉันผลิตผลงานวิจัยขึ้นไป

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

**แบบวัดที่ 7 แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์** สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์จากนิยามปฏิบัติการ แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่นักวิจัยจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมเกิดจากความชอบ ความไม่ชอบ สิ่งหนึ่งหรือความพอใจ ไม่พอใจสิ่งหนึ่ง โดยถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์นำไปสู่ผลที่เป็นบวก ก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษนำไปสู่ผลที่ลบ บุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย มีจำนวน 16 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 16 - 96 คะแนน ภายหลังจากหาคุนภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .83 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .92

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

(0) ข้าพเจ้าชอบค้นหาหัวข้อวิจัยใหม่ๆ จากทิศทางและกรอบการวิจัยของผู้ให้ทุน

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

(0) ข้าพเจ้าชอบชักชวน ผลักดันให้ผู้เกี่ยวข้องมาร่วมทำงานวิจัยด้วยกัน

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

(0) ข้าพเจ้าชอบนำความคิดที่ได้จากการไปอบรมหาความรู้มาปรับใช้ในการทำวิจัย

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

**แบบวัดที่ 8 แบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง** สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปรับแบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างของ รสชรินทร์ สายแก้ว (2536) มาใช้ให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ แบบวัดมีเนื้อหาเกี่ยวกับ บุคลิกภาพความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีจินตนาการ ใจกว้าง และเปิดรับประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จากจริงที่สุดถึง ไม่จริงเลย มีจำนวน 7 ข้อ มีช่วงของคะแนนอยู่ระหว่าง 7 - 42 คะแนน ภายหลังการหาคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .47 - .83 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แบบแอลฟาเท่ากับ .83

เกณฑ์การให้คะแนน คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวก ได้ 6 คะแนน และลดลงตามลำดับจน ถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ตอบที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูง แสดงว่ามีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมากกว่าผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างแบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

(0) ข้าพเจ้าชอบแสวงหาความรู้แปลกใหม่ ที่น่าสนใจ

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



**แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล บางประการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเติมคำลงในช่องว่าง และเลือกตอบข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย ตำแหน่ง และ มหาวิทยาลัยที่สังกัด

#### ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

- 1.1 เพศ [...] ชาย [...] หญิง
- 1.2 อายุ .....ปี
- 1.2 ระดับการศึกษา
  - [...] ปริญญาตรี [...] ปริญญาโทขึ้นไป
- 1.3 ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย .....ปี
- 1.4 ตำแหน่ง
  - [...] บุคลากรสายวิชาการ [...] บุคลากรสายสนับสนุน
- 1.5 มหาวิทยาลัยที่สังกัด
  - [...] มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
  - [...] มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
  - [...] มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
  - [...] มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
  - [...] มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
  - [...] มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

#### **การหาคุณภาพของเครื่องมือ**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการและแบบวัดที่ได้ปรับมาจากผู้อื่น ไปหาคุณภาพของเครื่องมือวัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content validity) ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัดเป็นอย่างดี เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบวัดแต่ ละฉบับว่าสามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่จะวัด โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ ภาษาและสำนวนถ้อยคำของข้อความมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ และ

พิจารณาความคิดเห็นตรงกันของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 คน เป็นเกณฑ์การคัดเลือก จากนั้นนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด โดยผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลากรกลุ่มอื่น ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้เป็นข้อคำถามในแบบวัด

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ จะหาภายหลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะวัด นำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยจะนำค่าความเชื่อมั่นที่ได้มาพิจารณาแปลผลความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ (เกียรตินิสิตา ศรีสุข. 2552) ดังนี้

0.00 - 0.20	ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย
0.21 - 0.40	ความเชื่อมั่นต่ำ
0.41 - 0.70	ความเชื่อมั่นปานกลาง
0.71 - 1.00	ความเชื่อมั่นสูง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อกับทางหน่วยงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการหรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูลเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูลให้ทราบ และนัดหมายระยะเวลาให้ส่งคืน

4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ในวันและเวลาที่นัดหมายไว้ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง

5. นำข้อมูลจัดเก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติสำหรับใช้ดำเนินการขั้นต่อไป

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของข้อมูลส่วนบุคคลและตัวแปรที่ศึกษาด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe') เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 - 3

3. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (Enter Multiple Regression Analysis) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “สถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (correlational-comparative study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านรวมและด้านย่อยของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีลักษณะชีวสังคมต่าง ๆ นอกจากนี้ยังศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านรวมและด้านย่อย รวมทั้งพิจารณาเปรียบเทียบในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะชีวสังคมต่าง ๆ

ในบทนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 ข้อ ซึ่งมีลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน
3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการทำวิจัย และมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยแตกต่างกัน
4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์แตกต่างกัน
5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้

ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต เป็นตัวทำนาย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ เริ่มจากลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตามด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน 4 ข้อ ตามลำดับ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

## 1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 3 ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง		เกณฑ์แบ่งกลุ่ม	ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด	จำนวน (390 คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
เพศ	ชาย			138	35.4		
	หญิง			252	64.6		
อายุ*	น้อย	$\leq 37.05$	21-37 ปี	230	59.0	37.05	8.733
	มาก	$> 37.05$	38-69 ปี	160	41.0		
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี			80	20.5		
	สูงกว่าปริญญาตรี			310	79.5		
ประสบการณ์ในการวิจัย*	น้อย	$\leq 5.48$	1-5 ปี	235	60.3	5.48	4.025
	มาก	$> 5.48$	6-40 ปี	155	39.7		
ตำแหน่ง	บุคลากรสายวิชาการ			257	65.9		
	บุคลากรสายสนับสนุน			133	34.1		
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	สวนสุนันทา			86	22.1		
	สวนดุสิต			126	32.3		
	จันทระเกษม			43	11.0		
	พระนคร			53	13.6		
	ธนบุรี			31	7.9		
	บ้านสมเด็จเจ้าพระยา			51	13.1		

\* ตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง ใช้ค่าเฉลี่ยในการแบ่งกลุ่มมากและกลุ่มน้อย

### ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างนักวิจัยซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่มีหน้าที่ในการทำงานวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวนทั้งสิ้น 390 คน ซึ่งมีลักษณะชีวสังคม ดังนี้ (ตาราง 3) นักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นเพศหญิง จำนวน 252 คน (ร้อยละ 64.6) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 138 คน (ร้อยละ 35.4) อายุของนักวิจัยอยู่ระหว่าง 21 – 69 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.733) แบ่งเป็นกลุ่มนักวิจัยอายุน้อย (21 – 37 ปี) จำนวน 230 คน (ร้อยละ 59.0) และกลุ่มนักวิจัยอายุมาก (38 – 69 ปี) จำนวน 160 คน (ร้อยละ 41.0) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น นักวิจัยที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 310 คน (ร้อยละ 79.5) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 20.5) มีประสบการณ์ในการวิจัยอยู่ระหว่าง 1 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.025) แบ่งเป็นนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยน้อย (1 – 5 ปี) จำนวน 235 คน (ร้อยละ 60.3) และนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก (6 – 40 ปี) จำนวน 155 คน (ร้อยละ 39.7) สำหรับตำแหน่งของนักวิจัย แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 257 คน (ร้อยละ 65.9) และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 133 คน (ร้อยละ 34.1) นอกจากนี้ยังแบ่งกลุ่มนักวิจัยตามมหาวิทยาลัยออกเป็น 6 กลุ่ม โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีสัดส่วนมากที่สุด จำนวน 126 คน (ร้อยละ 32.3) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 86 คน (ร้อยละ 22.1) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 53 คน (ร้อยละ 13.6) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 51 คน (ร้อยละ 13.1) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 43 คน (ร้อยละ 11.0) และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 7.9)

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 390 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มากกว่าครึ่งมีอายุน้อย ซึ่งมีอายุเฉลี่ยประมาณ 37 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการวิจัยน้อยประมาณ 5 ปีครึ่ง เป็นบุคลากรสายวิชาการ และอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นสัดส่วนสูงสุด

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	จำนวน	ค่ามัธยฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบ้	คะแนนกลุ่ม	จำนวน
1. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์	390	154.00	151.22	27.41	-.404	ต่ำ (65 - 151 คะแนน) สูง (152 - 216 คะแนน)	175 215
2. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้	390	40.00	40.11	8.29	-.116	ต่ำ (18 - 40 คะแนน) สูง (41 - 59 คะแนน)	200 190
3. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด	390	38.00	37.15	7.88	-.797	ต่ำ (11 - 37 คะแนน) สูง (38 - 54 คะแนน)	179 211
4. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย	390	34.00	32.68	7.50	-.616	ต่ำ (8 - 33 คะแนน) สูง (34 - 48 คะแนน)	194 196
5. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์	390	41.00	41.27	6.47	.113	ต่ำ (20 - 41 คะแนน) สูง (42 - 60 คะแนน)	205 185
6. การสนับสนุนของหัวหน้างาน	390	37.00	36.03	8.80	-.545	ต่ำ (9 - 36 คะแนน) สูง (37 - 73 คะแนน)	188 202
7. บรรยากาศในการวิจัย	390	44.00	44.12	6.75	-.037	ต่ำ (25 - 44 คะแนน) สูง (45 - 60 คะแนน)	198 192
8. การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	390	42.00	43.27	5.61	.879	ต่ำ (31 - 43 คะแนน) สูง (44 - 60 คะแนน)	229 161
9. การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย	390	41.00	41.65	5.56	.448	ต่ำ (18 - 42 คะแนน) สูง (43 - 59 คะแนน)	233 157
10. แรงจูงใจในการทำงานวิจัย	390	51.00	50.03	6.73	-.101	ต่ำ (33 - 50 คะแนน) สูง (51 - 65 คะแนน)	187 203
11. เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์	390	73.00	73.22	9.73	.031	ต่ำ (45 - 73 คะแนน) สูง (74 - 96 คะแนน)	202 188
12. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	390	32.00	32.13	4.25	.120	ต่ำ (23 - 32 คะแนน) สูง (33 - 42 คะแนน)	205 185

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 พฤติกรรมย่อย ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง เชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ซึ่งแต่ละตัวแปรมีค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายละเอียด ดังนี้ (ตาราง 4)

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์** หมายถึง การปฏิบัติงานของนักวิจัยที่แสดงออกถึงความสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ผลผลิตใหม่จากแนวคิดที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำความคิด และการประยุกต์ใช้ความคิดต่างๆ ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 65 – 216 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 151.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 27.41 โดยผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 65 – 151 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 152- 216 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้** หมายถึง การกระทำที่บุคคลแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ แสดงออกถึงความสนใจในสิ่งใหม่ หาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการวางแผนออกแบบการวิจัย เช่น การเดินทางไปเรียนรู้ อบรมหรือค้นพบสิ่งต่างๆ ที่แปลกใหม่ และการรวบรวมความรู้จากการอบรมมาใช้ในการออกแบบการวิจัย ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 18 – 59 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 40.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 8.29 โดยผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 18 - 40 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 41 - 59 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้สูง

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด** หมายถึง พฤติกรรมลักษณะที่บุคคลทำการรวบรวม จัดระบบความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาคิด ขยาย พัฒนา ปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ในงานวิจัย ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 11 - 54 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 37.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 7.88 โดยผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 11 - 37 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนน



ระหว่าง 38 - 54 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดสูง

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย** หมายถึง การค้นหาเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานวิจัยและการสร้างทีมงานวิจัย โดยการชักชวน โน้มน้าว ผลักดันให้ผู้เกี่ยวข้องมาร่วมทำงานวิจัยด้วยกัน ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 8 – 48 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 32.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 7.50 โดยผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 8 - 33 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 34 – 48 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยสูง

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์** หมายถึง การแสดงออกของนักวิจัยที่นำความคิดริเริ่มในขั้นที่ 2 มาลงมือปฏิบัติให้เกิดผล และนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ประโยชน์ในเชิงวิชาการ คือ สามารถนำไปเผยแพร่ ต่อยอด ขยายต่อองค์ความรู้ทางวิชาการ และประโยชน์เชิงนโยบาย คือ นำไปประกอบการตัดสินใจเพื่อวางข้อกำหนด แนวทาง นโยบายต่าง ๆ และนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เป็นต้น และเมื่อนำผลการวิจัยไปใช้จะมีการติดตามผลจากการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ แก่ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น ช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 20 – 60 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 41.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 6.47 โดยผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 20 - 41 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ต่ำ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 42 - 60 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์สูง

**การสนับสนุนของหัวหน้างาน** หมายถึง การรับรู้ของนักวิจัยว่าได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ เช่น การพูดปลอบโยน การให้กำลังใจในการทำงานวิจัย การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ เป็นต้น ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 9 - 36 คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 36.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 8.80) โดยผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 37 - 73 คะแนน จัดเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 9 - 36 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ

**บรรยากาศในการวิจัย** หมายถึง การรับรู้ของนักวิจัยที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่กระตุ้น ส่งเสริม และมีผลต่อการทำงานวิจัย เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย การจัดห้องทำงานให้อิสระสะดวกสบาย การจัดสรรทุนวิจัย มีกิจกรรมที่ให้โอกาสนักวิจัยได้เสนอผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่วงวิชาการ และสาธารณชนทั่วไป ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 25 -

60 คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.75) โดยผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 45 - 60 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศในการทำวิจัยสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 25 - 44 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศในการทำวิจัยต่ำ

**การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์** หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของนักวิจัยว่าจะสามารถที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ นำแนวทางที่คิดค้นได้ไปปฏิบัติ แก้ปัญหาที่พบในระหว่างการทำงาน พัฒนาและสร้างผลงานใหม่ให้เกิดเป็นผลงานที่มีความสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 31 - 60 คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.61) โดยที่ผู้ได้คะแนนระหว่าง 44 - 60 คะแนน จัดเป็นผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 31 - 43 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำ

**การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย** หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในด้านทักษะการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการ และทักษะการใช้อุปกรณ์สำนักงาน ที่จะส่งผลให้นักวิจัย ทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จได้ ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 18 - 59 คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 41.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.56) โดยที่ผู้ได้คะแนนระหว่าง 18 - 42 คะแนน จัดเป็นผู้ที่รับรู้ความสามารถด้านการวิจัยสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 43 - 59 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่รับรู้ความสามารถด้านการวิจัยต่ำ

**แรงจูงใจในการทำงานวิจัย** หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ทำงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย องค์ประกอบภายในที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง ที่จะช่วยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วย องค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และสภาพการทำงาน ช่วงคะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 33 - 65 คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 6.73) ผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 51 - 65 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 33 - 50 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยต่ำ

**เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์** หมายถึง การที่นักวิจัยจะตัดสินใจกระทำด้านงานวิจัยตามความชอบ ความไม่ชอบ สิ่งหนึ่งหรือความพอใจ ไม่พอใจสิ่งหนึ่ง โดยถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์นำไปสู่ผลที่เป็นบวก ก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษนำไปสู่ผลที่ลบ บุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น ช่วงคะแนนที่ได้ อยู่ระหว่าง 45 - 96 คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.73) ผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 74 - 96 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 45 - 73 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์วิจัยต่ำ

**บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง** หมายถึง บุคลิกภาพความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีจินตนาการ ใจกว้าง และเปิดรับประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ช่วงคะแนนที่ได้ อยู่ระหว่าง 23 - 42 คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวแบ่งกลุ่ม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.25) ผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 23 - 32 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 33 - 42 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่ำ

**2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติ และนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน**

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาความรู้ 2) ด้านการริเริ่มความคิด 3) ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และ 4) ด้านการลงมือปฏิบัติ และนำไปใช้ประโยชน์ ตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มตัวแปรดูจากตาราง 4) จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคม 16 กลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละครั้ง กระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการวิจัย ตำแหน่งและมหาวิทยาลัยที่สังกัด (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ก) และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (ข) แตกต่างกันในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน คน	พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์									
		ด้านรวม		ด้านการแสวงหา ความรู้		ด้านการริเริ่มความคิด		ด้านการสร้างแนว ร่วมมือในการวิจัย		ด้านการลงมือปฏิบัติและ นำไปใช้ประโยชน์	
		กข	%ทำนาย	กข	%ทำนาย	กข	%ทำนาย	กข	%ทำนาย	กข	%ทำนาย
กลุ่มรวม	390	<1	25.0	<1	20.0	<1	21.5	<1	19.8	1.991	22.9
เพศชาย	138	<1	18.4	<1	16.0	<1	16.0	<1	12.3	2.023	15.6
เพศหญิง	252	<1	28.5	<1	22.1	<1	24.4	<1	24.3	<1	27.2
อายุน้อย	230	<1	21.2	<1	16.1	<1	16.8	<1	16.9	<1	22.5
อายุมาก	160	<1	38.5	<1	37.4	<1	35.3	1.289	29.3	<1	27.3
ปริญญาตรี	80	7.924	23.2	6.195*	12.8	6.767*	18.0	4.579*	19.0	10.100**	39.7
สูงกว่าปริญญาตรี	310	2.104	27.6	1.325	24.5	1.857	25.6	<1	21.5	7.616	21.7
ประสบการณ์ในการวิจัยน้อย	235	<1	26.3	<1	20.2	<1	23.4	<1	20.1	2.366	27.0
ประสบการณ์ในการวิจัยมาก	155	<1	25.1	<1	26.5	<1	19.5	<1	19.9	<1	18.1
บุคลากรสายวิชาการ	257	2.394	28.2	1.513	26.2	2.360	25.9	<1	20.6	5.723*	21.1
บุคลากรสายสนับสนุน	133	<1	23.5	<1	13.3	<1	19.4	<1	21.6	<1	31.4
มรภ.สวนสุนันทา	86	<1	35.1	<1	31.7	<1	28.1	<1	29.5	2.332	34.3
มรภ.สวนดุสิต	126	<1	36.7	<1	39.0	<1	30.7	<1	25.2	2.474	32.4
มรภ.จันทระเกษม	43	1.235	26.5	<1	13.7	1.094	29.8	<1	17.1	3.362	37.2
มรภ.พระนคร	53	2.418	32.0	<1	22.0	8.722**	29.0	2.116	42.0	<1	10.3
มรภ.ธนบุรี	31	2.920	44.6	<1	34.4	1.321	31.8	2.791	28.5	18.065***	63.0
มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	51	1.512	23.2	2.371	12.9	<1	18.1	<1	24.8	4.078*	24.0

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \*\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม (ตาราง 5) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวพร้อมกันในกลุ่มนักวิจัยกลุ่มใด ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ตาราง 15 ภาคผนวก ข) 1) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์แปรปรวนไปตามตัวแปรการสนับสนุนของหัวหน้างาน พบว่า นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 13 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 2) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์แปรปรวนไปตามตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบว่า นักวิจัยที่รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำ พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม จาก 16 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ 4 ด้านย่อย พบว่า พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้านย่อยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว รายละเอียด ดังนี้

1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม จาก 16 กลุ่ม คือ กลุ่มปริญญาตรี เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe') (ตาราง 16 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในกลุ่มนักวิจัยที่รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง ถ้าได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง 2) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากกว่าผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำ สรุปได้ว่า กลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ แต่ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากที่สุด ในขณะที่นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำและมีการ

รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ที่น้อยที่สุด

2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม จาก 16 กลุ่ม คือ กลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe') พบผลว่า **1) ในกลุ่มปริญญาตรี** (ตาราง 17 ภาคผนวก ข) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดมากกว่านักวิจัยที่รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำ **2) ในกลุ่มนักวิจัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร** (ตาราง 18 ภาคผนวก ข) 2.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดมากกว่านักวิจัยที่รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำ 2.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง ถ้าได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดมากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ 2.3) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงพร้อมกัน 2 ด้าน เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดมากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำและรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน สรุปได้ว่า นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูงและรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดมากที่สุด

3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม จาก 16 กลุ่ม คือ กลุ่มปริญญาตรี เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe') พบผลว่า **ในกลุ่มปริญญาตรี** (ตาราง 19 ภาคผนวก ข) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย มากกว่านักวิจัยที่ได้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากที่สุด และนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยน้อยที่สุด

4) คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม จาก 16 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe) พบผลว่า **1) ในกลุ่มปริญญาตรี** (ตาราง 20 ภาคผนวก ข) 1.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ 1.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงพร้อมกันสองด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำพร้อมกันสองด้าน อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด และนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์น้อยที่สุด **2) ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ** (ตาราง 21 ภาคผนวก ข) 2.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง ถ้าได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ 2.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่รับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำ 2.3) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงพร้อมกันสองด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ต่ำพร้อมกันสองด้าน อาจ





**3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการทำงานวิจัย และมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยแตกต่างกัน**

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาความรู้ 2) ด้านการริเริ่มความคิด 3) ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และ 4) ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ บรรยากาศในการทำงานวิจัย และแรงจูงใจในการทำงาน (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มตัวแปรดูจากตาราง 4) จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคม 16 กลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละครั้ง กระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งและมหาวิทยาลัยที่สังกัด (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการทำวิจัย (ก) และมีแรงจูงใจในการทำวิจัย (ข) แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน คน	พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์									
		ด้านรวม		ด้านการแสวงหา ความรู้		ด้านการริเริ่มความคิด		ด้านการสร้างแนว ร่วมมือในการทำงานวิจัย		ด้านการลงมือปฏิบัติ และนำไปใช้ประโยชน์	
		กข	%ทำนาย	กข	%ทำนาย	กข	%ทำนาย	กข	%ทำนาย	กข	%ทำนาย
กลุ่มรวม	390	3.870*	29.1	9.091**	25.0	2.613	24.8	1.592	21.9	<1	25.2
เพศชาย	138	<1	20.7	1.004	14.3	<1	17.0	2.662	16.0	<1	24.3
เพศหญิง	252	3.403	34.5	9.866**	32.7	2.285	29.4	<1	27.9	1.793	25.9
อายุน้อย	230	<1	22.5	3.168	18.7	<1	19.2	<1	15.8	<1	22.3
อายุมาก	160	2.952	42.7	5.175*	38.2	1.407	36.4	2.490	35.7	<1	31.8
ปริญญาตรี	80	7.933**	23.6	4.628*	13.2	5.192*	21.0	6.318*	17.6	13.290***	36.9
สูงกว่าปริญญาตรี	310	15.281***	34.0	17.371***	29.8	10.978**	28.9	10.426**	27.6	7.655**	25.9
ประสบการณ์ในการวิจัยน้อย	235	1.778	24.6	4.103*	20.2	2.600	21.9	<1	18.6	<1	22.2
ประสบการณ์ในการวิจัยมาก	155	3.164	36.8	6.031*	32.2	1.103	30.3	3.247	31.2	<1	29.4
บุคลากรสายวิชาการ	257	5.732*	24.4	8.258**	20.8	3.802	20.0	4.490*	21.4	1.733	17.5
บุคลากรสายสนับสนุน	133	<1	31.7	<1	24.2	<1	28.1	<1	19.6	<1	41.2
มรภ.สวนสุนันทา	86	<1	33.6	<1	29.3	<1	30.2	<1	27.8	<1	31.4
มรภ.สวนดุสิต	126	5.129*	34.1	3.687	28.2	4.798*	26.7	5.261*	25.4	2.946	29.8
มรภ.จันทระเกษม	43	1.847	42.3	<1	30.8	2.663	55.9	3.333	27.6	4.263*	41.2
มรภ.พระนคร	53	1.230	40.8	2.269	33.2	<1	25.6	2.278	43.5	<1	17.2
มรภ.ธนบุรี	31	<1	42.4	<1	40.3	<1	36.7	<1	34.3	<1	29.7
มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	51	<1	21.7	<1	17.0	<1	19.8	<1	17.9	<1	19.3

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม (ตาราง 6) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่มได้แก่ กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe') พบผลว่า **1) ในกลุ่มรวม** (ตาราง 24 ภาคผนวก ข) 1.1) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ 1.2) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัย และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์น้อยที่สุด **2) ในกลุ่มปริญญาตรี** (ตาราง 25 ภาคผนวก ข) 2.1) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์น้อยที่สุด **3) ในกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี** (ตาราง 26 ภาคผนวก ข) 3.1) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน 3.2) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์น้อยที่สุด **4) ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ** (ตาราง 27 ภาคผนวก ข) 4.1) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง

สร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ 4.2) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัย และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์น้อยที่สุด 5) ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (ตาราง 28 ภาคผนวก ข) 5.1) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน 5.2) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์น้อยที่สุด

นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ 4 ด้านย่อย พบว่า พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้านย่อยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว รายละเอียด ดังนี้

1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่มได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก และกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe) พบผลว่า 1) ในกลุ่มรวม (ตาราง 29 ภาคผนวก ข) 1.1) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูงถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ 1.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้าน







บรรยากาศในการวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดน้อยที่สุด

3) คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 4 กลุ่มได้แก่ กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe') พบผลว่า **1) ในกลุ่มปริญญาตรี** (ตาราง 40 ภาคผนวก ข) 1.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยน้อยที่สุด **2) ในกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี** (ตาราง 41 ภาคผนวก ข) (2.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน 2.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยน้อยที่สุด **3) ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ** (ตาราง 42 ภาคผนวก ข) 3.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ 3.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง



ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยน้อยที่สุด 4) ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (ตาราง 43 ภาคผนวก ข) 4.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง พร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน 4.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยน้อยที่สุด

4) คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe) พบผลว่า 1) ในกลุ่มปริญญาตรี (ตาราง 44 ภาคผนวก ข) 1.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ 1.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์น้อยที่สุด 2) ในกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี (ตาราง 45 ภาคผนวก ข) 2.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงพร้อมกัน 2 ด้าน

จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน 2.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์น้อยที่สุด 3) ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (ตาราง 46 ภาคผนวก ข) 3.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน 3.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำ ถ้าอยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด และนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่ำจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์น้อยที่สุด

**4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์แตกต่างกัน**

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาความรู้ 2) ด้านการริเริ่มความคิด 3) ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และ 4) ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มตัวแปรดูจากตาราง 4) จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละครั้ง กระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคม 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการวิจัย ตำแหน่งและมหาวิทยาลัยที่สังกัด (รายละเอียดการแบ่งกลุ่มย่อยดูจากตาราง 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ก) และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ข) แตกต่างกันในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวนคน	พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์									
		ด้านรวม		ด้านการแสวงหาความรู้		ด้านการริเริ่มความคิด		ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย		ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์	
		กxข	%ทำนาย	กxข	%ทำนาย	กxข	%ทำนาย	กxข	%ทำนาย	กxข	%ทำนาย
กลุ่มรวม	390	<1	36.4	<1	34.8	1.271	30.8	<1	25.7	3.284	30.8
เพศชาย	138	<1	29.3	2.159	30.6	<1	25.2	<1	16.1	<1	24.8
เพศหญิง	252	1.023	40.3	<1	37.6	2.180	33.8	<1	31.3	3.760	34.0
อายุน้อย	230	<1	32.4	2.249	30.2	<1	25.9	1.031	22.5	4.091*	32.4
อายุมาก	160	4.016	46.3	5.522*	48.7	3.330	40.8	2.995	34.1	<1	30.7
ปริญญาตรี	80	2.587	29.6	<1	23.0	1.656	25.3	2.136	21.0	6.855*	42.1
สูงกว่าปริญญาตรี	310	<1	37.8	<1	36.3	1.373	32.9	<1	28.4	<1	28.5
ประสบการณ์ในการวิจัยน้อย	235	<1	33.7	<1	32.6	<1	28.5	3.172	24.9	<1	28.9
ประสบการณ์ในการวิจัยมาก	155	5.832*	42.9	1.503	39.7	6.151*	36.5	4.654*	32.4	6.298*	34.4
บุคลากรสายวิชาการ	257	<1	32.7	<1	31.7	<1	29.0	1.185	24.0	<1	23.0
บุคลากรสายสนับสนุน	133	1.816	38.7	<1	35.8	3.590	32.1	<1	27.0	4.161*	46.2
มรภ.สวนสุนันทา	86	<1	44.2	2.798	44.5	<1	42.0	<1	34.6	<1	33.0
มรภ.สวนดุสิต	126	<1	56.0	<1	58.6	<1	48.7	<1	40.4	1.104	44.8
มรภ.จันทระเกษม	43	3.087	64.5	9.618**	68.3	<1	45.6	6.668*	66.3	<1	46.6
มรภ.พระนคร	53	<1	31.8	3.271	29.2	1.124	18.1	5.044*	43.9	2.882	19.2
มรภ.ธนบุรี	31	4.384*	49.7	<1	37.4	2.563	31.3	2.066	37.4	23.786***	65.7
มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	51	<1	22.8	1.031	14.3	<1	21.4	2.373	30.7	2.383	29.1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \*\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์แตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม (ตาราง 7) พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe') พบผลว่า **1) ในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก** (ตาราง 47 ภาคผนวก ข) 1.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน 1.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง ในขณะที่เดียวกันมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากที่สุด และนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์น้อยที่สุด **2) ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี** (ตาราง 48 ภาคผนวก ข) 2.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ 2.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากที่สุด และนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์น้อยที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ 4 ด้านย่อย พบว่า พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้านย่อยแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว รายละเอียด ดังนี้

1) คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe') พบผลว่า **1) ในกลุ่มอายุมาก** (ตาราง 49 ภาคผนวก ข)1.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง ในขณะที่เดียวกันมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากที่สุด และนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้น้อยที่สุด **2) ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม** (ตาราง 50 ภาคผนวก ข) 2.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากกว่านักวิจัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง ในขณะที่เดียวกันมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากที่สุด และนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ที่น้อยที่สุด

2) คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 1 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe') พบผลว่า **1) ในกลุ่มมีประสบการณ์วิจัยมาก** (ตาราง 51 ภาคผนวก ข)1.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดมากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน 1.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ แต่ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่าง



น้อยที่สุด 3) ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (ตาราง 54 ภาคผนวก ข) 3.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง ถ้าได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากที่สุด และนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยน้อยที่สุด

4) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์แตกต่างกันทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม จาก 16 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe') พบผลว่า 1) ในกลุ่มอายุน้อย (ตาราง 55 ภาคผนวก ข) 1.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำพร้อมกัน 2 ด้าน 1.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง ในขณะที่เดียวกันมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด และนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์น้อยที่สุด 2) ในกลุ่มปริญญาตรี (ตาราง 56 ภาคผนวก ข) 2.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการ





ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด และนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์น้อยที่สุด 5) ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (ตาราง 59 ภาคผนวก ข) 5.1) ในกลุ่มนักวิจัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง ถ้าได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง 5.2) ในกลุ่มนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ อาจกล่าวได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด และนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์น้อยที่สุด

**5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต เป็นตัวทำนาย**

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการแสวงหาตัวทำนายสำคัญและปริมาณการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยทั้งด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรอิสระ 7 ตัว ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน มี 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงาน และ 2) กลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิต มี 5 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง

เชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เพื่อเป็นการตอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม ที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคม 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการวิจัย ตำแหน่ง และมหาวิทยาลัยที่สังกัด

ในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่สัมพันธ์กันในระดับสูง กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรสูงกว่า 0.8 (Devore, J. and Peck, R. .1993) เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่เรียกว่าความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity) ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่ ด้วยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่มีค่าไม่เกิน 0.8 (ตาราง 14 ภาคผนวก ข)

5.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ในกลุ่มรวม โดยใช้ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เป็นตัวทำนาย

ตาราง 8 ค่าร้อยละการทำนายของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ในกลุ่มรวม (n = 390 คน)

พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์	R <sup>2</sup>	ตัวทำนาย	F	b	Beta	t	a	SE
ด้านรวม	.55	1,2,3,4,5,6,7	68.098*	.499, .206, -.053, 1.588, .513, .325, -1.292	.160, .051, -.011, .323, .126, .116, .200	3.886*, 1.130, -215, 6.045*, 2.346*, 1.957, 3.652*	-30.778	8.876
ด้านการแสวงหาความรู้	.52	1,2,3,4,5,6,7	60.036*	.135, .081, -.013, .462, .033, .171, .369	.144, .066, -.009, .310, .026, .201, .189	3.362*, 1.419, -.166, 5.617*, .477, 3.291*, 3.334*	-13.059	2.777
ด้านการริเริ่มความคิด	.43	1,2,3,4,5,6,7	41.773*	.154, -.015, -.024, .348, .203, .064, .389	.172, -.013, -.017, .246, .173, .079, .210	3.700*, -.251, -309, 4.083*, 2.855*, 1.185, 3.385*	-8.528	2.882
ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย	.41	1,2,3,4,5,6,7	37.898*	.147, .114, -.119, .442, .163, .022, .244	.172, .103, -.089, .328, .146, .029, .138	3.629*, 1.986*, -1.546, 5.331*, 2.361*, .425, 2.184*	-8.511	2.799
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์	.50	1,2,3,4,5,6,7	56.229*	.063, .026, .104, .336, .115, .068, .290	.085, .027, .090, .289, .119, .102, .191	1.964*, .567, 1.705, 5.149*, 2.113*, 1.642, 3.299*	-680	2.208

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ : ตัวทำนาย 7 ตัวแปร ได้แก่

1 หมายถึง การสนับสนุนของหัวหน้างาน

4 หมายถึง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย

7 หมายถึง บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

2 หมายถึง บรรยากาศในการวิจัย

5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานวิจัย

3 หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์

6 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยทั้งในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ในกลุ่มรวม โดยใช้ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างเป็นตัวทำนาย พบว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 และทั้ง 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 52 ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดได้ร้อยละ 43 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยได้ร้อยละ 41 และพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ได้ร้อยละ 50

**5.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เป็นตัวทำนาย**

ตาราง 9 ค่าร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัย  
 อย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัย ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	R <sup>2</sup>	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	390	4,5,7,1,6	.55	95.255*	1.578, .538, 1.320, .559, .351	.320, .132, .205, .179, .125	6.748*, 2.523*, 3.756*, 4.860*, 2.142*	-29.637	8.373
เพศชาย	138	4,6,1,2	.58	47.030*	1.769, .771, .537, .530	.414, .266, .188, .140	5.898*, 3.532*, 3.250*, 2.029*	-19.068	13.076
เพศหญิง	252	7,4,1,5	.54	74.182*	1.928, 1.589, .512, .763	.282, .299, .158, .191	4.310*, 5.035*, 3.367*, 3.123*	-33.339	10.691
อายุน้อย	230	4,6,1	.51	80.801*	1.942, .957, .427	.395, .340, .131	6.354*, 5.413*, 2.705*	-13.462	10.713
อายุมาก	160	7,4,1,5	.62	65.281*	1.927, 1.913, .623, .590	.295, .380, .214, .157	4.315*, 6.539*, 3.946*, 2.168*	-45.733	12.417
ปริญญาตรี	80	4,6,1	.49	24.889*	2.623*, 1.126*, 1.214	.378, .303, .205	4.035*, 3.015*, 2.211*	-74.077	25.469
สูงกว่าปริญญาตรี	310	4,7,1,5	.61	121.236*	1.820, 2.047, .413, .707	.357, .311, .146, .180	7.835*, 6.227*, 3.734*, 3.650*	-43.114	8.994
ประสบการณ์ในการวิจัยน้อย	235	4,5,1,7	.53	66.667*	1.651, .800, .594, .1534	.333, .190, .181, .238	5.459*, 3.137*, 3.656*, 3.581*	-26.851	10.961
ประสบการณ์ในการวิจัยมาก	155	4,7,1,6	.58	52.341*	1.773, 1.891, .534, .526	.342, .278, .188, .186	4.755*, 3.755*, 3.457*, 2.398*	-43.630	13.771
บุคลากรสายวิชาการ	257	7,4,1,5	.59	92.133*	2.158, 1.724, .395, .542	.340, .356, .152, .133	6.114*, 6.922*, 3.436*, 2.474*	-32.361	10.109
บุคลากรสายสนับสนุน	133	6,1,4	.48	40.914*	1.010, 1.469, 1.515	.328, .334, .267	4.369*, 5.044*, 3.501*	-40.919	16.783
มรภ.สวนสุนันทา	86	4,5	.61	67.224*	2.608, 1.455	.524, .358	6.324*, 4.326*	-26.909	15.875
มรภ.สวนดุสิต	126	7,4,1,5	.71	74.511*	2.234, 1.758, .519, .816	.328, .368, .157, .199	4.167*, 5.306*, 3.001*, 2.988*	-56.823	12.091
มรภ.จันทระเกษม	43	7,4	.67	41.551*	4.121, 1.911	.567, .361	5.268*, 3.349*	-71.287	23.489
มรภ.พระนคร	53	7,4,5,6,1	.75	29.212*	3.273, 1.690, -2.124, .601, .902	.721, .291, -.609, .327, .413	6.432*, 3.091*, -4.380*, 3.190*, 4.483*	8.372	18.177
มรภ.ธนบุรี	31	3,2	.61	22.550*	1.820, 1.504	.452, .446	3.273*, 3.235,	24.180	21.003
มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	51	1	.24	15.495*	1.681	.490	3.936*	81.507	16.418

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ : ตัวทำนาย 1 หมายถึง การสนับสนุนของหัวหน้างาน

4 หมายถึง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย

7 หมายถึง บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

2 หมายถึง บรรยากาศในการวิจัย

5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานวิจัย

3 หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์

6 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

จากตาราง 9 พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .320) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .132) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .205) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .179) และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .125) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม** 16 กลุ่ม พบผลดังนี้ **เพศชาย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 58 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .414) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .266) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .188) และบรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .140) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยเพศหญิง** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 54 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .282) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .299) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .158) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .191) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยอายุน้อย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 51 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .395) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .340) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .131) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุมาก ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 62 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .295) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .380) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .214) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .157) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยปริญญาตรี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของหัวหน้างานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 49 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .378) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .303) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .205) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยสูงกว่าปริญญาตรี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 61 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .357) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .311) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .146) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .180) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยประสบการณ์ในการทำวิจัยน้อย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 53 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .333) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .190) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .181) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .238) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยประสบการณ์ในการทำวิจัยมาก ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดี



ต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 58 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .342) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .278) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .188) และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .186) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**บุคลากรสายวิชาการ** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 59 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .340) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .356) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .152) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .133) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**บุคลากรสายสนับสนุน** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 48 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .328) รองลงมาคือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .334) และการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .267) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 61 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .524) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .358) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านรวมได้ร้อยละ 71 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .328) รองลงมาคือ

การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .368) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .157) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .199) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 67 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .567) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .361) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 75 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .721) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .291) แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า -.609) เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .327) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .413) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ และบรรยากาศในการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 61 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .452) รองลงมาคือ บรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .446) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงตัวแปรเดียวได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 24 (ค่าเบต้า .490)

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และ

บรรยากาศในการวิจัย เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุน้อย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

5.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ของนักวิจัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เป็นตัวทำนาย

ตาราง 10 ค่าร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	R <sup>2</sup>	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	390	4,6,1,7	.52	104.604*	.464,.196,.164,.396	.312,.230,.174,.230	6.350*,4.235*,4.771*,3.674*	-12.210	2.576
เพศชาย	138	4,6,1	.52	48.308*	.598,.287,.125	.443,.314,.140	6.029*,4.195*,2.254*	-10.047	4.365
เพศหญิง	252	7,4,1,6	.52	67.277*	.529,.407,.178,.173	.260,.258,.184,.210	3.613*,4.073*,4.023*,2.935*	-12.694	3.240
อายุน้อย	230	4,6	.46	99.766*	.585,.312	.388,.362	5.976*,5.571*	-6.995	3.336
อายุมาก	160	7,4,2,1	.61	61.869*	.499,.565,.245,.170	.259,.382,.225,.199	4.111*,6.643*,3.619*,3.568*	-16.276	3.730
ปริญญาตรี	80	4,6	.31	17.484*	.760,.269	.388,.256	3.600*,2.376*	-9.236	7.935
สูงกว่าปริญญาตรี	310	7,4,1,6	.57	102.187*	.585,.465,.144,.144,.172	.292,.299,.167,.203	5.312*,6.036*,4.271*,3.634*	-16.277	2.856
ประสบการณ์ในการวิจัยน้อย	235	4,6,7,1	.48	53.735*	.474,.185,.381,.120	.319,.218,.197,.122	4.862*,2.898*,2.534*,2.445*	-9.685	3.371
ประสบการณ์ในการวิจัยมาก	155	6,4,1,2,7	.59	43.981*	.172,.452,.187,.209,.385	.200,.288,.217,.167,.187	2.531*,4.032*,3.870*,2.623*,2.542*	-19.541	4.206
บุคลากรสายวิชาการ	257	4,7,2,1,6	.54	59.639*	.480,.442,.141,.113,.130	.316,.222,.120,.139,.153	5.464*,3.517*,2.020*,2.889*,2.191*	-13.731	3.257
บุคลากรสายสนับสนุน	133	6,4,1	.41	30.457*	.282,.437,.291	.329,.277,.238	4.102*,3.401*,3.361*	-10.244	4.985
มรภ.สวนสุนันทา	86	4,5	.59	60.520*	.898,.328	.588,.263	6.878*,3.081*	-13.377	5.024
มรภ.สวนดุสิต	126	7,6,4,5,1	.70	58.153*	.578,.145,.397,.203,.109	.288,.173,.282,.169,.112	3.272*,1.771*,3.811*,2.252*,2.115*	-20.162	3.590
มรภ.จันทระเกษม	43	6	.41	29.285*	.558	.645	5.412*	-4.508	7.655
มรภ.พระนคร	53	4,7,5,6,1	.70	22.125*	.624,1.060,-1.052,.286,.301	.323,.702,-.907,.469,.416	3.103*,5.664*,-5.899*,4.138*,4.073*	3.107	6.684
มรภ.ธนบุรี	31	2,6	.62	23.707*	.596,.228	.536,.333	3.556*,2.206*	1.467	6.151
มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	51	1	.16	9.903*	.446	.410	3.147*	20.744	5.453

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ : ตัวทำนาย 1 หมายถึง การสนับสนุนของหัวหน้างาน

4 หมายถึง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย

7 หมายถึง บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

2 หมายถึง บรรยากาศในการวิจัย

5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานวิจัย

3 หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์

6 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

จากตาราง 10 พบว่า**ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 52 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .312) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .230) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .174) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .230) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อย**ตามลักษณะชีวสังคม 16 กลุ่ม พบผลดังนี้ ใน**กลุ่มย่อยเพศชาย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 52 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .443) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .314) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .140) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยเพศหญิง** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 52 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .260) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .258) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .184) และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .210) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา**ในกลุ่มย่อยอายุ**น้อย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 46 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .388) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .362) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุมาก ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บรรยากาศในการวิจัย และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 61 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .259) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .382) บรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .225) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .199) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยปริญญาตรี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 31 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .388) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .256) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยสูงกว่าปริญญาตรี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 57 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .292) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .299) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .167) และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .203) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยประสบการณ์ในการวิจัยน้อย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 48 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .319) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .218) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .197) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .122) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**ประสบการณ์ในการวิจัยมาก** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 59 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .200) รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .288) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .217) บรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .167) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .187) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**บุคลากรสายวิชาการ** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บรรยากาศในการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 54 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .316) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .222) บรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .120) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .139) และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .153) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่ม**บุคลากรสายสนับสนุน** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 41 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .329) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .277) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .238) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 59 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .588) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .263) ตามลำดับ



เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 70 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .288) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .173) การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .282) แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .169) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .112) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ตัว ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 41 (ค่าเบต้า .645)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 70 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .323) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .702) แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า -.907) เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .469) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .416) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศในการวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 62 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .536) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .333) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 มีเพียงตัวเดียว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 16 (ค่าเบต้า .410)

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ส่วนตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมพบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุน้อย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

5.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดของนักวิจัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เป็นตัวทำนาย

ตาราง 11 ค่าร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	R <sup>2</sup>	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	390	7,5,4,1	.43	73.028*	.433, .230, .356, .153	.233, .196, .251, .171	4.105*, 3.683*, 4.833*, 4.117*	-8.619	2.703
เพศชาย	138	4,6,1	.43	34.713*	.449, .242, .174	.363, .288, .211	4.557*, 3.553*, 3.147*	-4.895	4.338
เพศหญิง	252	7,5,4,1	.43	47.336*	.567, .229, .298, .135	.289, .200, .196, .145	3.954*, 2.924*, 2.947*, 2.765*	-9.718	3.429
อายุน้อย	230	4,6,1	.37	44.370*	.447, .229, .118	.323, .290, .128	4.555*, 4.037*, 2.325*	-2.047	3.442
อายุมาก	160	7,4,1,5	.54	46.967*	.578, .426, .171, .219	.297, .284, .197, .195	3.942*, 4.432*, 3.289*, 2.446*	-17.308	4.080
ปริญญาตรี	80	6,4	.38	23.640*	.491, .665	.413, .300	4.037*, 2.932*	-22.495	8.527
สูงกว่าปริญญาตรี	310	7,4,1,5	.49	75.962*	.566, .363, .122, .207	.308, .255, .154, .188	5.413*, 4.915*, 3.459*, 3.354*	-11.450	2.861
ประสบการณ์ในการวิจัยน้อย	235	6,4,1,7	.40	38.344*	.147, .312, .220, .340	.183, .222, .237, .186	2.258*, 3.135*, 4.403*, 2.218*	-5.198	3.437
ประสบการณ์ในการวิจัยมาก	155	7,4,5	.48	47.368*	.632, .422, .262	.314, .275, .224	3.793*, 3.645*, 2.814*	-14.820	4.453
บุคลากรสายวิชาการ	257	7,1,4,5	.48	58.831*	.616, .117, .285, .153	.364, .168, .221, .141	5.798*, 3.377*, 3.808*, 2.324*	-6.452	3.042
บุคลากรสายสนับสนุน	133	6,1,4	.38	27.120*	.304, .411, .400	.310, .294, .222	3.780*, 4.063*, 2.658*	-17.101	5.834
มรภ.สวนสุนันทา	86	4,5	.47	37.517*	.695, .361	.471, .300	4.851*, 3.091*	-9.206	5.515
มรภ.สวนดุสิต	126	6,4,1,7	.55	37.655*	.190, .318, .180, .487	.239, .237, .195, .255	2.212*, 2.614*, 3.049*, 2.390*	-13.578	4.091
มรภ.จันทระเกษม	43	7,4	.72	53.914*	1.175, .714	.529, .441	5.387*, 4.488*	-32.518	6.549
มรภ.พระนคร	53	7,2,1	.64	29.310*	.596, .517, -.175	.456, .614, -.280	4.581*, 4.570*, -2.324	3.131	3.980
มรภ.ธนบุรี	31	2,3	.44	11.379*	.387, .372	.423, .341	2.557*, 2.057*	9.005	6.837
มรภ.บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา	51	1	.23	14.666*	.489	.480	3.830*	18.458	4.911

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ : ตัวทำนาย 1 หมายถึง การสนับสนุนของหัวหน้างาน

4 หมายถึง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย

7 หมายถึง บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

2 หมายถึง บรรยากาศในการวิจัย

5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานวิจัย

3 หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์

6 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์





ร้อยละ 48 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .314) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .275) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .224) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**บุคลากรสายวิชาการ** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ได้ร้อยละ 48 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .364) รองลงมาคือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .168) การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .221) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .141) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**บุคลากรสายสนับสนุน** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ได้ร้อยละ 38 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .310) รองลงมาคือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .294) และการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .222) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ได้ร้อยละ 47 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .471) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .300) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ได้ร้อยละ 55 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .239) รองลงมาคือ การรับรู้

ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .237) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .195) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .255) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ได้ร้อยละ 72 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .529) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .441) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบรรยากาศในการวิจัย และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ได้ร้อยละ 64 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .456) รองลงมาคือ บรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .614) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า -.280) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศในการวิจัย และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ได้ร้อยละ 44 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .423) รองลงมาคือ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .341) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ได้ร้อยละ 23 (ค่าเบต้า .480)

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แรงจูงใจในการทำวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และ



บรรยากาศในการวิจัย เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการวิจัย โดยตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบในกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**5.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยของนักวิจัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง เชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เป็นตัวทำนาย**

ตาราง 12 ค่าร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	R <sup>2</sup>	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	390	4,1,5,7	.40	64.244*	.402,.190,.179,.275	.298,.223,.,160,.,156	5.590*,5.229*,2.928*,2.667*	-8.698	2.641
เพศชาย	138	6,2,4,1	.38	20.415*	.165,.230,.284,.,139	.204,.,218,.,238,.,174	2.218*,2.573*,.,2.771*,.,2.459*	-5.808	4.470
เพศหญิง	252	7,1,4,5,3	.46	43.398*	.460,.,155,.,543,.,211,.,-273	.248,.,176,.,377,.,195,.,-188	3.456*,3.216*,4.946*,2.867*,-,2.593	-9.114	3.411
อายุน้อย	230	4,5,1	.41	52.311*	.536,.,282,.,159	.396,.,236,.,177	5.511*,3.725*,3.227*	-8.702	3.409
อายุมาก	160	7,4,1,2	.43	30.038*	.619,.,564,.,154,.,-216	.350,.,415,.,196,.,-179	4.692*,4.910*,2.842*,-,2.084*	-8.064	4.293
ปริญญาตรี	80	6,4,1	.42	18.755*	.291,.,638,.,365	.279,.,328,.,220	2.601*,3.276*,2.218*	-24.789	7.637
สูงกว่าปริญญาตรี	310	4,5,1,7,3	.47	53.812*	.565,208,122,384,.,165	.405,.,193,.,157,.,213,.,-127	6.313*,3.245*,3.276*,3.613*,-,2.074	-11.717	2.981
ประสบการณ์ในการวิจัยน้อย	235	4,1,5,7	.43	44.789*	.379,.,243,.,198,.,329	.270,.,261,.,166,.,180	4.008*,4.785*,2.489*,2.458*	-11.734	3.423
ประสบการณ์ในการวิจัยมาก	155	4,6,1	.37	30.177*	.443,.,206,.,125	.331,.,282,.,171	3.958*,3.315*,2.588*	-6.030	4.131
บุคลากรสายวิชาการ	257	4,7,1,5	.42	46.303*	.400,.,402,.,108,.,157	.308,.,236,.,154,.,144	5.033*,3.567*,2.928*,2.245*	-8.921	3.230
บุคลากรสายสนับสนุน	133	1,4	.40	43.855*	.608,.,490	.479,.,300	6.758*,4.229*	-10.630	4.783
มรภ.สวนสุนันทา	86	4,5	.51	44.590*	.575,.,397	.439,.,371	4.716*,3.991*	-9.455	4.695
มรภ.สวนดุสิต	126	7,4,1	.55	49.774*	.810,.,352,.,149	.451,.,279,.,171	5.178*,3.255*,2.720*	-14.455	3.828
มรภ.จันทระเกษม	43	7,4,5	.61	20.454*	1.433,.,820,.,-539	.697,.,547,.,-429	5.121*,3.397*,-,2.336*	-22.723	7.383
มรภ.พระนคร	53	2	.54	62.172*	.659	.741	7.885*	5.294	3.577
มรภ.ธนบุรี	31	3,7	.53	16.295*	.459,.,318	.458,.,379	3.021*,2.503*	3.375	5.742
มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	51	1,7	.34	12.361*	.616,.,-733	.592,.,-354	4.775*,-,2.856*	30.731	8.037

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ : ตัวทำนาย 1 หมายถึง การสนับสนุนของหัวหน้างาน

4 หมายถึง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย

7 หมายถึง บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

2 หมายถึง บรรยากาศในการวิจัย

5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานวิจัย

3 หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์

6 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

จากตาราง 12 พบว่า**ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 40 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .298) รองลงมาคือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .223) แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .160) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .156) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม 16 กลุ่ม พบผลดังนี้ ในกลุ่มย่อย**เพศชาย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ บรรยากาศในการวิจัย การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 38 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .204) รองลงมาคือ บรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .218) การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .238) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .174) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**เพศหญิง** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 46 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .248) รองลงมาคือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .176) การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .377) แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .195) และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า -.188) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**อายุน้อย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการ

ทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 41 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .396) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .236) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .177) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยอายุมาก ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 43 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .350) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .415) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .196) และบรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .179) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยปริญญาตรี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 42 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .279) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .328) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .220) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยสูงกว่าปริญญาตรี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 47 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .405) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .193) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .157) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .213) และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า -.127) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยประสบการณ์ในการวิจัยน้อย ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน

งาน แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 43 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .270) รองลงมา คือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .261) แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .166) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .180) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**ประสบการณ์ในการวิจัยมาก** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 37 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .331) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .282) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .171) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**บุคลากรสายวิชาการ** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 42 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .308) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .236) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .154) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .144) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**บุคลากรสายสนับสนุน** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 40 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .479) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .300) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงาน

วิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 51 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .439) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .371) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 55 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .451) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .279) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .171) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 61 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .697) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .547) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า -.429) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศในการวิจัย สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 54 (ค่าเบต้า .741)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 53 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .458) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .379) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 34 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .592) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า -.354) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แรงจูงใจในการทำวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย และกลุ่มปริญญาตรี



5.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อใช้ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง เชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เป็นตัวทำนาย

ตาราง 13 ค่าร้อยละการทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน คน	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	R <sup>2</sup>	F	b	Beta	t	a	SE
กลุ่มรวม	390	4,5,7,1	.49	95.629*	.416, .180, .369, .057	.357, .187, .242, .078	7.317*, 3.736*, 4.533*, 1.991*	1.034	2.3086
เพศชาย	138	4,5,7,1,2	.63	45.320*	.368, .164, .332, .103, .117	.373, .166, .235, .157, .134	5.045*, 2.370*, 3.085*, 2.781*, 2.164*	-1.206	3.067
เพศหญิง	252	4,6,7,1	.45	51.917*	.285, .181, .294, .093	.227, .277, .233, .121	2.956*, 4.210*, 3.262*, 2.362*	-.379	2.965
อายุน้อย	230	6,4,3	.51	78.713*	.220, .298, .286	.044, .083, .086	4.955*, 3.593*, 3.303*	.970	2.691
อายุมาก	160	4,7,5	.54	62.168*	.512, .369, .175	.438, .242, .200	6.840*, 3.223*, 2.632*	-1.699	3.169
ปริญญาตรี	80	4,1,6	.60	38.507*	.630, .377, .195	.433, .305, .250	5.207*, 3.694*, 2.806*	-10.836	4.738
สูงกว่าปริญญาตรี	310	4,7,5	.52	110.638*	.480, .442, .173	.388, .276, .180	7.661*, 4.976*, 3.478*	-2.225	2.427
ประสบการณ์ในการวิจัยน้อย	235	4,6,5	.48	72.465*	.471, .157, .153	.408, .238, .156	6.793*, 3.021*, 2.185*	2.837	2.638
ประสบการณ์ในการวิจัยมาก	155	7,4,5	.51	74.322*	.484, .425, .199	.294, .339, .208	3.674*, 4.647*, 2.714*	-2.684	3.517
บุคลากรสายวิชาการ	257	4,7,5	.52	93.129*	.496, .532, .133	.395, .323, .126	7.121*, 5.383*, 2.291*	-3.890	2.830
บุคลากรสายสนับสนุน	133	6,4,5	.52	47.070*	.170, .348, .282	.265, .295, .305	2.897*, 4.075*, .3571*	1.245	3.294
มรภ.สวนสุนันทา	86	6,3	.55	51.066*	.281, .421	.439, .372	4.424*, 3.745*	3.269	3.880
มรภ.สวนดุสิต	126	4,5,2	.64	74.299*	.660, .210, .208	.569, .211, .189	9.089*, 2.900*, 2.816*	-6.865	3.363
มรภ.จันทระเกษม	43	7,4	.58	28.720*	.901, .403	.537, .329	4.436*, 2.720*	-6.654	6.101
มรภ.พระนคร	53	7	.46	44.391*	.831	.682	6.663*	14.179	4.153
มรภ.ธนบุรี	31	3	.41	20.313*	.741	.642	4.507*	13.004	6.803
มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	51	5,3	.33	11.999*	.337, .494	.353, .334	2.733*, 2.587*	1.936	7.913

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ : ตัวทำนาย 1 หมายถึง การสนับสนุนของหัวหน้างาน

4 หมายถึง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย

7 หมายถึง บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

2 หมายถึง บรรยากาศในการวิจัย

5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานวิจัย

3 หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์

6 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

จากตาราง 13 พบว่า**ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 49 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .357) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .187) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .242) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .078) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม 16 กลุ่ม พบผลดังนี้ ในกลุ่มย่อย**เพศชาย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 63 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .373) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .166) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .235) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .157) และบรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .134) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**เพศหญิง** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 45 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .227) รองลงมาคือ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .277) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .233) และการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ค่าเบต้า .121) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**อายุน้อย** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 51 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับ



เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .238) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .156) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**ประสบการณ์ในการวิจัยมาก** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 51 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .294) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .339) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .208) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**บุคลากรสายวิชาการ** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 52 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .395) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .323) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .126) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**บุคลากรสายสนับสนุน** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 52 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .265) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .295) และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .305) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย**มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 55 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .439) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .372) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และบรรยากาศในการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 64 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .569) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .211) และบรรยากาศในการวิจัย (ค่าเบต้า .189) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 58 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ค่าเบต้า .537) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย (ค่าเบต้า .329) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 46 (ค่าเบต้า .682)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 41 (ค่าเบต้า .642)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 33 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายอันดับแรก ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย (ค่าเบต้า .353) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (ค่าเบต้า .334) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นการวิจัยสหสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุ ทั้งสถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิต ว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากน้อยเพียงใด โดยการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านรวมและด้านย่อยของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในกลุ่มลักษณะชีวิตสังคมต่าง ๆ และ 2) เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางจิตที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านรวมและด้านย่อย และตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะชีวิตสังคมต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่มีหน้าที่ในการทำงานวิจัย ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 390 คน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็นแบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบวัดจำนวน 8 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ แบบวัดการสนับสนุนของหัวหน้างาน แบบวัดบรรยากาศในการวิจัย แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ แบบวัดการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานวิจัย แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และแบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของตัวแปรตามที่มีตัวแปรอิสระแตกต่างกัน และตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบขั้นตอน

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลตามสมมติฐาน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้



## การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากการประมวลแนวคิดทฤษฎี และทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ดังปรากฏในบทที่ 2 ทำให้สามารถตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้จำนวน 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมานและสรุปผลตามสมมติฐานในแต่ละข้อ ดังนี้

### การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ระบุว่า “นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ”

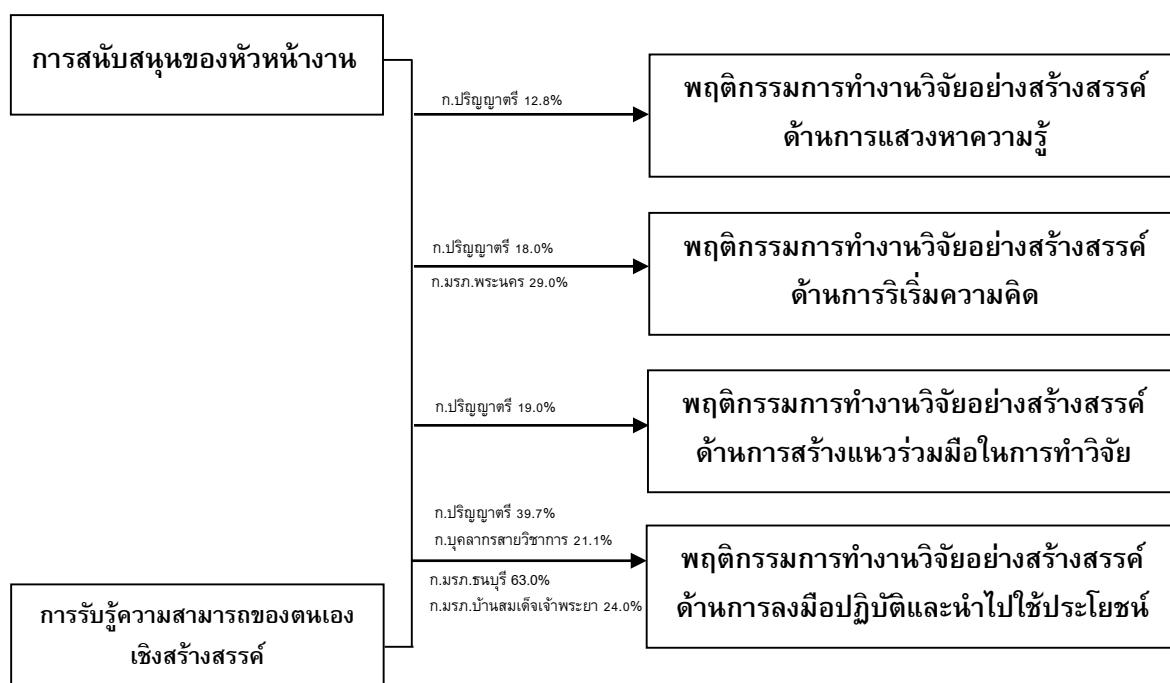
การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ โดยตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ พบว่า ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า ตัวแปรตามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภาพประกอบ 4) สรุปได้ดังนี้

1) **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้** พบว่า นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อยกลุ่มปริญญาตรี ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 2) **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด** พบว่า 2.1) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 2.2) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูงและมีการรับรู้

ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน **3) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย** พบว่า นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อยกลุ่มปริญญาตรี ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน **4) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์** พบว่า 4.1) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อยกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 4.2) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน



ภาพประกอบ 4 ผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 1

## จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 เป็นบางส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า 1) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง และ 2) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ แต่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานไม่ว่าจะต่ำหรือสูง และมีลักษณะทางจิตสูง (เช่น การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์) เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานและลักษณะทางจิตในลักษณะอื่น ๆ เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานเป็นปัจจัยส่งเสริมการทำงาน ในขณะที่เดียวกันสามารถลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในสภาพ/บรรยากาศการทำงานบางอย่าง (Repetti. 1987: 715) และในองค์การผู้บริหารนั้นถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานเพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ (สัจจวรรณ ทรรพวสุ. 2540: 9 ; อ้างอิงจาก Stogdill. 1974: 311) ในส่วนของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหา ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเองที่จะแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Vancouver; & Day. 2005) หากบุคคลยังมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็จะมียิ่งรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้มากเท่านั้น (Cumming; & Oldham. 1997; Farmer; et al., 2003; O'Reilly; et al., 1991) นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ยังสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ตนเองในการทำงานหรือในการแก้ปัญหา (Abbott. 2010) ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี รัตนพันธ์ (2551) ศึกษาสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย นอกจากนี้พฤติกรรมมีส่วนร่วมด้านการวิจัยยังแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือบรรยากาศในองค์การ และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเชมมากร (2553) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผู้ที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารกับมีสุขภาพจิตดีจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มี

ลักษณะตรงข้าม และผู้ที่รับรู้บทบาทของผู้บริหารกับมีความเชื่ออำนาจในตนเองจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวในทิศทางตรงข้าม

นอกจากนี้ยังพบผลที่น่าสนใจ คือ พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านย่อยทั้ง 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ในกลุ่มย่อยปริญญาตรี โดยพบผลไปในทิศทางเดียวกัน คือ นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูง ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าในกลุ่มนักวิจัยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หากอยู่ในลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานต่ำ (เช่น การสนับสนุนของหัวหน้างาน) แต่มีลักษณะทางจิตสูง (เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีลักษณะอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักวิจัยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมักจะได้รับการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย จนเป็นส่วนหนึ่งทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่านักวิจัยในกลุ่มย่อยปริญญาตรีจะได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ แต่หากมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงก็จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ

อย่างไรก็ตาม สำหรับผลที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหมาย เนื่องจากไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย แต่พบปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ดังที่สรุปผลการวิจัยไปแล้วนั้น แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานส่วนหนึ่งนั้นถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลตามแนวคิดการจัดการพฤติกรรมการทำงานของอัลบานีส (Albanese, 1981) ทั้งนี้ส่วนที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์แสดงว่านักวิจัยที่มีพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนานั้นไม่เพียงแต่ต้องได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างาน หรือมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์เท่านั้น แต่อาจจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือมีลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ด้วย

## การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 2

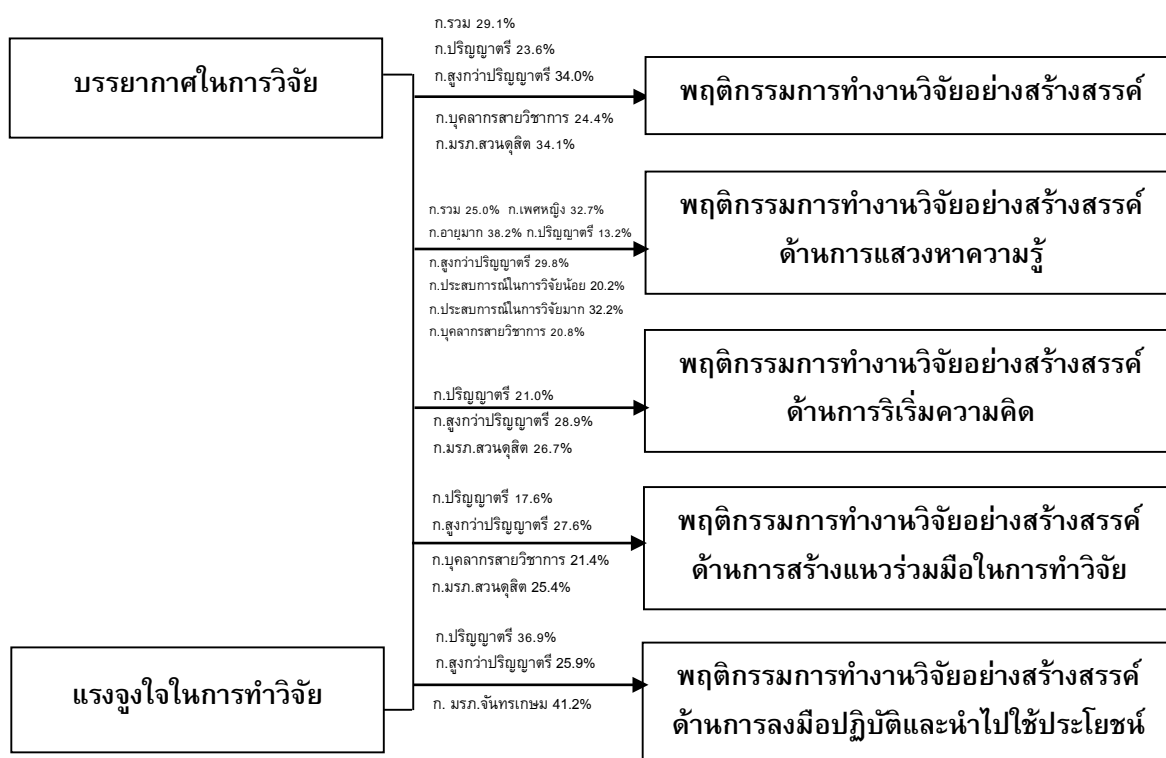
สมมติฐานข้อที่ 2 ระบุว่า “นักวิจัยที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศในการทำวิจัยสูง และมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ”

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ บรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย โดยตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ตัวแปรตามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภาพประกอบ 5) คือ บรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลในส่วนนี้ แสดงให้เห็นว่า 1) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการทำวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการทำวิจัยต่ำ ถ้ามีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มปริญญาตรี ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า ตัวแปรตามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ดังภาพประกอบ 5 และมีสาระสำคัญดังนี้ 1) **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้** พบว่า 1.1) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการทำวิจัยสูง ในขณะที่เดียวกันมีแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก และกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ





ภาพประกอบ 5 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2

จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เป็นบางส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า 1) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยสูง และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง 2) นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการวิจัยต่ำ ถ้ามีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มาก ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าผู้ที่อยู่ในลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานไม่ว่าจะต่ำหรือสูง (เช่น บรรยากาศในการวิจัย) และมีลักษณะทางจิตสูง (เช่น แรงจูงใจในการทำวิจัย) เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานและลักษณะทางจิตในลักษณะอื่น ๆ เนื่องจากบรรยากาศในการวิจัยเป็นสถานการณ์โดยรวมของการทำงานวิจัย ซึ่งมีส่วนกำหนดให้นักวิจัยมุ่งมั่นที่จะทำงานวิจัย (สมใจจิตพิทักษ์, 2532 : 51) บรรยากาศในการวิจัยก็เป็นปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การวิจัยที่เป็นสากล กระตุ้นและส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัย เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นกัน พัฒนาความคิดและ

ขัดเกลาผลงานวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น (พจน์ สะเพียรชัย. 2537: 6 - 7) ส่วนแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการใช้พลังงานและศักยภาพที่มีอยู่ทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีเป้าหมาย อันเกิดจากการมองเห็นคุณค่าในการกระทำนั้น (สจิวรณ ทรรพสุ. 2540: 65) โดยแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้ทำพฤติกรรมนั้นอาจมาจากทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก *แรงจูงใจภายใน* เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน *แรงจูงใจภายนอก* เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือเรียกว่าปัจจัยต่ำ (สุชาติ ปภาพจน์. 2539: 58 ; อ้างอิงจาก Herzberg; & others. 1959: 113 - 115) ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี รัตนพันธ์ (2551) ศึกษาเรื่องสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์การและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยพบว่า อาจารย์ที่มีบรรยากาศในองค์การไม่ดี และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ

นอกจากนี้ยังพบผลที่น่าสนใจ คือ พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ บรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งในด้านรวมและด้านย่อยทั้ง 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ในกลุ่มย่อยปริญญาตรี โดยพบผลไปในทิศทางเดียวกัน คือ นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการทำวิจัยต่ำ และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่านักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหากมีลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานต่ำ และมีลักษณะทางจิตสูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานและลักษณะทางจิตในลักษณะอื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบผลที่น่าสนใจในกลุ่มย่อยกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี คือ พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ บรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งในด้านรวมและด้านย่อยทั้ง 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) โดยพบผลไปในทิศทางเดียวกัน คือ นักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการทำวิจัยสูง และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ทั้งในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่านักวิจัยที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีที่มีลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานสูง และมีลักษณะทางจิตสูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานและลักษณะทางจิต



ในลักษณะอื่น ๆ จากผลการวิจัยที่สำคัญใน 2 กลุ่มย่อยดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีจะมีภาระงานรับผิดชอบด้านการวิจัยที่แตกต่างกัน นักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอาจจะต้องได้รับแรงจูงใจในการทำวิจัยเพื่อกระตุ้นให้เกิดการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ทำงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจะต้องอยู่ในบรรยากาศในการวิจัยร่วมด้วย เนื่องจากบรรยากาศในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลได้รับรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานขององค์กร (Muchinsky, 1993: 271) และบรรยากาศในการวิจัยจะช่วยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัย เกิดความความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัยกับผู้ใช้ผลงานวิจัย รวมถึงนักวิจัยได้มีบทบาทในการทำวิจัยมากขึ้นด้วย (Shaeffer; & Nkinyagi, 1983: 13 – 14) ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติดา ปภาพจน์ (2539) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ระบุว่า “นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ”

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ โดยตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ตัวแปรตามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภาพประกอบ 6) คือ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่า 1) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัย

อย่างสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย

2) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อยกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

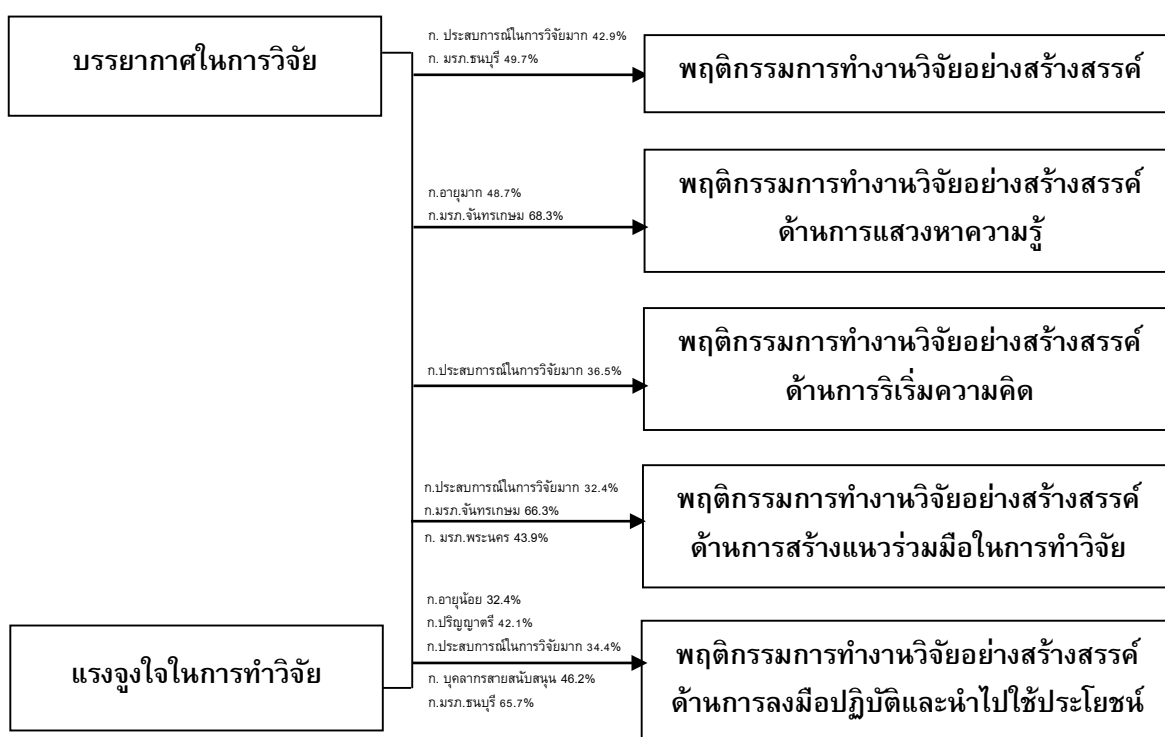
เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า ตัวแปรตามแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ตั้งภาพประกอบ 6 มีสาระสำคัญดังนี้ **1) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้** พบว่า นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงพร้อมกัน 2 ด้าน หรือนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย

**2) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด** พบว่า นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย

**3) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย** พบว่า 3.1) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงพร้อมกัน 2 ด้าน หรือนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูง ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย 3.2) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ แต่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อยกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

**4) พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์** พบว่า 4.1) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้า

งานสูง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงพร้อมกัน 2 ด้าน จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมาย 4.2) นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน



ภาพประกอบ 6 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางที่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3

จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 เป็นบางส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า นักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงพร้อมกัน 2 ด้าน และนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานต่ำ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูง ผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานไม่ว่าจะต่ำหรือสูง (เช่น การสนับสนุนของหัวหน้างาน) และมีลักษณะทางจิตสูง (เช่น เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีลักษณะทางสถานการณ์ในการทำงานและลักษณะทางจิตในลักษณะอื่น ๆ ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคม (Social support) จะทำให้บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้บุคคลนั้นเชื่อว่ามีผู้อื่นเห็นคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน (อภินิติ โสภางค์. 2547: 16 ;อ้างอิงจาก Cobb. 1976) โดยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ทำให้บุคคลสามารถอดทนอยู่ในสภาพงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ได้ (Sarason; et al. 1983: 127) ซึ่งหัวหน้างานถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะบริหารงานเพื่อให้บุคลากรช่วยกันทำงานเกิดประสิทธิผลสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (สัจจวรรณ ทรรพวุฒ. 2540: 9 ; อ้างอิงจาก Stogdill. 1974: 311) ในส่วนของเจตคตินั้นเป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่นักวิชาการเห็นสอดคล้องกันว่าเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าจิตลักษณะประเภทอื่นๆ เจตคตินั้นเป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Thurstone. 1976: 77) การที่นักวิจัยกระทำหรือแสดงพฤติกรรมนั้นมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการประเมินผลว่าจะจะเป็นบวกหรือลบต่อการทำพฤติกรรมนั้น ๆ จะก่อให้เกิดผลทางบวกหรือลบ ผลการวิจัยในส่วนนี้ยังเป็นไปตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A Theory Reasoned Action) ของ Ajzen (1988) ที่มีความเชื่อพื้นฐานว่า “มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล และใช้ข้อมูลที่ตนมีอยู่อย่างเป็นระบบ โดยที่มนุษย์พิจารณาการกระทำของตนก่อนลงมือกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง” การกระทำของมนุษย์ส่วนมากจะขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรม หรือเรียกว่า เจตนาเชิงพฤติกรรม ดังนั้นเจตคติจึงเป็นลักษณะทางจิตที่สำคัญตัวหนึ่งที่ร่วมกับลักษณะทางสถานการณ์ที่จะทำให้นักวิจัยมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา ผลในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณะมี ลูประสงค์ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 : ระบบการสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีเจตคติต่อการสื่อสารในการทำงานสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 : ระบบการสื่อสาร) มากกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะตรงข้าม นอกจากนี้งานวิจัยของ พัชรีย์ รัตนพันธ์ (2551)

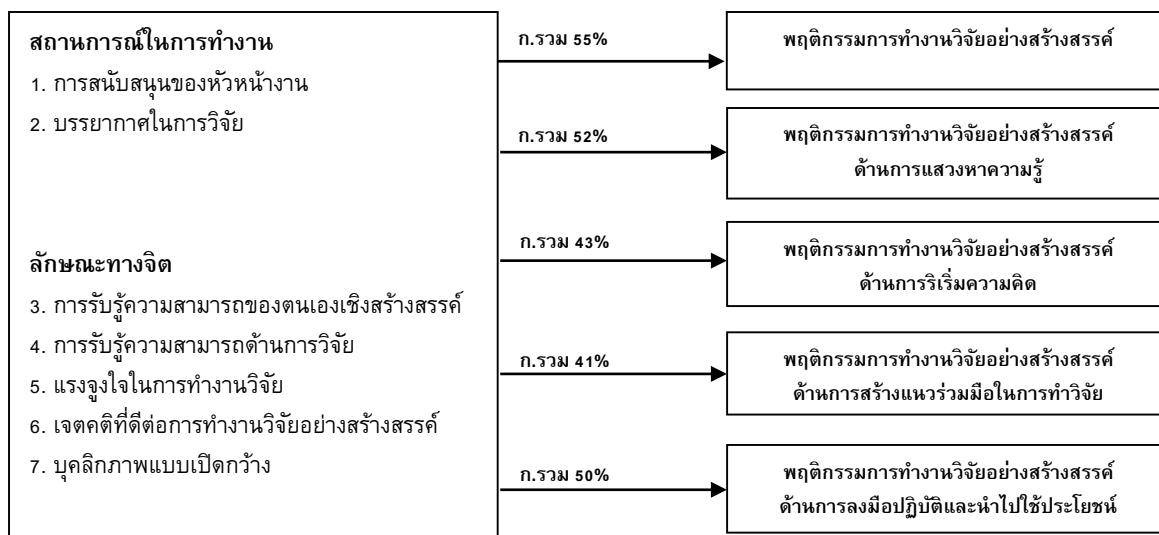
ศึกษาเรื่องสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ก็พบผลที่สนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้ นั่นคือ อาจารย์ที่มีการสนับสนุนของผู้บริหารต่ำ และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูง เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา ป็องรอด (2554) ศึกษาเรื่องลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง พบว่า พนักงานโรงงานยาสูบที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และ พงศ์วัชร วิวังสู (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคคลในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาจะแตกต่างกันเมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

นอกจากนี้ยังพบผลที่น่าสนใจ คือ พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ บรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมและด้านย่อยทุกด้านยกเว้นด้านการแสวงหาความรู้ ในกลุ่มย่อยนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก ซึ่งในกลุ่มดังกล่าวมีค่าการทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านรวมสูงถึงร้อยละ 42.9 ด้านการริเริ่มความคิดทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนสูงถึงร้อยละ 36.5 ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนสูงถึงร้อยละ 32.4 และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนสูงถึงร้อยละ 34.4 ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งแต่ละบุคคลจะมีระยะเวลาในการทำงานไม่เท่ากัน อาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้วย (นุชนารถ ธาตุทอง, 2539: 35) ผลในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กลอยใจ ชัยเกียรติ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษา ในสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า อายุของกลุ่มครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีอายุการทำงานที่นานกว่าจะทำให้ระบบของการทำงานได้ดีกว่า ระบุปัญหาและสามารถแก้ปัญหาด้วยการทำวิจัยได้ ทำให้ครูกลุ่มนี้มีความสนใจในการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มครูที่ไม่ได้ทำวิจัย และ ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) ศึกษาเรื่องค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการมากมีประสิทธิภาพการทำงานวิจัยรวมทุกด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย

#### การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 ระบุว่า “ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัย ในกลุ่มรวม โดยใช้ตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างเป็นตัวทำนาย พบว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 และทั้ง 7 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 52 ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดได้ร้อยละ 43 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยได้ร้อยละ 41 และพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ได้ร้อยละ 50 (ภาพประกอบ 7)

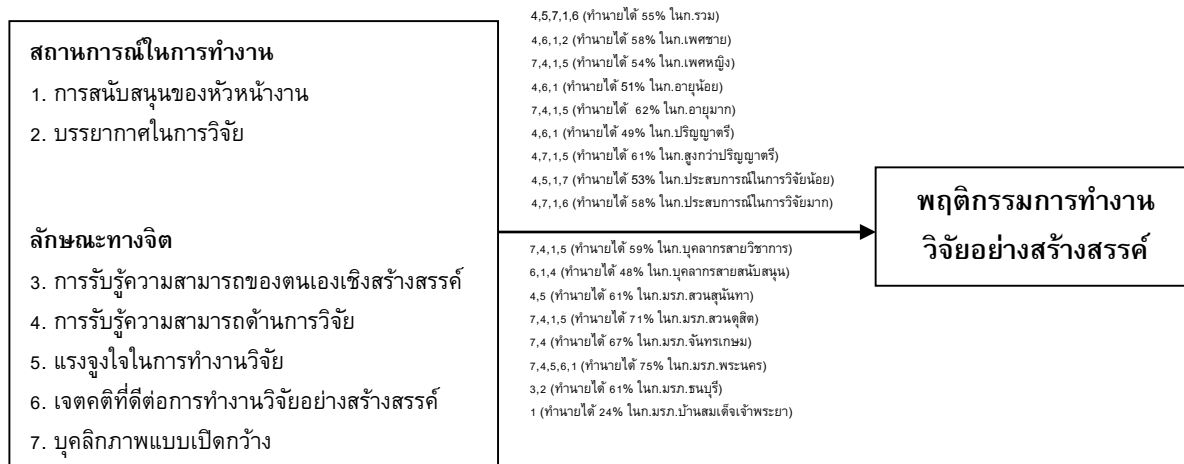


ภาพประกอบ 7 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์และด้านย่อย 4 ด้าน (ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการริเริ่มความคิด ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์) ของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต เป็นตัวทำนาย พบสาระสำคัญ ดังนี้

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต เป็นตัวทำนายพบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 55 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมพบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 75 (ภาพประกอบ 8)



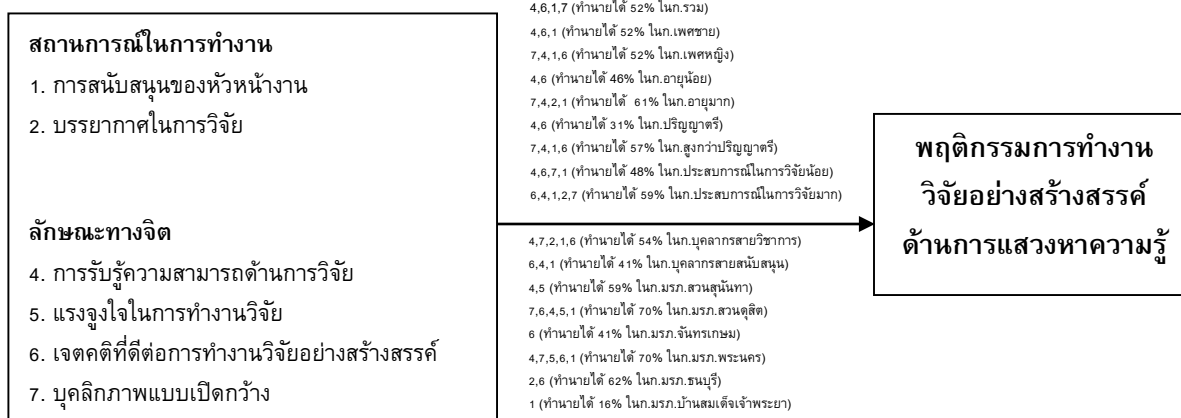
ภาพประกอบ 8 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุน้อย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 2) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มรวมส่วนใหญ่เป็นตัวแปรลักษณะทางจิต แต่มีตัวแปรสถานการณ์เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มรวม คือ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต เป็นตัวทำนาย พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 52 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในย่อย 2 กลุ่มเท่ากัน คือ **กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 70 และ**กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แรงจูงใจในการทำงานวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 70 (ภาพประกอบ 9)



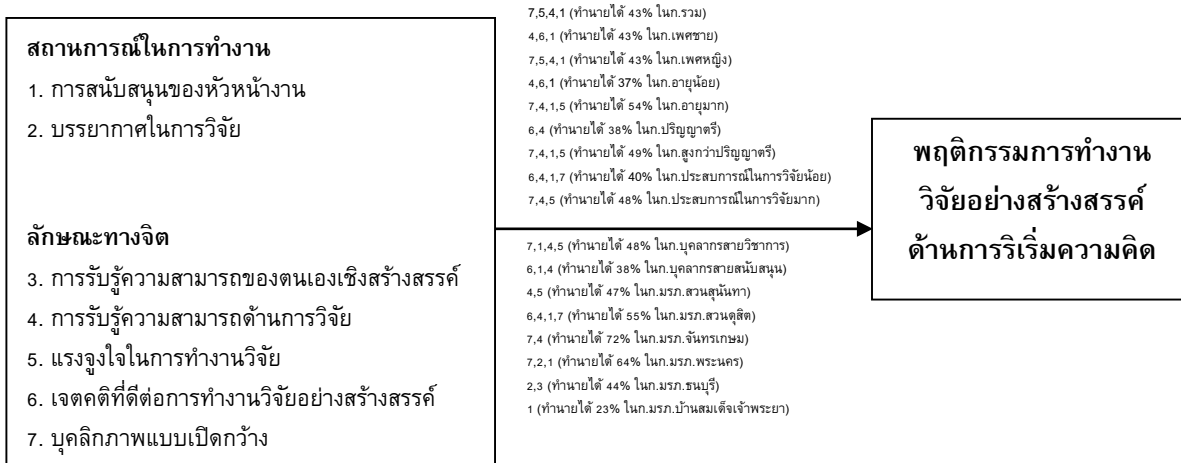
ภาพประกอบ 9 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ส่วนตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุน้อย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำวิจัย พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2) ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต เป็นตัวทำนาย พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แรงจูงใจในการทำงานวิจัย การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ได้ร้อยละ 43 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด ได้ร้อยละ 72 (ภาพประกอบ 10)



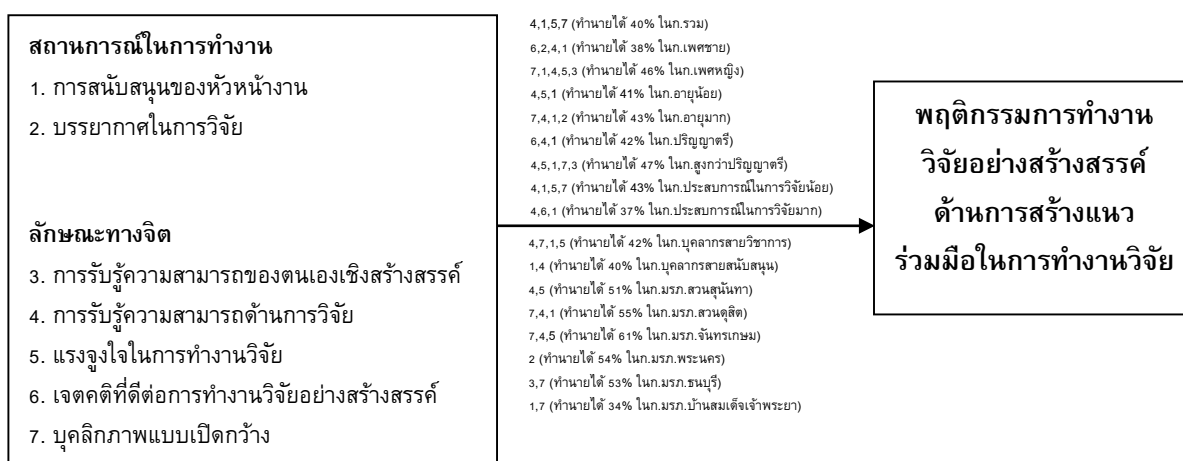
ภาพประกอบ 10 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิดของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แรงจูงใจในการทำวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการวิจัย โดยตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบในกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุน้อย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2) ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 3) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต เป็นตัวทำนาย พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย การสนับสนุนของหัวหน้างาน แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 40 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่า ค่าการทำนาย

สูงสุดพบในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ได้ร้อยละ 61 (ภาพประกอบ 11)



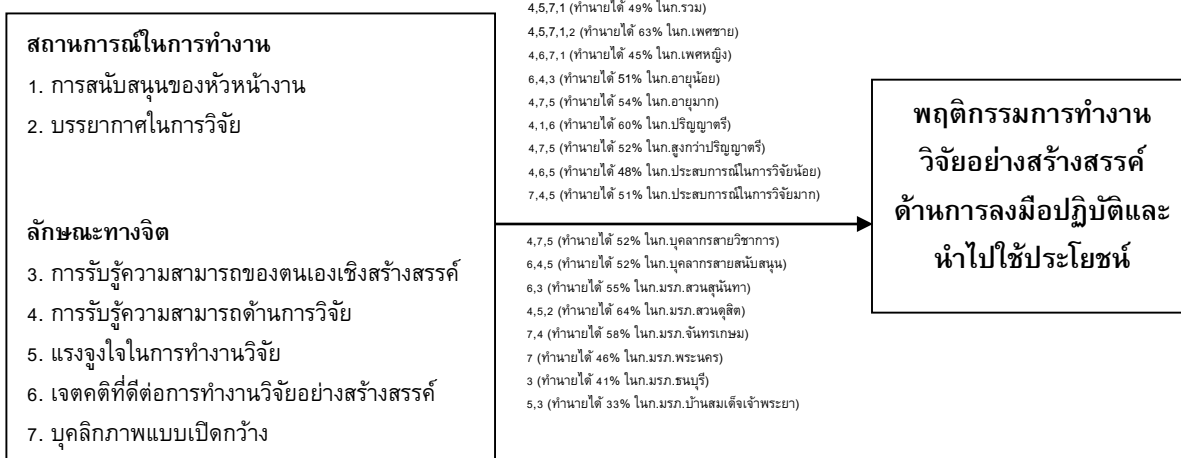
ภาพประกอบ 11 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แรงจูงใจในการทำวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศ

หญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย และกลุ่มปริญญาตรี

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก 2) ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุมาก และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 3) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต เป็นตัวทำนาย พบว่า **ในกลุ่มรวม** ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และการสนับสนุนของหัวหน้างาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 49 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม พบว่า ค่าการทำนายสูงสุดพบในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และบรรยากาศในการวิจัย สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ได้ร้อยละ 64 (ภาพประกอบ 12)



ภาพประกอบ 12 ผลการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัย ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้ตัวแปรกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายเป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ส่วนตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานเข้าสู่สมการ 2 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวิตสังคม พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

นอกจากนี้ยังพบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อยมี 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย

6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุน้อย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 3) ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

#### ผลการวิจัยในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ทั้งหมด

จากการศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัย อาจกล่าวได้ว่า นักวิจัยที่กระทำหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์นั้น ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยลักษณะทางจิตและปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมรอบ ๆ ตัวของนักวิจัย ดังที่ อัลบานเนส (1981) ได้กำหนดกรอบแนวคิดของพฤติกรรมการทำงาน (job performance behavior) ว่าพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป็นผลที่ได้จากองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยในส่วนนี้สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน เป็นสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลประสบอยู่ในปัจจุบันซึ่งเป็นลักษณะที่เอื้อหรือขัดขวางพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย 2) ปัจจัยด้านลักษณะทางจิต เป็นลักษณะทางจิตใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เป็นลักษณะที่สะสมในตัวบุคคลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีลักษณะค่อนข้างคงที่ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่าการใช้ตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านลักษณะทางจิตจะสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมที่น่าปรารถนาได้มากยิ่งขึ้น ดังเช่นในงานวิจัยต่าง ๆ ที่พบว่า การใช้ตัวแปรเชิงเหตุเกี่ยวกับพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งทำนายพฤติกรรมนั้นได้ไม่มากนัก แต่เมื่อนำตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรลักษณะทางจิตเข้าร่วมทำนายจะสามารถทำนายพฤติกรรมที่น่าปรารถนาได้มากยิ่งขึ้น ดังเช่น งานวิจัยของ พันธนิภา วินิจกิจเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ตัวแปรลักษณะสถานการณ์จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกัน 7 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 38 โดยที่เจตคติที่ดีต่อการทำงานสืบสวนอย่างมี



ประสิทธิภาพเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นลำดับแรก รองลงมาคืออิทธิบาท 4 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์วิช วิวังสุ (2546) การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคคลในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา การได้รับการฝึกอบรมในการประกันคุณภาพการศึกษา เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ และสุขภาพจิตของบุคลากร สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ ร้อยละ 47.6 โดยแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด ในงานของพัชรี รัตนพันธ์ (2551) ศึกษาเรื่องสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาก็พบผลที่สนับสนุนกับผลการวิจัยครั้งนี้ นั่นคือ ปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัย เจตคติต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัย และแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ ร้อยละ 50.1 โดยการรับรู้ข่าวสารด้านการวิจัยมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมด้านการวิจัยสูงสุด

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์** จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 2 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ในส่วนของการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานวิจัยได้ประสบผลสำเร็จ เป็นคุณลักษณะที่ก่อตัวขึ้นจากประสบการณ์ทางสังคม (วินัย คำสุวรรณ.2542) เป็นความเชื่อมั่นในตนเองของบุคคลนั้น ๆ ว่ามีความรู้ความสามารถในการทำงานวิจัย ส่งผลให้ตัดสินใจเข้าไปมีส่วนร่วมด้านการวิจัย โดยเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำกิจกรรม/โครงการ และงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จได้ (พัชรี รัตนพันธ์. 2551) ส่วนตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างนั้น เป็นลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่น่าปรารถนา โดย Costa และ McCrae และ Digman (1990) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบด้านปัญญาหรือความคิด (Intellect หรือ Openness) เป็นบุคลิกของคนฉลาด คิตรีเริ่ม สร้างสรรค์มองการณ์ไกล มีเหตุผล เป็นลักษณะของคนที่เปิดรับประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ จินตนาการ สุนทรีย์ ความรู้สึก การปฏิบัติ ความคิด และค่านิยม สอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านการเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) เป็นบุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณะ แก้วมณีเอี่ยม (2536) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านธุรกิจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร

บุคลิกภาพด้านธุรกิจประกอบด้วย ด้านความกระตือรือร้น ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความคิดริเริ่ม ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการชอบกีฬา ด้านการเข้าสังคม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความสนุกสนาน และด้านความพยายาม โดยบุคลิกภาพทั้ง 9 ด้าน สามารถทำนายเกรดเฉลี่ยสะสมรวมทุกวิชาได้ร้อยละ 7.24 และพบว่าบุคลิกภาพด้านความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี มีความคิดริเริ่ม เป็นบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในงานวิจัยของ จันทรจิรา มั่นตะพงษ์ (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบ การแสดงตัว ความมั่นคงทางอารมณ์ และความอ่อนโยน สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 35

**พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้** จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด** จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการวิจัย **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย** จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์** จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

จากผลดังกล่าว พบว่า พบผลที่คล้ายคลึงกันในการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัว ได้แก่ ตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เจตคติที่ดี

ต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการวิจัย จากผลดังกล่าว พบว่า ตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายส่วนใหญ่ตัวแปรลักษณะทางจิต โดยตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างเป็นลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีจินตนาการ ใจกว้าง และเปิดรับประสบการณ์ด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ Costa และ McCrae และ Digman (1990) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านปัญญาหรือความคิด (Intellect หรือ Openness) เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกเป็นคนฉลาด คิดริเริ่ม สร้างสรรค์มองการณ์ไกล มีเหตุผล จะเห็นได้ว่าหากบุคคลมีบุคลิกภาพที่ตรงกับองค์ประกอบด้านปัญญาหรือความคิด (Intellect หรือ Openness) ก็จะมีบุคลิกภาพที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับลักษณะของการริเริ่มความคิด (Idea generation) ตามแนวคิดของเดอ จอง (De Jong, 2008) นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ยังเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยเจตคติเป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Thurstone, 1976) ผลในส่วนนี้เป็นไปตามแนวคิดของ Ajzen (1988) กล่าวว่า เจตนาเชิงพฤติกรรมขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) กล่าวคือ การที่บุคคลประเมินผลในทางบวกหรือทางลบที่มีต่อการกระทำพฤติกรรม ซึ่งเรียกว่า เจตคติที่มีต่อพฤติกรรม (Attitude toward the behavior) หากบุคคลมีความเชื่อว่าการกระทำพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลที่เป็นบวก เขาก็จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น และจะกระทำพฤติกรรมดังกล่าว อีกหนึ่งตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ได้ คือ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย โดย Bandura (1999) ได้กล่าวไว้ว่าการตัดสินใจของบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรมขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น โดยมองว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวตัดสินใจความสามารถของการกระทำนั้นว่าจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างไร และบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนสูงจะมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นโอกาสที่จะจูงใจตนเองให้กระทำพฤติกรรม และเลือกกิจกรรมที่ทำหายเพื่อให้ตนเองไปสู่เป้าหมาย โดยการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัยนั้น เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของนักวิจัยในด้านทักษะในการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการ และทักษะการใช้อุปกรณ์สำนักงาน ที่จะส่งผลให้นักวิจัยทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จ

ในส่วนของผลการทำนายที่สำคัญอีกส่วนหนึ่ง คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อย มีสาระสำคัญ ดังนี้ **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์** มี 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 2) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้** มี 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำวิจัย พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2) ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุมาก กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด** มี 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุน้อย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2) ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 3) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย** มี 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยมาก 2) ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มอายุมาก และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 3) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี **พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์** มี 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุน้อย กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มประสบการณ์ในการวิจัยน้อย กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบในกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 3) ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จากผลการทำนายในส่วนนี้พบผลที่สำคัญ คือ ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย และตัวแปรการรับรู้ความสามารถ

ของตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรที่สามารถเข้าทำนายในกลุ่มย่อยบางกลุ่มได้ โดยตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย เป็นปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การวิจัยที่เป็นสากล องค์การจะต้องจัดบรรยากาศทางวิชาการเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัย เช่น การจัดประชุมสัมมนาให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อพัฒนาความคิด และขัดเกลาผลงานวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จัดห้องทำงานให้อิสระสะดวกสบายและเข้าถึงห้องสมุดวิจัยได้ง่าย มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญนักวิจัยดีเด่น มีกิจกรรมที่ให้โอกาสนักวิจัยได้เสนอผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่วงวิชาการ และสาธารณชนทั่วไป (พจน์ สะเพียรชัย.2537) ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ แวนคูเวอร์และเดย์ (Vancouver; & Day. 2005) ได้กล่าวว่าเป็นความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ สอดคล้องกับ แอบบอท (Abbott. 2010) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นความเชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ตนเองในการทำงาน หรือในการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ที่สามารถแสดงให้เห็นว่ามีการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาที่สนับสนุนว่าตัวแปรบรรยากาศในการวิจัยและตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์นั้นเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เช่น จุฑารัตน์ กิตติเชษมากร (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บรรยากาศในการทำงานร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร่วมกันมีอำนาจในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 29.30 ส่วน เทอร์เน่และฟาร์มเมอร์ (Tierney; & Farmer. 2011) ศึกษาเรื่องการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิภาพเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเชิงสร้างสรรค์ ( $r = 0.24$ ) สอดคล้องกับ ซอย (Choi. 2004) ศึกษาเรื่องตัวแปรส่วนบุคคลและบริบทการทำงานที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 34 นอกจากนี้ยังพบผลเช่นนี้ในงานของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) เมื่อร่วมกับการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร สามารถทำนายความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 21

ทั้งนี้ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เป็นตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายอันดับแรกมากที่สุดทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงความสามารถที่จะทำงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จเป็นคุณลักษณะที่ก่อตัวขึ้นจากประสบการณ์ทางสังคม (กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. 2547: 54) อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัยของนักวิจัยเป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของนักวิจัยในด้านทักษะในการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการ และทักษะการใช้อุปกรณ์สำนักงาน ซึ่งความเชื่อมั่นเหล่านี้อาจส่งผลให้นักวิจัยทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย คำสุวรรณ (2542) พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการวิจัย เป็นตัวแปรหนึ่งในองค์ประกอบของแบบจำลองคุณลักษณะของบุคคล โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการวิจัยส่งผลต่อความต้องการสัมฤทธิ์ผลได้ (ค่าเบต้า = 0.35) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณะ บรรจง (2551) พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครุณักวิจัยเป็นตัวแปรหนึ่งร่วมกับ ตัวแปรเอกลักษณ์นักศึกษา ครู ความยึดมั่นผูกพันในบทบาท และการถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู จากโรงเรียนและจากครอบครัว ร่วมกันทำนายพฤติกรรมครุณักวิจัยได้ร้อยละ 66

## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและวิจัยต่อไป

### 1. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาต่อไป

1.1 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของตัวแปรกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ในการทำงาน (การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย) และตัวแปรกลุ่มปัจจัยลักษณะทางจิต (การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์) พบว่า ตัวแปร 2 กลุ่มดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า 1) นักวิจัยที่ควรได้รับการส่งเสริมและกระตุ้นให้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์เป็นลำดับต้น ๆ ได้แก่ นักวิจัยที่อยู่ในสถานการณ์ในการทำงานต่ำ (เช่น การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย) และมีลักษณะทางจิตต่ำ (เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์) ซึ่งมักจะเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์น้อยกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ 2) นักวิจัยที่อยู่ในสถานการณ์ในการทำงานสูง (เช่น การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศในการวิจัย) และมีลักษณะทางจิตสูง (เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์) มักจะเป็น

ผู้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ จากผลการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในการกำหนด ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย และพัฒนานักวิจัยกลุ่มดังกล่าว ตลอดจนนักวิจัยทั่วไป เพื่อส่งเสริมให้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน พบผลที่น่าสนใจ คือ ในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีค่าการทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์สูงถึงร้อยละ 63.0 โดยพบว่านักวิจัยในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูงและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจึงควรมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการวิจัยในมหาวิทยาลัยโดยอาจให้นักวิจัยกลุ่มดังกล่าวเป็นต้นแบบในการทำวิจัย จัดการประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักวิจัย เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการทำงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของนักวิจัยที่อยู่ในบรรยากาศในการทำวิจัยและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน พบผลที่น่าสนใจ คือ ในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีค่าการทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมสูงถึงร้อยละ 34.1 โดยพบว่านักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่อยู่ในบรรยากาศในการทำวิจัยสูงและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยสูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะอื่น ๆ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจึงควรมีแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการทำวิจัย เช่น จัดห้องสำหรับปฏิบัติการวิจัยที่มีความพร้อมทั้งด้านเอกสาร อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพิ่มเติม จัดสรรทุนวิจัยเพิ่มขึ้น เป็นต้น และส่งเสริมให้นักวิจัยมีแรงจูงใจในการทำวิจัย เช่น มีเส้นทางความก้าวหน้าจากการทำผลงานวิจัยที่ชัดเจน มีนโยบายสนับสนุนให้ทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น เนื่องจากผลการวิจัยในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในการทำวิจัยและแรงจูงใจในการทำวิจัยมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

1.4 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์แตกต่างกัน พบผลที่น่าสนใจ คือ ในกลุ่มย่อยนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก มีค่าการทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมสูงถึงร้อยละ 42.9 โดยพบว่านักวิจัยกลุ่ม

ประสบการณ์ในการวิจัยมากที่ได้รับการสนับสนุนของหัวหน้างานสูงและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากกว่านักวิจัยลักษณะอื่นๆ ดังนั้นทุกมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์จึงควรให้ความสำคัญกับนักวิจัยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก โดยส่งเสริมให้นักวิจัยกลุ่มดังกล่าวทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการทำงานวิจัยกับนักวิจัยกลุ่มอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกฝนด้านการทำงานวิจัยร่วมกัน เกิดเป็นแนวปฏิบัติสืบต่อกัน และเป็นการพัฒนาให้เกิดการวิจัยอย่างสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น

1.5 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัย พบว่า ตัวแปรกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ในการทำงาน (การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย) และตัวแปรกลุ่มปัจจัยลักษณะทางจิต (การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์) สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าลักษณะทางจิตที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์คือการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย ซึ่งสามารถพัฒนาให้เกิดความสามารถด้านการวิจัยได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกปฏิบัติ การเข้ารับการอบรม เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย การสร้างเครือข่ายในการวิจัย หรือการสนับสนุนให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ให้นักวิจัยมีทักษะด้านการวิจัยที่ดียิ่งขึ้น ทั้งทักษะในการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการ และทักษะการใช้อุปกรณ์สำนักงานสำหรับการทำงานวิจัย เป็นต้น

1.6 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า พฤติกรรมย่อยทั้ง 4 ด้าน มีตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัวคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ผลการวิจัยในส่วนนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของตัวแปรกลุ่มปัจจัยลักษณะทางจิต (เช่น การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์) นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมที่น่าปรารถนาได้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์สามารถนำผลดังกล่าวไปส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้าง



แนวร่วมมือในการทำงานวิจัย และพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติ และนำไปใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

1.6.1 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการรับรู้ความสามารถด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น อาจเป็นใช้รูปแบบการฝึกอบรม สร้างความรู้เข้าใจให้กับบุคลากรในการทำงานวิจัย โดยเน้นพัฒนาทักษะต่างๆให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ *ทักษะการสื่อสาร* โดยเฉพาะทักษะการพูดเพื่อนำเสนองานวิจัย การสื่อสารอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจในงานวิจัย *ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล* โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายในการวิจัย *ทักษะการจัดการ* โดยเฉพาะการบริหารจัดการงานวิจัยให้ทันกำหนด และ*ทักษะการใช้อุปกรณ์สำนักงาน* โดยเฉพาะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อทำงานเอกสารวิจัย การประมวลผล เป็นต้น

1.6.2 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศในการวิจัย และให้แรงจูงใจที่เหมาะสมในการทำงานวิจัย เพื่อให้บุคลากรนั้นเกิดความชอบ หรือพอใจต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมงานวิจัยระดับชาติหรือนานาชาติเพื่อนำความรู้ที่ได้มาต่อยอดทำงานวิจัย กำหนดให้มีนโยบายผลักดันส่งเสริมนักวิจัยรุ่นใหม่ สร้างบรรยากาศในการทำงานวิจัยเป็นทีมให้นักวิจัยได้มีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยร่วมกัน สนับสนุนงบประมาณเป็นพิเศษสำหรับการทำงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยใหม่ ๆ หรืองานวิจัยที่ต่อยอด และมีการประกาศเกียรติคุณหรือให้รางวัลสำหรับนักวิจัยที่ทำงานวิจัยได้อย่างสร้างสรรค์และเสร็จทันกำหนด เป็นต้น

1.6.3 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีบุคลิกภาพที่เป็นคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีจินตนาการ ใจกว้าง และเปิดรับประสบการณ์ด้านต่าง ๆ โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม เวทีงานวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ จัดให้มีการแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลายและส่งตรงถึงผู้บริหาร จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม เปิดมุมมองปรับทัศนคติให้กับบุคลากร เป็นต้น

1.7 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ พบผลการทำนายที่สำคัญอีกส่วนหนึ่ง คือ ตัวแปรที่ไม่เข้าทำนายในกลุ่มรวมแต่เข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มย่อย มีตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ 1) ตัวแปรบรรยากาศในการวิจัย พบในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเพศชาย และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 2) ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยเฉพาะตัว

แปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์สามารถทำนายพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ได้ทั้งในด้านรวมและด้านย่อย 4 ด้าน พบในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ผลวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่านักวิจัยในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ นำแนวทางที่คิดค้นได้ไปปฏิบัติ แก้ปัญหาที่พบในระหว่างการทำงาน พัฒนาและสร้างผลงานใหม่ให้เกิดเป็นผลงานที่มีความสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจึงควรสนับสนุนส่งเสริมให้นักวิจัยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้นโดยการผลักดันให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การแลกเปลี่ยนศึกษาดูงาน การเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จัดให้มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการทำวิจัย เข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายวิจัยในระดับอาเซียนหรือระดับโลกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ทันต่อการเปลี่ยนอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น จนเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ แก้ปัญหาในการทำงาน รวมถึงสร้างผลงานใหม่ ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 จากผลการศึกษาคั้งนี้ทำให้ทราบว่าปัจจัยสถานการณ์ในการทำงาน (การสนับสนุนของหัวหน้างาน และบรรยากาศในการวิจัย) และปัจจัยลักษณะทางจิต (การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง การสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์) มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นไปตามที่ อัลบาเนส (1981) ได้กำหนดกรอบแนวคิดของพฤติกรรมการทำงาน (job performance behavior) ว่าพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป็นผลที่ได้จากองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะจากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรบรรยากาศในการวิจัยและแรงจูงใจในการทำวิจัย พบว่าเมื่อเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรดังกล่าว จะพบว่าค่าทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนมีค่าค่อนข้างสูง ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศในการวิจัยและตัวแปรคุณลักษณะอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความเครียดในการวิจัย เนื่องจากการทำงานวิจัยนั้นเป็นภาระงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ และต้องมีความรับผิดชอบสูง นักวิจัยจึงอาจเกิดความเครียดในการทำงานวิจัยได้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนา รวมถึงกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำงานวิจัยได้ต่อไป

2.2 ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างแบบจำลองปัจจัยความสัมพันธ์เชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ด้วยวิธีวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) เพื่อจะได้ทราบว่ามิตัวแปร

เชิงเหตุใดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และเพื่อเป็นการยืนยันว่าตัวแปรอิสระใดเป็นสาเหตุให้เกิดความแปรปรวนหรือแตกต่างในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และสาเหตุดังกล่าวนั้นเป็นสาเหตุที่เกิดจากตัวแปรอิสระตัวนั้นๆ โดยตรง หรือเป็นสาเหตุโดยทางอ้อม

2.3 การออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือเพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ และคุณลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงเงื่อนไขของการมีของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ โดยอาจทำในกลุ่มย่อยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีค่าการทำนายโอกาสที่จะเกิดความแปรปรวนในพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ในด้านรวมสูง นอกจากนี้ยังเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมและมีบุคลากรจำนวนมาก รวมถึงเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องและมีความโดดเด่นในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2.4 นำข้อค้นพบที่สำคัญโดยเฉพาะผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนที่พบว่าตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์เป็นอันดับแรกสูงสุดมี 3 ตัวคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ จากผลดังกล่าวจึงควรนำมาผลิตเป็นคู่มือแนวทางการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัย โดยใช้เนื้อหาจากความสำเร็จและความหมายของทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์มาจัดทำเป็นคู่มือสำหรับนักวิจัยที่เริ่มปฏิบัติงาน และจัดให้มีการวิพากษ์คู่มือดังกล่าวโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงคู่มือและเผยแพร่ต่อไป

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (2556). สถิติบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2556, จาก <http://www.chandra.ac.th/office/pre/personal/index.html>
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. (2556). สถิติบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2556, จาก <http://person.bsru.ac.th/3action.php>.
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2556). สารสนเทศบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2556, จาก <http://personnel.dusit.ac.th/>.
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2556). ข้อมูลบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2556, จาก <http://www.ssru.ac.th/personnel/>.
- กลอยใจ ชัยเกียรติ. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษา ในสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. (2547). ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา บุบผัน. (2551). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพของครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย. เชียงใหม่: ครองช่าง.
- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). ผลของการฝึกให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู. ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จุฑามาศ ปานสมบูรณ์. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553) *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- เจริญศักดิ์ ครองพล. (2544). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านเจตคติในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะกรรมการบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- จันทร์จิรา มั่นตะพงษ์. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ฉลวย เหลือบรรจง. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงานและความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยงกับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ครุศาสตร์ (การพยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554). "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล." *บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554.*
- ชาญชัย โตสงวน. (2553). *ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (โรงงานเกตเวย์). วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- ชัยวัฒน์ ชัยกุล. (2542). "มหาวิทยาลัยกับการวิจัยและพัฒนา". *รวมบทความกรณีศึกษาการบริหารสถาบันอุดมศึกษา หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัย รุ่นที่ 1. สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร ทบวงมหาวิทยาลัย.*

- จิตวดี เนียมสุวรรณ. (2554). *รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). *การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ. การบรรยายพิเศษในวิชาสัมมนาสังคมศาสตร์เชิงพฤติกรรม ในหลักสูตรปริญญาโท สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดุษฎีเดือน พันธุมนาวิน. (2547). *รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม ของหัวหน้าในสถานีนอมาลัยตำบล รางวัลผลงานการวิจัยและพัฒนา ระบบพฤติกรรมไทยประจำปี 2547*. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. หน้า 1-20.
- ตาบทิพย์ จิตพิงษ์พานิช . (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ทพวงมหาวิทยาลัย. (2543). *วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาของแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ: ทพวงมหาวิทยาลัย.
- มนตรา เกศแก้วกมล. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับทักษะปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัทนาหวดี เมธาพัฒนา. (2547). *ประสบการณ์ในสถานศึกษาแบบอย่างด้านจริยธรรมจากบิดามารดาและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมของนักศึกษา พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2549). อิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรบ ศักดิ์มีณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนาศึกษาศาสตร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองวัฒนธรรมองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2537). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยวรรณ บุญเพ็ญ. (2550). ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยานันท์ จิตรมานะศักดิ์. (2548). การมอบอำนาจในงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองและ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคาร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปรินญา ป້องรอด. (2554). ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.



- ปัญญา ประดิษฐ์บาทูกา. (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นีออน พิณประดิษฐ์; และคนอื่น ๆ . (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานใน ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4, รายงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือ ในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาใน ส่วนภูมิภาค*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นริศา คำแก่น. (2556, 17 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์โดย พรพรรณ บัวทอง ที่ โครงการวิจัย อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พงศ์วัชร วิวังสู. (2546). *การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคคลในการประกันคุณภาพการศึกษา*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547. (2547, 10 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก. 1-24.
- พัชรี รัตนพันธ์. (2551). *สถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมด้านการ วิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.(การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พันธนิภา วินิจกิจเจริญ. (2555). *ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการ ทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการ ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พิทยา สุทธิธรรม. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9*. ปรินูญานินพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2537). "สู่ทางวิจัย สู่ความเป็นเลิศและสากล," *วารสารพฤติกรรมศาสตร์* 1(1): 22 - 52.
- ไพโรจน์ แสงจันทร์. (2527). *สภาพการวิจัยและความต้องการในการทำงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2524). *วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวภา เจริญบุญ. (2538). *การศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รชรินทร์ สายแก้ว. (2536). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญแบบการเรียงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์เขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี . (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- เรืองอุไร ศรีนิลทา.(2535) . *ระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลักษมี ลูประสงค์. (2546). *ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุททที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบการสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินูญานินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณะ แก้วมณีเอี่ยม. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านธุรกิจกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2525). ความพยายามในการแสวงหารูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.
- วิภาวี มหารักษ์กะ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาดา หลวงนา. (2546). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิมลพร พันธมนตรี. (2534). การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญตามรูปแบบของกอร์ดอน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วินัย ดำสุวรรณ. (2542). การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณธรณ อร่ามพงศ์. (2551). ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วรรณะ บรรจง. (2551). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครุณักวิจัยของนักศึกษาครูที่มีต่อพฤติกรรมครุณักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาลักษณ์ ชวัลลี; งามตา วณิชานนท์; และวิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชีวิตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 100. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2530). *การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริชัย ชินะตั้งกูร. (2526). *รายงานการวิจัยเรื่องบรรยากาศขององค์การในมหาวิทยาลัยมหิดล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ. (2550). *พจนานุกรมศัพท์การวิจัยและสถิติ*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด รักษาทรัพย์. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพมุ่งประกอบอาชีพอิสระของนักศึกษาสายคหกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สจีวรรณ ทรรพวสุ. (2540). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สิริลักษณ์ ตรัยตริงศิริคุณ. (2550). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกของนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สินีนารถ รัตนมณี. (2538). *การศึกษาบรรยากาศองค์การวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคใต้กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้. ถ่ายเอกสาร.

- สุกัญญา พูนเดช. (2552). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. ปรินญานิพนธ์. วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติดา ปภากจน์. (2539). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. ปรินญานิพนธ์. วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา ธรรมวงษ์. (2544). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาวค์ จันทวานิช. (2547). *วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ จิตพิทักษ์. (2532). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2551). *ทำเนียบโครงการวิจัย ปีงบประมาณ 2551 สถิติข้อเสนอเทศการวิจัย โครงการวิจัย ทุนวิจัย นักวิจัย และหน่วยงานวิจัย*. ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสถาบันการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552*. ม.ป.ท.
- สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2556). *รายงานบุคคลากร*. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2556, จาก <http://pru3.pnru.ac.th/offi/offiqedu/>.
- สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2556). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มิถุนายน 2552 – พฤษภาคม 2556*. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2556, จาก <http://office.dru.ac.th/office/>.
- อรพรรณ ลือบุญวัชชัย. (2543). *การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อภิรดี โสภางค์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักรธรรม. (2534). *การพัฒนาองค์การ: แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ระบบสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อโนชา รัชพรมงคล. (2538). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษาโรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ.ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อานนท์ บุญระรัตเวช. (2549). *การสร้างนักวิจัยในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ.
- อิสริยา สดมณี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร สุราฤทธิ์. (2547) *ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. (2533) . *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Abbott D.H. (2010). Self-efficacy for creative thinking: A structural equations reanalysis of Gist (1989). *Paper to be presented at the American Educational Research Association annual conference, Denver, CO.*
- Ai-Girl Tan; Joe Li; & Jerome Rotgans. (2011). *Creativity Self-Efficacy Scale as a Predictor for Classroom Behavior in a Chinese Student Context*. The Open Education Journal, 2011, 4, (Suppl 1: M8): 90-94.

- Ajzen, I. (1988). *Attitudes Personality and Behavior*. Chicago: Dorsey.
- Ajzen, I; & Fishbien, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Albanase, R. (1981). Managing : toward accountability for performance. 3rd ed. Venture: Regal Books. Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Interactional Approach. *Journal of Applied Psychology*. 86 (June): 513-524.
- Amabile, T.M. (1983). *The social psychology of creativity: a componential conceptualization*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 45(2): 357-376.
- Anderson, R. D.; DeVito, A.; Dyrli, O.; Kellog, M.; Kochendofer, L.; & Weigand, J. (1970). *Developing Children 'Thinking Through Science*. Englewood Cliff, N.J.: Prentice – Hill.
- Bandura, A. (1999). *Self-efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press.
- ..... (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Baruch, B.D. (1968). *New Ways in Discipline*. New York: McGraw-Hill.
- Beghetto, R.A. (2006). Creative self-efficacy: Correlates in middle and secondary students. *Creativity Research Journal*. 18: 447–457.
- Benet, V.; & Waller, N. G. (1995, March). *Journal of Personality and Social Psychological*. 69. (4): 701 - 718.
- Bhanthumnavin, Duchduen. (2000). *Importance of Supervisory Social Support and Its Implications for HRD in Thailand*. *Journal of Psychology and Developing Societies*. 12 (2): 155-156.
- Burke, J. D. (1980). *Advertising in the Market Place*. 2nd ed. Grolier Incorporated.
- Cass B. (1983). "Productivity and Gender Divisions in the Academic Labour Market." In *Why So Few? Woman Academics in Australian Universities*. Sydney: Sydney University Press.
- Cobb,S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*,38: 300 – 314.

- Costa, P.T. Jr; & McCrae, R.R. (1992). *Revise NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory: Professional Manua*. Odessa, Fl: *Psychological Assessment Resources*.
- Cumming, A.; & Oldham, G.R. (1997). Enhancing creativity: managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*. 40(1): 22-38.
- Choi, J.N. (2004). Individual and contextual predictors of creative performance: The mediating role of psychological processes. *Creativity Research Journal*. 16(2 &3): 187-199.
- De Jong, J.P.J. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. EIM Business and Policy Research. Zoetermeer The Netherlands.
- Devore, J. and Peck, R. (1993). *Statistics: the exploration and analysis of data*. California: Wadsworth, Inc.: 870-877.
- Digman, J. M. (1989, June). "Five Robust Trait Dimensions: Development, Stability and Utility," *Journal of Personality. Duke University*. 2 (57): 195 - 214.
- Digman, J. M. (1990, March). "Personality Structure: "Emergence of The Five Factor Model," *Psychology*. 41 (3): 417 – 440.
- Epstein, R. (1990). *Generatively Theory and Creativity*. In *Theories of Creativity*. M.A. Runco and R.S. Albert. Eds. Newbery Park, CA: SAGE: 116 - 140.
- Farmer, S.M.; Tierney, P.; & Kung-McIntyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. *Academy of Management Journal*. 46(5): 618-630.
- Ford, C.M. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*. 21 (4): 1112 – 1142.
- George, J. M. ; & Zhou, J. (2001). When Openness to Experience and Conscientiousness Are Related to Creative Behavior: An International Approach. *Journal of Applied Psychology*. 86(3): 513-524.
- Greenberg, J. (2002). *Managing behavior in organizations*. 3<sup>rd</sup> ed United States: Pearson Education Inc.



- Guilford, J.P. (1988). Some change in the structure of intellect model. *Education and Psychological Measurement*. 48.(Spring):1 – 4.
- .....(1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill Book.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill Book.
- Halpin, A. W.; & Don B. C. (1998). *The Organization Climate of School Chicago*: University of Chicago.
- Herzberg F.; Mausner, B.; & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons
- Jaussi, K.S.; Randel, A.E.; & Dionne, S.D. (2007). I am, I think I can, I do: The role of personal identity, self-efficacy, and cross-application of experiences in creativity at work. *Creativity Research Journal*. 19(2 & 3): 247-258.
- Kleysen, R. F; & Street, C. T. (2001). *Toward a Multi-Dimensional Measure of M.A.* Runco and R.S. Albert. Eds. Newbery Park, CA: SAGE.
- Krejcie, R.V; & Morgan, D.W. (1970). "Determining sample size for research activities", *Educational and Measurement*, 30: 607-610
- Mathisen, G.E; & Bronnick, K.S. (2009). Creative self-efficacy: An intervention study. *International Journal of Educational Research*. 48: 21-29.
- McGuire, W. J. (1969). The nature of attitudes and attitude change, in G. Lindzey and E. Aronson, eds, *The Handbook of Social Psychology*. Vol. 3, Addison-Wesley.
- Michale.L.A. ; Sheng Tsung Hou; & Hsueh-Liang. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior* .45 (4): 258 -272.
- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology applied to work*. California: Brookes/Cole Publishing Company.
- O'Reilly, C.A.; Chatman, J.; & Caldwell, D.F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*.34: 487-561.
- Pelz. D.C.; & Frank M. A. (1973). *Creativity in Organization and Managerial Innovation: A Reader*. California: Goodyear.

- Repetti, R.L. (1987). Individual and Common Component of the Social Environment at Work and Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52(4): 715.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of innovations*. 5th ed. New York: Free Press.
- Sarason, I.G., Levine, H.M., Basham, R.B., et al. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44: 127-139.
- Shaeffer, S.; & Nkinyangi, J.A. (Eds.) (1983). *Educational research environment in the Developing world*. Ottawa: IRDC.
- Stenier, G. A. (1965). *The Creative Organization*. Chicago Press.
- Stogdill, R. (1974). *Handbook of leadership*. New York: The Free Press.
- Tierney, Pamela; Farmer, Steven M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*.96 (2). Mar 2011: 277-293.
- Thurstone, L.L. (1976). *Can We Measure Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Wiley & Sons.
- Vancouver, J. B.; & Day, D. V. (2005). Industrial and organisation research on self-regulation: From constructs to applications. *Applied Psychology*. 54: 155–185.
- West, M. A.; & Farr, J. L. (1990). *Innovation at Work*. In *Innovation and Creativity at Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Yang, H.-L.; & Cheng, H-H. (2009). Creative self-efficacy and its factors: An empirical study of information systems analysts and programmers. *Computers in Human Behavior*. 25(2): 429-438.

**ภาคผนวก**

ภาคผนวก ก  
ตารางแสดงค่าสถิติต่าง ๆ

ตาราง 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์	1.00	.92**	.94**	.90**	.95**	.65**	.47**	.47**	.64**	.58**	.61**	.62**
2. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาความรู้			.84**	.74**	.72**	.33**	.46**	.46**	.62**	.53**	.62**	.61**
3. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการริเริ่มความคิด				.85**	.72**	.34**	.39**	.40**	.54**	.54**	.53**	.55*
4. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย					.68**	.37**	.44*	.34**	.53**	.50**	.48**	.49**
5. พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์						.27**	.42**	.52**	.63**	.55**	.59**	.61**
6. การสนับสนุนของหัวหน้างาน							.48**	.03	.20**	.37**	.25**	.20**
7. บรรยากาศในการวิจัย								.35**	.40**	.52**	.51**	.45**
8. การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์									.67**	.51**	.56**	.56**
9. การรับรู้ความสามารถด้านการวิจัย										.52**	.63**	.65**
10. แรงจูงใจในการทำงานวิจัย											.71**	.63**
11. เจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์												.72**
12. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง												

\*\* มีนัยสำคัญที่ .01

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ตามระดับของตัวแปรการสนับสนุนของหัวหน้างาน และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่พบอิทธิพลเดียว ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 16 กลุ่ม

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
กลุ่มรวม	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 162.297	ต่ำ = 142.702
	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 161.882	ต่ำ = 143.116
เพศชาย	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 161.636	ต่ำ = 147.113
	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 161.667	ต่ำ = 147.082
เพศหญิง	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 163.079	ต่ำ = 140.503
	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 162.340	ต่ำ = 141.242
อายุน้อย	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 159.332	ต่ำ = 147.952
	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 164.910	ต่ำ = 142.374
อายุมาก	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 167.991	ต่ำ = 138.537
	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 161.699	ต่ำ = 144.830
ปริญญาตรี	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 165.143	ต่ำ = 141.131
	สูงกว่าปริญญาตรี	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 164.052
ประสบการณ์ในการวิจัยน้อย	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 162.649	ต่ำ = 143.906
	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 159.573	ต่ำ = 142.144
ประสบการณ์ในการวิจัยมาก	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	มาก = 161.574	ต่ำ = 140.143
	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 167.187	ต่ำ = 144.075
บุคลากรสายวิชาการ	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 162.884	ต่ำ = 148.379
	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 166.422	ต่ำ = 146.969
บุคลากรสายสนับสนุน	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 165.940	ต่ำ = 147.451
	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 154.625	ต่ำ = 133.216
มรภ.สวนสุนันทา	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 151.758	ต่ำ = 136.083
	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 164.076	ต่ำ = 145.821
	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 167.646	ต่ำ = 142.251

ตาราง 15 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน พฤติกรรมการทำงานวิจัย อย่างสร้างสรรค์	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
		มรภ.สวนดุสิต	การสนับสนุนของหัวหน้างาน
	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 164.779	ต่ำ = 136.056
มรภ.จันทระเกษม	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 154.182	ต่ำ = 126.393
มรภ.พระนคร	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 167.976	ต่ำ = 141.268
มรภ.ธนบุรี	การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์	สูง = 182.917	ต่ำ = 155.985
มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	การสนับสนุนของหัวหน้างาน	สูง = 153.908	ต่ำ = 120.206

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการแสวงหาความรู้ของนักวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้  
ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	การรับรู้ความสามารถ ของตนเองเชิงสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (38.42)	21 (38.03)	11 (34.82)
ต่ำ	สูง	5	12	46.00	7.58*	7.97*	11.18*
สูง	สูง	14	22	38.42		0.39	3.60
สูง	ต่ำ	27	21	38.03			3.21
ต่ำ	ต่ำ	34	11	34.82			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ด้านการริเริ่มความคิดของนักวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	การรับรู้ความสามารถ ของตนเองเชิงสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (38.14)	21 (37.22)	11 (31.70)
ต่ำ	สูง	5	12	45.00	6.86	7.78	13.30*
สูง	สูง	14	22	38.14		0.92	6.44
สูง	ต่ำ	27	21	37.22			5.52
ต่ำ	ต่ำ	34	11	31.70			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ด้านการริเริ่มความคิดของนักวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	การรับรู้ความสามารถ ของตนเองเชิงสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (38.71)	11 (36.63)	12 (33.33)
สูง	สูง	7	22	45.28	6.57*	8.65*	11.95*
สูง	ต่ำ	21	21	38.71		2.08	5.38
ต่ำ	ต่ำ	19	11	36.63			3.33
ต่ำ	สูง	6	12	33.33			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05



ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัยของนักวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของ  
หัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มี  
การศึกษาระดับปริญญาตรี

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	การรับรู้ความสามารถ ของตนเองเชิงสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (35.14)	21 (34.48)	11 (28.44)
ต่ำ	สูง	5	12	38.00	2.86	3.52	9.56*
สูง	สูง	14	22	35.14		0.66	6.70
สูง	ต่ำ	27	21	34.48			6.04
ต่ำ	ต่ำ	34	11	28.44			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของ  
หัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มี  
การศึกษาระดับปริญญาตรี

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	การรับรู้ความสามารถ ของตนเองเชิงสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (43.57)	21 (41.81)	11 (35.73)
ต่ำ	สูง	5	12	46.00	2.43	4.19	10.27*
สูง	สูง	14	22	43.57		1.76	7.84*
สูง	ต่ำ	27	21	41.81			6.08
ต่ำ	ต่ำ	34	11	35.73			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของ  
หัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยบุคลากร  
สายวิชาการ

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	การรับรู้ความสามารถ ของตนเองเชิงสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (42.17)	21 (40.58)	11 (39.07)
สูง	สูง	58	22	47.20	5.03*	6.62*	8.13*
ต่ำ	สูง	58	12	42.17		1.59	3.10
สูง	ต่ำ	70	21	40.58			1.51
ต่ำ	ต่ำ	71	11	39.07			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของ  
หัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏธนบุรี

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	การรับรู้ความสามารถ ของตนเองเชิงสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (46.33)	21 (43.68)	11 (38.71)
ต่ำ	สูง	2	12	54.50	8.17	10.82*	15.79*
สูง	สูง	3	22	46.33		2.65	7.62
สูง	ต่ำ	19	21	43.68			4.97
ต่ำ	ต่ำ	7	11	38.71			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ของนักวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของ  
หัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัย  
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	การรับรู้ความสามารถ ของตนเองเชิงสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (39.50)	11 (37.23)	12 (30.00)
สูง	สูง	13	22	43.53	4.03	6.30	13.53*
สูง	ต่ำ	20	21	39.50		2.27	9.50*
ต่ำ	ต่ำ	17	11	37.23			7.23
ต่ำ	สูง	1	12	30.00			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านรวม  
ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยรวม

บรรยากาศ ในการทำวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (152.59)	21 (141.58)	11 (135.47)
สูง	สูง	144	22	169.09	16.50	27.51*	33.62*
ต่ำ	สูง	59	12	152.59		11.01	17.12
สูง	ต่ำ	48	21	141.58			6.11
ต่ำ	ต่ำ	139	11	135.47			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านรวมตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (154.62)	21 (150.57)	11 (130.94)
ต่ำ	สูง	8	12	170.75	16.13	20.18	39.81*
สูง	สูง	16	22	154.62		4.05	23.68
สูง	ต่ำ	21	21	150.57			19.63
ต่ำ	ต่ำ	35	11	130.94			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านรวมตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (149.75)	11 (137.00)	21 (134.59)
สูง	สูง	128	22	170.90	21.15	33.90*	36.31*
ต่ำ	สูง	51	12	149.75		12.75	15.16
ต่ำ	ต่ำ	104	11	137.00			2.41
สูง	ต่ำ	27	21	134.59			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านรวมตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยบุคลากรสายวิชาการ

บรรยากาศในการทำวิจัย	แรงจูงใจในการทำวิจัย	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (151.24)	21 (143.25)	11 (141.42)
สูง	สูง	114	22	169.22	17.98	25.97*	27.80*
ต่ำ	สูง	49	12	151.24		7.99	9.82
สูง	ต่ำ	20	21	143.25			1.83
ต่ำ	ต่ำ	74	11	141.42			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านรวมตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

บรรยากาศในการทำวิจัย	แรงจูงใจในการทำวิจัย	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (152.58)	11 (133.60)	21 (126.81)
สูง	สูง	48	22	169.50	16.92	35.90*	42.69*
ต่ำ	สูง	19	12	152.58		18.98	25.77
ต่ำ	ต่ำ	43	11	133.60			6.79
สูง	ต่ำ	16	21	126.81			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย  
ในกลุ่มนักวิจัยรวม

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (45.25)	21 (36.39)	11 (36.11)
สูง	สูง	144	22	45.25	5.24	8.86*	9.14*
ต่ำ	สูง	59	12	40.01		3.62	3.90
สูง	ต่ำ	48	21	36.39			0.28
ต่ำ	ต่ำ	139	11	36.11			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย  
ในกลุ่มนักวิจัยเพศหญิง

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (40.47)	11 (35.46)	21 (34.67)
สูง	สูง	89	22	45.78	5.31	10.22*	11.11*
ต่ำ	สูง	36	12	40.47		4.91	5.80
ต่ำ	ต่ำ	96	11	35.46			0.89
สูง	ต่ำ	31	21	34.67			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย  
ในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุมาก

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (39.77)	21 (37.30)	11 (35.66)
สูง	สูง	58	22	46.62	6.85	9.32*	10.96*
ต่ำ	สูง	35	12	39.77		2.47	4.11
สูง	ต่ำ	13	21	37.30			1.64
ต่ำ	ต่ำ	54	11	35.66			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย  
ในกลุ่มนักวิจัยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (38.81)	21 (37.71)	11 (34.68)
ต่ำ	สูง	8	12	44.00	5.19	6.29*	9.32*
สูง	สูง	16	22	38.81		1.10	4.13
สูง	ต่ำ	21	21	37.71			3.03
ต่ำ	ต่ำ	35	11	34.68			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย  
ในกลุ่มนักวิจัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (39.39)	11 (36.59)	21 (35.37)
สูง	สูง	128	22	46.05	6.66	9.46*	10.68*
ต่ำ	สูง	51	12	39.39		2.80	4.02
ต่ำ	ต่ำ	104	11	36.59			1.22
สูง	ต่ำ	27	21	35.37			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย  
ในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยน้อย

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (38.94)	21 (36.38)	11 (36.03)
สูง	สูง	83	22	44.28	5.34	7.90*	8.25*
ต่ำ	สูง	19	12	38.94		2.56	2.91
สูง	ต่ำ	34	21	36.38			0.35
ต่ำ	ต่ำ	99	11	36.03			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05



ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย  
ในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (40.52)	21 (36.42)	11 (36.32)
สูง	สูง	61	22	46.55	6.03	10.13*	10.23*
ต่ำ	สูง	40	12	40.52		4.10	4.20
สูง	ต่ำ	14	21	36.42			0.10
ต่ำ	ต่ำ	40	11	36.32			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย  
ในกลุ่มนักวิจัยบุคลากรสายวิชาการ

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (39.87)	11 (37.90)	21 (37.45)
สูง	สูง	114	22	45.64	5.77	7.74*	8.19*
ต่ำ	สูง	49	12	39.87		1.97	2.42
ต่ำ	ต่ำ	74	11	37.90			0.45
สูง	ต่ำ	20	21	37.45			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการริเริ่มความคิด ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย  
ในกลุ่มนักวิจัยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (39.06)	21 (36.28)	11 (31.57)
ต่ำ	สูง	8	12	43.75	4.69	7.47	12.18*
สูง	สูง	16	22	39.06		2.78	7.49
สูง	ต่ำ	21	21	36.28			4.71
ต่ำ	ต่ำ	35	11	31.57			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการริเริ่มความคิด ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย  
ในกลุ่มนักวิจัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (37.03)	11 (33.43)	21 (32.77)
สูง	สูง	128	22	42.17	5.14	8.74*	9.40*
ต่ำ	สูง	51	12	37.03		3.60	4.26
ต่ำ	ต่ำ	104	11	33.43			0.66
สูง	ต่ำ	27	21	32.77			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการริเริ่มความคิด ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย  
ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (36.94)	11 (32.11)	21 (29.62)
สูง	สูง	48	22	41.10	4.16	8.99*	11.48*
ต่ำ	สูง	19	12	36.94		4.83	7.32
ต่ำ	ต่ำ	43	11	32.11			2.49
สูง	ต่ำ	16	21	29.62			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย  
และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (34.33)	22 (34.25)	11 (28.77)
ต่ำ	สูง	8	12	38.00	3.67	3.75	9.23*
สูง	ต่ำ	21	21	34.33		0.08	5.56
สูง	สูง	16	22	34.25			5.48
ต่ำ	ต่ำ	35	11	28.77			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย  
และแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (31.88)	11 (28.82)	21 (28.62)
สูง	สูง	128	22	37.27	5.39	8.45*	8.65*
ต่ำ	สูง	51	12	31.88		3.06	3.26
ต่ำ	ต่ำ	104	11	28.82			0.20
สูง	ต่ำ	27	21	28.62			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย  
และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยบุคลากรสายวิชาการ

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (32.40)	21 (30.80)	11 (30.05)
สูง	สูง	114	22	37.06	4.66	6.26*	7.01*
ต่ำ	สูง	49	12	32.40		1.60	2.35
สูง	ต่ำ	20	21	30.80			0.75
ต่ำ	ต่ำ	74	11	30.05			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย  
และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (33.00)	11 (28.62)	21 (25.56)
สูง	สูง	48	22	36.54	3.54	7.92*	10.98*
ต่ำ	สูง	19	12	33.00		4.38	7.44
สูง	ต่ำ	43	11	28.62			3.06
ต่ำ	ต่ำ	16	21	25.56			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย  
และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

บรรยากาศ ในการวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (42.50)	21 (42.23)	11 (35.91)
ต่ำ	สูง	8	12	45.00	2.50	2.77	9.09*
สูง	สูง	16	22	42.50		0.27	6.59*
สูง	ต่ำ	21	21	42.23			6.32
ต่ำ	ต่ำ	35	11	35.91			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย  
และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

บรรยากาศ ในการทำวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (41.43)	11 (38.14)	21 (37.81)
สูง	สูง	128	22	45.39	3.96	7.25*	7.58*
ต่ำ	สูง	51	12	41.43		3.29	3.62
ต่ำ	ต่ำ	104	11	38.14			0.33
สูง	ต่ำ	27	21	37.81			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับบรรยากาศในการทำวิจัย  
และแรงจูงใจในการทำวิจัย ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

บรรยากาศ ในการทำวิจัย	แรงจูงใจ ในการทำวิจัย	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (42.00)	12 (41.91)	11 (33.93)
สูง	สูง	13	22	42.38	0.38	0.47	8.45*
สูง	ต่ำ	3	21	42.00		0.09	8.07*
ต่ำ	สูง	12	12	41.91			7.98
ต่ำ	ต่ำ	15	11	33.93			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านรวม  
ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (162.39)	21 (153.84)	11 (129.57)
สูง	สูง	52	22	170.23	7.84	16.39	40.66*
ต่ำ	สูง	38	12	162.39		8.55	32.82*
สูง	ต่ำ	19	21	153.84			24.27
ต่ำ	ต่ำ	46	11	129.57			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ด้านรวม  
ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (176.00)	21 (161.57)	11 (147.29)
ต่ำ	สูง	2	12	185.50	9.50	23.93	38.21*
สูง	สูง	8	22	176.00		14.43	28.71*
สูง	ต่ำ	14	21	161.57			14.28
ต่ำ	ต่ำ	7	11	147.29			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อ  
การทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุมาก

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (42.65)	21 (42.05)	11 (33.73)
สูง	สูง	51	22	46.43	3.78	4.38	12.70*
ต่ำ	สูง	35	12	42.65		0.60	8.92
สูง	ต่ำ	18	21	42.05			8.32
ต่ำ	ต่ำ	56	11	33.73			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการแสวงหาความรู้ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อ  
การทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (41.75)	11 (33.47)	21 (25.00)
สูง	สูง	13	22	42.15	0.40	8.68	16.95*
ต่ำ	สูง	8	12	41.75		8.28	16.55*
ต่ำ	ต่ำ	17	11	33.47			8.27
สูง	ต่ำ	5	21	25.00			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05



ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการริเริ่มความคิด ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน และเจตคติที่ดีต่อ  
การทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์วิจัยมาก

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (40.52)	21 (37.73)	11 (31.04)
สูง	สูง	52	22	41.94	1.42	4.21	10.90*
ต่ำ	สูง	38	12	40.52		2.79	9.48*
สูง	ต่ำ	19	21	37.73			6.69
ต่ำ	ต่ำ	46	11	31.04			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน  
และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (34.63)	21 (33.42)	11 (27.39)
สูง	สูง	52	22	36.53	1.90	3.11	9.14*
ต่ำ	สูง	38	12	34.63		1.21	7.24*
สูง	ต่ำ	19	21	33.42			6.03
ต่ำ	ต่ำ	46	11	27.39			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน  
และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
จันทรเกษม

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (34.61)	11 (27.94)	21 (17.20)
ต่ำ	สูง	8	12	37.37	2.76	9.43	20.17*
สูง	สูง	13	22	34.61		6.67	17.41*
ต่ำ	ต่ำ	17	11	27.94			10.74
สูง	ต่ำ	5	21	17.20			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการสร้างแนวร่วมมือในการทำงานวิจัย ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน  
และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	21 (34.87)	11 (29.90)	12 (25.40)
สูง	สูง	20	22	37.55	2.68	7.65	12.15*
สูง	ต่ำ	8	21	34.87		4.97	9.47*
ต่ำ	ต่ำ	20	11	29.90			4.50
ต่ำ	สูง	5	12	25.40			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน  
และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุน้อย

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (45.20)	21 (39.89)	11 (36.40)
สูง	สูง	67	22	45.59	0.39	5.7	9.19*
ต่ำ	สูง	35	12	45.20		5.31	8.80*
สูง	ต่ำ	66	21	39.89			3.49
ต่ำ	ต่ำ	62	11	36.40			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน  
และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (44.75)	21 (41.44)	11 (35.73)
ต่ำ	สูง	5	12	46.00	1.25	4.56	10.27*
สูง	สูง	12	22	44.75		3.31	9.02*
สูง	ต่ำ	29	21	41.44			5.71
ต่ำ	ต่ำ	34	11	35.73			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน  
และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยมาก

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (44.60)	21 (41.42)	11 (36.60)
สูง	สูง	52	22	44.98	0.38	3.56	8.38*
ต่ำ	สูง	38	12	44.60		3.18	8.00*
สูง	ต่ำ	19	21	41.42			4.82
ต่ำ	ต่ำ	46	11	36.60			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน  
และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยบุคลากรสายสนับสนุน

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	12 (44.40)	21 (40.20)	11 (35.14)
สูง	สูง	29	22	45.58	1.18	5.38	10.44*
ต่ำ	สูง	10	12	44.40		4.20	9.26*
สูง	ต่ำ	45	21	40.20			5.06
ต่ำ	ต่ำ	49	11	35.14			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 59 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์  
ด้านการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ประโยชน์ ตามระดับการสนับสนุนของหัวหน้างาน  
และเจตคติที่ดีต่อการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ ในกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การสนับสนุน ของหัวหน้างาน	เจตคติที่ดีต่อการทำงาน วิจัยอย่างสร้างสรรค์	จำนวน คน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	22 (45.75)	21 (43.07)	11 (38.71)
ต่ำ	สูง	2	12	54.50	8.75*	11.43*	15.79*
สูง	สูง	8	22	45.75		2.68	7.04
สูง	ต่ำ	14	21	43.07			4.36
ต่ำ	ต่ำ	7	11	38.71			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**ภาคผนวก ข**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

## แบบสอบถาม

สถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม  
การทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม และพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในด้านการวิจัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมมากขึ้น

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้ ตามที่เป็นจริง กรุณาตอบทุกข้อ เพื่อจะสามารถนำข้อมูลที่ท่านให้ไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด ข้อมูลที่ท่านให้ถือเป็นความลับ จะไม่มีการนำไปใช้ในกรณีอื่นใดนอกจากการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยทราบว่าท่านต้องเสียสละเวลาและกำลังความคิดในการตอบครั้งนี้อย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง ในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย	นางสาวพรพรรณ บัวทอง
หลักสูตร	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณากรอกข้อความหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  สูงกว่า  
ปริญญาโท
4. ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย (ระบุจำนวนปี) .....ปี
5. ตำแหน่ง  บุคลากรสายวิชาการ  บุคลากรสายสนับสนุน
6. มหาวิทยาลัย
 

<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของฉัน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

1. ฉันมั่นใจว่าจะคิดริเริ่มทำอะไรใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

2. ฉันเชื่อมั่นว่าความคิดริเริ่มของฉันจะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

3. ฉันไม่สามารถคิดต่อยอดจากองค์ความรู้เดิมได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

4. ฉันมั่นใจว่าแนวคิดใหม่ ๆ ของฉันสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

5. ฉันเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ด้วยความคิดของฉันเอง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

6. ไม่ว่าปัญหานั้นจะยากเพียงใด ฉันมั่นใจว่าจะสามารถแก้ปัญหานั้นที่เกิดขึ้นได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

7. ฉันไม่มั่นใจว่าฉันเองจะหาวิธีการแก้ปัญหานั้นได้หลาย ๆ สถานการณ์ได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

8. หากเกิดปัญหาขึ้น ฉันสามารถคิดหาทางออกได้เสมอ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

9. หากเกิดปัญหาที่ยาก ฉันไม่มั่นใจว่าจะหาทางแก้ไขด้วยตนเองได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

10. ฉันมั่นใจว่างานส่วนใหญ่ที่ฉันทำ เป็นงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสังคม

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำวิจัยของฉัน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

1. ฉันเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำเสนอข้อมูลงานวิจัยในที่ประชุมให้ผู้อื่นเข้าใจได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

2. ฉันสามารถใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษในการทำงานวิจัยได้อย่างคล่องแคล่ว

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		

3. เมื่อผู้อื่นสอบถามเกี่ยวกับงานวิจัย ฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถอธิบายให้เขาเข้าใจได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจ	มั่นใจ	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
		ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย		



#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งจูงใจให้ฉันทำงานวิจัย

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

1. ฉันเต็มใจที่จะทำงานวิจัยเพราะเป็นเรื่องที่ทำหายความสามารถของฉัน

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

2. ผลสำเร็จในการทำงานวิจัยของฉันแต่ละชิ้นจะเป็นแรงผลักดันในการผลิตผลงานวิจัยชิ้นต่อไป  
ของฉันเอง

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

3. ฉันตั้งใจที่จะทำผลงานวิจัยเพราะช่วยให้ฉันก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

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

4. ฉันตั้งใจที่จะผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องเพื่อที่จะได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการเพิ่มพูน  
ความรู้และประสบการณ์ได้สม่ำเสมอ

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

5. ฉันตั้งใจที่จะผลิตผลงานวิจัย เพราะเพื่อจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

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

6. งานวิจัยของฉันได้รับการยกย่องชมเชยเสมอจึงเป็นแรงผลักดันให้ฉันต้องการทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

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

7. ฉันพยายามทำงานวิจัยเพื่อตอบสนองนโยบายของหน่วยงานในการเพิ่มปริมาณการผลิต  
ผลงานวิจัย

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

8. ฉันตั้งใจทำงานวิจัยให้มีคุณภาพสมกับที่ฉันได้รับทุนสนับสนุนในการทำงานวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อ  
สังคม

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

9. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานช่วยให้ฉันสามารถทำงานวิจัยได้เต็มที่

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

10. เป็นเพราะฉันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีจึงทำให้ฉันอยากทำงานวิจัยต่อไป

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

11. ฉันจะทำงานวิจัยได้เสร็จทันกำหนดเพราะมีผู้ช่วยนักวิจัยคอยช่วยเหลือร่วมมือในการทำวิจัย

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

**ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานวิจัยในมุมมองของฉัน**

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

1. ฉันชอบค้นหาหัวข้อวิจัยใหม่ๆ จากทิศทางและกรอบการวิจัยของผู้ให้ทุน

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

2. ฉันชอบอ่านผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัลเพราะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพของฉัน

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

3. ภายหลังจากอบรม ฉันชอบสรุปรวบรวมความรู้ที่ได้เก็บไว้สำหรับใช้ค้นคว้า

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

4. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อไปเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

5. ฉันชอบนำข้อมูลที่ได้จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยมาเป็นแนวทางในการเขียนข้อเสนอโครงการ

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย



15. ฉันพอใจหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำงานวิจัยของฉันไปใช้ประโยชน์ได้จริง

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

16. ฉันชอบรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ที่น่าผลงานวิจัยของฉันไปใช้ประโยชน์ เพื่อนำมาปรับปรุงงานวิจัยของฉันต่อไป

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

### ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะนิสัยของฉัน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

1. ฉันแสวงหาความรู้แปลกใหม่ ที่น่าสนใจ

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

2. ฉันมักทำงานในรูปแบบใหม่ ไม่ซ้ำกับวิธีเดิม

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

3. ฉันมักทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

4. ฉันพร้อมที่จะเผชิญสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากความหวาดกลัว

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

5. ฉันมีน้ำใจโอบอ้อมอารีต่อคนรอบข้าง

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

6. ฉันไม่กล้าแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

## 7. ฉันกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ

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

## ตอนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับหัวหน้างานของฉัน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

## 1. หัวหน้างานกล่าวชื่นชมและยกย่องฉัน เมื่อทราบว่าฉันมีส่วนร่วมทำโครงการวิจัยในหน่วยงาน

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

## 2. แม้ฉันจะไม่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนใดๆ เลย หัวหน้าก็ยังคอยถามไถ่และให้กำลังใจฉัน

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

## 3. หัวหน้ากล่าวชื่นชมฉัน เมื่อฉันเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนอุดหนุนการวิจัย

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

## 4. หัวหน้ากล่าวแสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคนที่ประสบความสำเร็จในการทำวิจัย

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

## 5. หัวหน้าให้ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางหรือปัญหาการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางกำหนดหัวข้อวิจัย

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

## 6. หัวหน้าจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ โดยเชิญนักวิจัยหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับรางวัลมาร่วมสนทนา

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

## 7. ทุกภาคการศึกษา หัวหน้าสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานด้านการวิจัยนอกสถานที่เพื่อเปิดโลกทัศน์ด้านการวิจัยของบุคลากรในหน่วยงาน

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





### ตอนที่ 8 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวฉัน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

1. ในหน่วยงานของฉัน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นวิจัยใหม่ๆ ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

2. คณะและมหาวิทยาลัยของฉัน มีประกาศเรื่องการจัดสรรทุนวิจัยให้กับบุคลากรเป็นประจำทุกปี

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

3. ในหน่วยงานของฉันมีฝ่ายวิจัยที่คอยแจ้งข่าวสารเรื่องทุนอุดหนุนการวิจัย ทิศทางของหัวข้อการวิจัย และสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

4. หน่วยงานของฉันมีการจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้บุคลากรได้เผยแพร่ผลงานวิจัย

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

5. หน่วยงานของฉันกำหนดให้มีการประชุมเร่งรัดและสนับสนุนการทำผลงานวิจัย

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

6. หน่วยงานของฉันมีการวิจัยร่วมระหว่างนักวิจัยในภาควิชาหรือคณะหรือหน่วยงานอื่น ๆ

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

7. หน่วยงานของฉันทำงานวิจัยโดยมีการส่งเสริมให้นักวิจัยอาวุโสของคณะ/มหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมทำงานวิจัย

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย

8. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรนำผลการวิจัยไปใช้บูรณาการกับงานด้านอื่นๆ เช่น งานสอน งานบริการวิชาการ และงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม

.....  
 จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงเลย



6. ฉันแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัยกับนักวิจัยที่อยู่ในสาขาเดียวกัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

7. ฉันสมัครเป็นสมาชิกเครือข่ายการวิจัยต่างๆ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารด้านการวิจัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

8. เมื่อฉันอ่านงานวิจัยของต่างประเทศ ฉันมักจะสรุปและบันทึกประเด็นที่สำคัญไว้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

9. ครั้งใดที่ฉันไม่ได้เข้าร่วมอบรมด้านการวิจัย ฉันจะขอเอกสารประกอบการอบรมมาศึกษาด้วยตนเอง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

10. ถ้าไม่ติดธุระสำคัญใดๆ ฉันจะลงทะเบียนเข้าร่วมงาน Research Expo หรืองานประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อติดตามสถานการณ์ด้านการวิจัยเป็นประจำ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

11. ฉันมักจะนำความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดมาใช้ในการออกแบบการวิจัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

12. เมื่อฉันได้รับทราบข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการวิจัย ฉันจะรีบเขียนเป็นกรอบแนวคิดหรือร่างข้อเสนอโครงการเตรียมไว้สำหรับขอทุน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

13. ภายหลังจากการศึกษอบรมด้านการวิจัยมาฉันมักสังเคราะห์ความรู้ที่ได้เพื่อนำมาเขียนเป็นบทความวิชาการ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

14. ฉันนำข้อเสนอแนะจากการวิจัยในงานวิจัยต่าง ๆ มาต่อยอดให้เกิดเป็นงานวิจัยเรื่องใหม่

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

15. ฉันใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนบทความวิจัยที่สืบค้นหลายเรื่องมาเป็นแนวทางในการออกแบบการวิจัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

16. ฉันนำประเด็นที่น่าสนใจในงานวิจัยต่างประเทศ มาแลกเปลี่ยนเพื่อนร่วมวิจัยเพื่อนำมาพัฒนางานวิจัยให้มีความทันสมัยเพิ่มขึ้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

17. ฉันพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยที่มีประเด็นน่าสนใจแตกต่างจากเดิมโดยใช้ความรู้จากการศึกษอบรมด้านการวิจัยที่ผ่านมา

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

18. ฉันได้หัวข้อวิจัยใหม่ๆ จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างเพื่อนนักวิจัยในสาขาเดียวกัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

19. ฉันนำข้อเสนอจากผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยมากำหนดหัวข้อวิจัยของฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

20. เมื่อฉันออกแบบงานวิจัยเรื่องใหม่ได้ ฉันจะนำเสนอให้เพื่อนนักวิจัยได้รับทราบและชวนให้เข้าร่วมเป็นที่วิจัยกับฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

21. ฉันค้นหาเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยจากหน่วยงานที่สนใจในประเด็นเดียวกัน เพื่อเอื้อต่อการทำงานวิจัยให้สำเร็จ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

22. เมื่อฉันมีหัวข้อวิจัยใหม่ๆ ที่น่าสนใจ ฉันจะชักชวนเพื่อนนักวิจัยในหน่วยงานมาร่วมกันทำวิจัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

23. ฉันแสวงหาเพื่อนร่วมเครือข่ายนักวิจัยไม่เพียงเฉพาะในหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังหาข้อมูลจากหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

24. เมื่อฉันพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยใหม่สำเร็จ ฉันจะนำเสนอผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อหาผู้ร่วมวิจัย

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

25. ฉันเน้นย้ำให้เพื่อนนักวิจัยทราบถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้จากการเข้าร่วมทำงานวิจัยกับฉัน

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

26. ฉันเปิดโอกาสให้เพื่อนนักวิจัยมาร่วมทดลองทำงานวิจัยกับฉันก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

27. เมื่อมีหัวข้อวิจัยที่ยังไม่มีผู้ใดรับทำ ฉันชักชวนเพื่อนนักวิจัยเข้าร่วมทำงานวิจัยนั้น

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

28. เมื่อพบปัญหาในการทำวิจัย ฉันและทีมงานจะหยุดการทำงานวิจัยนั้นไว้ก่อนจนกว่าจะใกล้ถึงกำหนดส่ง จึงจะมาลงมือปฏิบัติต่อ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

29. เมื่อได้รับอนุมัติให้ทำวิจัย ฉันลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

30. งานวิจัยของฉันมีผู้นำผลการศึกษาไปค้นคว้าศึกษาต่อยอด

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ	ปฏิบัติค่อนข้าง	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย
ที่สุด		ค่อนข้างมาก	น้อย		

31. หน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำข้อค้นพบที่สำคัญจากงานวิจัยของฉันไปใช้ประกอบการวางแผนดำเนินงานต่าง ๆ ได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ	ปฏิบัติค่อนข้าง	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย
ที่สุด		ค่อนข้างมาก	น้อย		

32. เมื่อผลงานวิจัยของฉันเสร็จสมบูรณ์แล้ว ฉันจะนำเสนอในรูปคู่มือที่อ่านง่ายเพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้ได้

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ	ปฏิบัติค่อนข้าง	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย
ที่สุด		ค่อนข้างมาก	น้อย		

33. ก่อนเผยแพร่งานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ฉันนำผลงานวิจัยของฉันเผยแพร่ใน block หรือ social media หรือเอกสารมาเผยแพร่เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ให้ข้อเสนอแนะ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ	ปฏิบัติค่อนข้าง	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย
ที่สุด		ค่อนข้างมาก	น้อย		

34. ฉันขอข้อเสนอแนะจากผู้ที่ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยของฉัน เพื่อนำมาปรับปรุงในการทำงานวิจัยเรื่องใหม่ต่อไป

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ	ปฏิบัติค่อนข้าง	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย
ที่สุด		ค่อนข้างมาก	น้อย		

35. ฉันไม่รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใดๆ ภายหลังจากงานวิจัยปิดโครงการแล้ว

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ	ปฏิบัติค่อนข้าง	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย
ที่สุด		ค่อนข้างมาก	น้อย		



36. แม้งานวิจัยจะเสร็จสิ้นแล้ว ฉันยังติดตามรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้นำผลการวิจัยของฉันไปใช้  
ประโยชน์

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

37. ฉันนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัยมาสรุปรวบรวมและแยกเป็นสัดส่วน เพื่อสะดวก  
ต่อการนำไปปรับใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

.....	.....	.....	.....	.....	.....
ปฏิบัติมาก ที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้าง น้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย

**ขอขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม**

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวพรพรรณ บัวทอง
วันเดือนปีเกิด	18 พฤษภาคม 2527
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	295 ถ.นครราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการพัฒนชุมชน (เกียรตินิยมอันดับ 2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2557	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ