

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานวิจัย กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายด้าน ซึ่งจะนำเสนอในหัวข้อตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.2 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 แนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน
- 2.4 พฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.5 สถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน

1. ความหมาย

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

สมโภช จัตุพร (2543 : 11) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) ว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) โดยหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีแสดงว่ามี ประสิทธิภาพในการทำงานสูงและในทางตรงกันข้ามหากการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพ ในการทำงานต่ำ ซึ่ง จิรุตม์ รัตนศรีบัลล์ (2543 : 21) มองว่าประสิทธิภาพกับคุณภาพเป็นสิ่งที่ สัมพันธ์กัน โดยหากทำงานเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้แล้ว จะทำให้ต้นทุนลดลง เนื่องจากสามารถสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ตรงความต้องการ กระบวนการผลิตมี มาตรฐานไร้ข้อผิดพลาดไม่เกิดของเหลือทิ้ง (waste) หรือการทำงานซ้ำ(rework) ซึ่งจาก ความหมายที่หลากหลายดังกล่าวนี้ ทำให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพในการทำงาน" มีความหมายที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่า หมายถึง ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จ ความราบรื่น หรือการ ได้ผลลัพธ์หรือผลผลิตมากน้อยตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งอาจจะพิจารณาหรือประเมินได้ในรูป ปริมาณหรือคุณภาพ (บังอร โสฬส. 2540 :4) เช่น ปริมาณงานที่แต่ละคนทำได้ เวลาที่ใช้ทำงาน ความเรียบร้อยในการทำงาน รวมไปถึงความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งความหมายดังกล่าวนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ อีเมอร์สัน (Emerson , 1913; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน. 2521 : 30) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับหลักการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง 2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความ จັบพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน (Record) เป็นหลักฐาน 7)งานควรมีลักษณะแจ้งให้ ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง 8) งานสำเร็จทันเวลา 9) ผลงานได้มาตรฐาน 10) การ ดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ ฝึกสอนงานได้ 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

แต่ทั้งนี้นอกจากความหมายดังกล่าวไปแล้วนั้น มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ โดย Ruan and Smith (1954;อ้างอิงจาก ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์. 2536 : 22) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ ของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณา เปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้นั้น

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

2. การวัดประสิทธิภาพในการทำงาน

การวัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการบริหารงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ (Results) ตามที่ได้วางแผนเอาไว้ การที่จะบอกว่าการบริหารงานหรือโครงการใด ๆ ของหน่วยงานมีประสิทธิภาพหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีได้มีการวัดและประเมินจริงนั้นเป็นสิ่งที่ไม่น่าเชื่อถือและถูกต้อง (สุพรรณิ ไพรัชเวทย์.2540 : 18) จึงจำเป็นต้องมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเพื่อที่จะสามารถอธิบายกับผู้เกี่ยวข้องได้ว่าเงินงบประมาณที่นำมาใช้ดำเนินงานโครงการดังกล่าวต่าง ๆ นั้น คุ้มค่า เกิดประโยชน์และเป็นที่พอใจของผู้รับบริการ กล่าวคือ การวัดประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นวิธีการใช้ในการประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยแค่ไหน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกันเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับคุณสมบัติที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีในการปฏิบัติงานนั้น (สิริรัตน์ สวยศม. 2546 : 19) เพื่อที่จะศึกษาระบบการทำงานเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนางานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งการวัดประสิทธิภาพสามารถมองได้ในแง่ของค่าใช้จ่าย คือ ความคุ้มค่า ในแง่ของกระบวนการบริหาร คือ ความรวดเร็ว การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ คือ คุณภาพของงาน (พัชรีสุดา โรจน์ทองคำ. 2546 :24)

วิธีการในการวัดผลการปฏิบัติงานนั้น ทิพาวัตี เมฆสุวรรณค์ (2543 :17) ได้กล่าวว่า จะประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมาย และการเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวัดผลการปฏิบัติงานมีทั้งการวัดโดยใช้ตัวชี้วัดง่าย ๆ หรือต้องใช้ระบบการวัดที่ซับซ้อน และสามารถวัดในหลายแง่มุม เช่น ความประหยัด (Economy) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หรือคุณภาพบริการ (Service Quality) ซึ่งสอดคล้องกับการวัดของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่จะวัดประสิทธิภาพในการทำงานจากการวัดปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือบางอย่างประกอบกัน (จุฑารัตน์

เอื้ออำนวย. 2542 : 21;อ้างอิงจาก สำนักงาน ก.พ. 2538) ดังนั้นประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในหลายแง่มุม ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากร ทั้ง เงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด หรือ
2. ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือ

3. ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

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

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

2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการทำงานเป็นหลัก (Job Performance Behavior Based-Approach) เป็นการประเมินที่เน้นพฤติกรรมการทำงานที่ทำงานบรรลุผลสำเร็จ

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or Objective Based-Approach) เป็นการประเมินผลที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งมักจะประเมินในรูปของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

นอกจากนี้ จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 28) ได้สรุปวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่ามี 3 วิธีการ ดังนี้

1. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรง คือ จะมุ่งไปที่ผลของงานที่ปฏิบัติได้ว่ามีลักษณะอย่างไร โดยกำหนดมาตรฐานขึ้นเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดเสียก่อน แล้วจึงเปรียบเทียบผลงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

2. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางอ้อม วิธีนี้ส่วนมากจะวัดลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานนั้นสามารถบ่งชี้สิ่งที่ต้องการวัดได้ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดคุณลักษณะและระดับค่าของคุณลักษณะถือเป็นระดับค่าของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

3. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางตรงและทางอ้อมรวมกัน จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์และเชื่อถือได้มากขึ้น

จากแนวคิดเรื่องการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการวัดประสิทธิภาพการทำงานที่ดี มีความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือนั้นควรจะต้องครอบคลุมอย่างครบวงจร ตั้งแต่แรกไปจนถึงการดำเนินงานเสร็จสิ้น ซึ่งจะต้องใช้วิธีการวัดแบบผสมผสานกล่าวคือ จะประเมินทั้งผลการปฏิบัติงานโดยตรง ได้แก่ พิจารณาถึงผลสำเร็จของงานเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และวัดที่ลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมการปฏิบัติงานร่วมด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ จึงได้ให้ความหมายของการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน ว่าหมายถึง "การประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด ได้ใช้ความสามารถในกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่หรือไม่ ใช้ระยะเวลาและทรัพยากรเหมาะสมหรือไม่ และผลจากการทำงานนั้นเกิดประโยชน์เป็นที่ต้องการของคนที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง คุ่มค่ากับแรง งบประมาณและทุนที่ได้ทำลงไป"

2.2 พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดในการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวินและคณะ (2540 : 120) ได้ให้ความหมายของการประเมินพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงว่า หมายถึง ผู้ที่มีการกระทำอย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในงานของตน ซึ่งประสิทธิภาพสูง อาจพิจารณาจาก 3 ด้าน คือ ด้านแรก พิจารณา

จากผลงานที่บุคคลกระทำ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ คุณภาพตามลักษณะงาน ปริมาณของงานในแต่ละด้านของคุณภาพนั้น ๆ นอกจากนั้นยังต้องพิจารณาเวลาที่ใช้ในการทำงานด้วย (Swanson. 1994; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคณะ. 2540 : 120) ด้านที่สอง พิจารณาจากกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน ในทำนองที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงได้มากที่สุด เช่น พฤติกรรมการเตรียมตัวการวางแผนก่อนที่จะเริ่มงานและอื่น ๆ จนถึงขั้นสุดท้ายของงาน ด้านที่สาม คือการพิจารณาในเชิงสะสมทางด้านความสำเร็จในชีวิตของบุคคล โดยดูที่รายได้ ความมีเกียรติของอาชีพ และระดับการศึกษาของบุคคล สำหรับกระบวนการในการทำงานวิจัยนั้น กลุ่มอาร์ดีไดเรกต์ (RD Direct. 2004 : 1 - 2) ได้สรุปถึง กระบวนการในการทำวิจัยไว้ว่า จะต้องประกอบไปด้วย

1. การกำหนดประเด็นปัญหาในการวิจัย ว่าตนมีเป้าหมายในการศึกษาอย่างไร มีสมมติฐานอย่างไร อะไรคือประเด็นที่จะเป็นสิ่งที่พบใหม่และเป็นเกิดผลประโยชน์เพียงพอที่จะศึกษาได้หรือไม่

2. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การค้นหาข้อมูลที่ปรากฏมีอยู่แล้วในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ตนต้องการศึกษาเพื่อเป็นฐานข้อมูล

3. การวางแผนการศึกษาและพัฒนาวิธีการศึกษา ว่าในสิ่งที่ตนศึกษาแนวทางการศึกษาในทางใดจึงเป็นสิ่งที่เหมาะสมที่จะได้คำตอบของการศึกษานั้น สนใจในกลุ่มประชากรใด และความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะสามารถศึกษาได้นั้นเพียงพอหรือไม่ที่จะทำการศึกษา

4. การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย โดยเขียนบนหลักวิชาการของตน ซึ่งอาจจะเขียนเองหรือได้ผ่านการปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิมาแล้ว ทั้งนี้ต้องเขียนให้ครอบคลุมถึง ภาพรวมของการศึกษา วัตถุประสงค์การศึกษา รูปแบบกระบวนการวิธีการศึกษา ผลประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา และทรัพยากรและต้นทุนที่ต้องใช้ในการศึกษา

5. การตั้งงบประมาณสำหรับการศึกษา โดยได้มีการคำนวณรายจ่ายทุกรายการ ที่จะเกิดขึ้นในระหว่างที่ทำการศึกษาตามความเป็นจริง

6. การกำหนดเป้าหมายของผลผลิตที่จะสามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ การชี้แจงว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการศึกษาในขอบข่ายของตนได้แก่อะไรบ้าง สามารถวัดได้อย่างไร

7. กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล โดยวางรูปแบบและกำหนดวิธีการที่จะเก็บข้อมูลอย่างชัดเจน มีการวางแผนล่วงหน้าในกรณีที่น่าจะเกิดกรณีที่ไม่เป็นไปตามแผน

8. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล มีการกำหนดสถิติและวางรูปแบบในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกระบวนการวิธี

9. การระบุผลและระบุข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ การสรุปผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยความเป็นจริง และสรุปผลบนฐานความรู้ที่เชื่อถือได้

10. การเขียนรายงานผลการศึกษา ได้แก่ การเขียนรายงานอย่างระมัดระวังให้มีความกระชับแจ่มแจ้งในผลที่เกิดขึ้นตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง มีการเขียนสรุปตามประเด็นและเป้าหมายที่ตนวางไว้อย่างชัดเจน รวมไปถึงมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องของรายงานผลการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น การเผยแพร่ผลงานวิจัยในงานสัมมนา การเขียนผลงานลงสู่วารสารวิชาการ เป็นต้น

หากพิจารณาตามประเด็นกระบวนการดังกล่าวที่นักวิจัยจะต้องปฏิบัตินั้น ประกอบกับแนวทางการประเมินประสิทธิผลการทำงานที่ดี มีความน่าเชื่อถือได้นั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการประเมินการปฏิบัติงานควรจะมีการวัดครอบคลุมอย่างครบวงจรตั้งแต่แรกไปจนถึงการดำเนินงานเสร็จสิ้น โดยจะวัดแบบผสมผสานทั้งการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานโดยตรง คือวัดจากพิจารณาถึงผลสำเร็จของงานเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และพิจารณาลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานนั้นสามารถบ่งชี้สิ่งที่ต้องการวัดได้ หากมีการกำหนดคุณลักษณะและระดับค่าของคุณลักษณะที่ถือเป็นระดับค่าของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการไว้ชัดเจน

ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานการพิจารณาผลสำเร็จของงานวิจัยและระดับค่าของคุณลักษณะที่ถือเป็นระดับค่าของผลการปฏิบัติงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินคุณค่าและคุณภาพการวิจัย ของ วัลลภ กันทรพัย (2544 : 125 - 127) ที่จะมีการประเมินคุณค่าของงานวิจัยโดยพิจารณาจากประโยชน์ของผลงานที่ได้รับต่อสังคม และประเมินคุณภาพของงานวิจัยจากพฤติกรรมการวางแผนก่อนเริ่มงานการปฏิบัติในช่วงทำงาน จนกระทั่งถึงขั้นสุดท้ายของการทำพฤติกรรมภายหลังผลงานแล้วเสร็จ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประเมินคุณภาพของงานวิจัย คือ การประเมินที่ดูจากรายงานการวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอว่าตนได้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่ากระบวนการวิจัยได้ดำเนินไปถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยหรือไม่ ส่วนประกอบย่อย ๆ ต่าง ๆ ที่เป็นข้อกำหนดในงานวิจัย ตั้งแต่การระบุปัญหา การตั้งวัตถุประสงค์ การตั้งสมมติฐาน การกำหนดตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การ

รวบรวมข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผล อภิปราย และให้ข้อเสนอแนะ ทั้งหมดนี้ถูกต้อง เหมาะสมสอดคล้อง และชัดเจนหรือไม่

2. ประเมินประโยชน์ใช้งานของการวิจัย คือ ดูว่าผลงานวิจัยที่ทำมานี้เป็นผลงานที่ตอบสนองปัญหาหรือความต้องการที่มีอยู่จริง ๆ หรือไม่ จะนำไปใช้ประโยชน์ คือ แก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการได้เพียงใด ถ้าเป็นผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์หรือทางการศึกษา ผลงานวิจัยอาจจะออกมาเป็นสภาพความเป็นจริง (ถ้าเป็นวิจัยสำรวจ) ข้อเสนอรูปแบบ แนวปฏิบัติ วิธีการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีสื่อประกอบด้วย อันเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยสรุปว่าได้ค้นพบจากการวิจัย และเสนอให้นำไปใช้ ประเด็นที่จะดูก็คือ การวิจัยนั้นสืบเนื่องจากปัญหาหรือความต้องการที่มีอยู่จริง ๆ หรือไม่ และผลงานวิจัยนั้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์แก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการได้จริงเพียงใด ถ้าเป็นงานวิจัยทางด้านผลผลิตหรือสิ่งประดิษฐ์ สิ่งที่ได้ อาจเป็นผลิตภัณฑ์ชิ้นใหม่ เครื่องมือชิ้นใหม่ ซึ่งสิ่งประดิษฐ์หรือผลผลิตนั้น ๆ มีคุณลักษณะเด่นตามที่ต้องการหรือไม่ นำไปใช้ได้จริงหรือไม่และดีกว่าเดิมหรือไม่

3. การประเมินความสำเร็จในการนำผลงานวิจัยไปใช้เพื่อแก้ปัญหา หรือสนองความต้องการ คือ เมื่อผลงานวิจัยเสนอออกมาเป็นแนวปฏิบัติ หรือวิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ แล้วนำไปใช้จริง ๆ จะมีผลทำให้ปัญหาหรือความต้องการหมดไปจริงหรือไม่

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

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

S Specific ความเฉพาะเจาะจงชัดเจน

M Measurable วัดผลได้

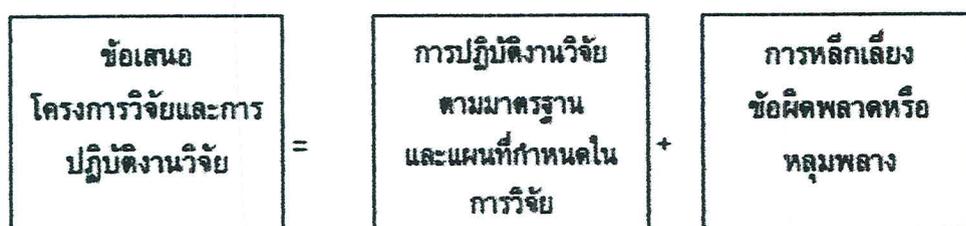
A Attainable ทำให้บรรลุผลได้

R Reasonable สมเหตุสมผล

T Timeliness ทำให้สำเร็จอย่างได้ภายในเวลาที่กำหนด

ซึ่งข้อเสนอโครงการวิจัยที่ SMART จะทำหน้าที่ทั้ง 3 ประการ คือ ประการแรก เป็นแผนปฏิบัติการเพื่อใช้สื่อสารกันในหมู่นักวิจัย ซึ่งจะมีความสำคัญยิ่งในการลงมือดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติ ประการที่สอง เป็นเอกสารสำหรับเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความเห็นเพื่อนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงข้อเสนอโครงการให้ดียิ่งขึ้น และ ประการที่สามคือ ข้อเสนอโครงการวิจัยเป็นสัญญาในกรณีที่มีการลงนามสัญญาวิจัยตามความต้องการของเจ้าของทุนหรือผู้ต้องการให้ใช้ผลวิจัย ในกรณีนี้นักวิจัยเมื่อลงนามในสัญญาแล้ว ข้อเสนอโครงการวิจัยจะเป็นเนื้อหาสาระสำคัญของสัญญาที่นักวิจัยจะต้องปฏิบัติตาม

2. การประเมินความก้าวหน้าของงานวิจัย (formative) เป็นการประเมินการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย กล่าวคือ เป็นการนำแผนวิจัยที่เขียนในรูปข้อเสนอโครงการวิจัย สู่การปฏิบัติให้เกิดผลความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนดไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ การประเมินความก้าวหน้าของงานวิจัยมุ่งประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานวิจัยอย่างทันทั่วทั้งที่ ในกรณีมีปัญหาคุสรรคในการวิจัย คำถามหลักในการประเมินความก้าวหน้าของงานวิจัย คือ นักวิจัยได้ปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยเพียงใด เป็นเพราะเหตุใด นักวิจัยประสบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัยอะไรบ้าง และแก้ไขอย่างไร ผลการดำเนินงานวิจัยมีความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนดหรือไม่ และได้ดำเนินการปรับแผน หรือมีกลยุทธ์การเร่งรัดอย่างไรบ้าง ซึ่งหลักในการประเมินความก้าวหน้าโครงการวิจัย สามารถสรุปเป็นสมการได้ดังนี้



3. การประเมินงานวิจัย ซึ่งเป็นการประเมินรวมสรุปคุณค่าและคุณภาพของงานวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญ กำหนดว่างานวิจัยจะเป็นประโยชน์นำไปใช้ได้เพียงใด ถ้างานวิจัยไม่มีคุณภาพ งานวิจัยชิ้นนั้นก็ไม่มีประโยชน์อันใด ไม่ว่าทางวิชาการและการประยุกต์ใช้แก้ปัญหา อีกทั้งเป็นอันตรายถ้าผู้ให้นำไปใช้เป็นฐานในการตัดสินใจ โดยไม่ทราบว่า เป็นงานวิจัยที่ไม่มีคุณภาพ เชื่อถือไม่ได้

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

กล่าวโดยสรุปแล้วการดำเนินงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะพิจารณาจากการที่นักวิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยสามารถผลิตผลงานวิจัยที่ดีและยอมรับได้ในระดับที่เกณฑ์มาตรฐานยอมรับ และต้องมีลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดสิ่งที่จะสามารถบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานได้ กล่าวคือได้แสดงพฤติกรรมการวางแผนก่อนเริ่มงานการปฏิบัติในช่วงทำงานวิจัย จนกระทั่งถึงขั้นสุดท้ายของการทำพฤติกรรมภายหลังจากผลงานแล้วเสร็จอย่างครบวงจรมีประสิทธิภาพและสามารถป้องกันตลอดจนหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการวิจัยได้ โดยผู้วิจัยได้สรุปตารางประเด็นการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปประเด็นการวัดพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะการดำเนินงาน	กระบวนการทำงาน	เกณฑ์คุณภาพ	
ก่อนเริ่มโครงการวิจัย	กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย	กำหนดจากยุทธศาสตร์วิจัยของชาติหรือความต้องการของประเทศ	
	ทบทวนวรรณกรรม	ทบทวนวรรณกรรมไว้เพียงพอและสอดคล้องต่อการศึกษา	
	วางแผนการดำเนินการศึกษา	กำหนดได้สอดคล้องกับระยะเวลา	
	กำหนดแผนการดำเนินงานวิจัย	และงบประมาณอย่างเหมาะสม	
ช่วงระหว่างการดำเนินการ โครงการวิจัย	กำหนดวิธีวิทยาการวิจัย	ถูกต้องตามแบบแผนหลักวิชา	
	กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน	กำหนดได้สอดคล้องกับปริมาณตามแผนการดำเนินงานวิจัย	
	กำหนดกลุ่มประชากรและตัวอย่างที่ศึกษา	เป็นกลุ่มที่สามารถศึกษาได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ เห็นผลชัดเจน สามารถวัดผลได้เป็นรูปธรรม	
	เขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	ถูกต้องตามหลักวิชาการ	
	กำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับ	เห็นผลชัดเจน สามารถวัดผลได้เป็นรูปธรรม	
	ดำเนินการโครงการวิจัย/เก็บข้อมูล	ดำเนินการโครงการวิจัย/เก็บข้อมูล	ดำเนินการตามแผนที่เขียนไว้ในข้อเสนอโครงการวิจัยทั้งแผนการดำเนินงาน ระยะเวลาและงบประมาณ กรณีที่มีปัญหาสามารถแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นและปรับเปลี่ยนให้สามารถดำเนินการไปได้ อย่างเหมาะสม
		วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล	ถูกต้องตามหลักวิธีวิทยาและวิชาการ
		เขียนรายงานผลการศึกษา	มีการประเมินผลการศึกษาของตนว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีคุณภาพตรงตามที่ตั้งวัตถุประสงค์การวิจัยไว้
	ภายหลังเสร็จโครงการวิจัย	เผยแพร่ผลงานวิจัย	ได้พยายามนำผลงานวิจัยเผยแพร่ด้วยวิธีการต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปแล้ว ในการประเมินพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานวิจัยโดยตรงและพิจารณาจากลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานร่วมด้วย โดยพิจารณาจากการที่นักวิจัยได้แสดงออกในการปฏิบัติงาน

หรือมีพฤติกรรมการทำงานตามกระบวนการวิจัยอย่างครบถ้วน และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละกระบวนการ โดยแบ่งระยะเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) การปฏิบัติในกระบวนการก่อนเริ่มโครงการวิจัย 2) การปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัย 3) การปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จ

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

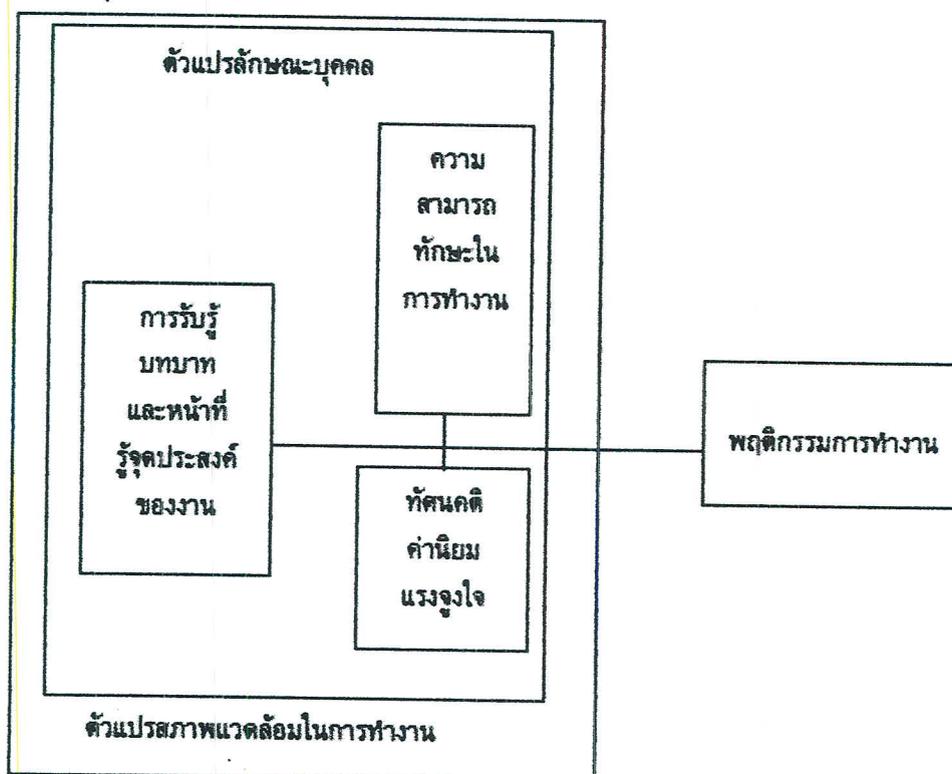
2.3 แนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน

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

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่าลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) ความสามารถ ทักษะ ที่จะทำให้เกิดความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ 2) การรับรู้บทบาทและหน้าที่ การที่บุคคลรับรู้ว่างานในหน้าที่คืออะไรและจะต้องทำอย่างไรเพื่อให้หน้าที่นั้นสำเร็จลุล่วงได้ และ 3) ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ลักษณะทางจิตทั้งสามตัวนี้คือสภาพจิตของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึก อยากจะทำงานหรือขอขบงานที่จะทำนั้น

ส่วนตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมระดับใกล้ เช่น สภาพการทำงาน ผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ 2) สภาพแวดล้อมระดับกลาง เช่น จุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ปรัชญาและประเพณีของผู้บริหารองค์กร และ 3) สภาพแวดล้อมระดับไกล เช่น ระบบการเมืองและเศรษฐกิจในสังคม สภาพการแข่งขันในตลาดในสังคมขณะนั้น เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน

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

จากแนวคิดด้านการจัดการ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงสภาพการของระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนั้นพฤติกรรมในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะความสามารถ การรับรู้บทบาทและหน้าที่และลักษณะทางจิตส่วนบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การจูงใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรที่สำคัญและมีผู้ศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานวิจัย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้การ

สนับสนุนการทำวิจัย การมีแบบอย่างที่ดีในการทำวิจัย มาศึกษาร่วมกับตัวแปรลักษณะทางจิตส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และ ค่านิยมในการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ของรัฐบาล โดยร่วมกันทำนายพฤติกรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 พฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมการทำงานมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สรุปลักษณะทางจิตใจจากการวิจัยหลายสิบเรื่องที่ศึกษาคนไทยอายุ 6 - 60 ปี เป็นจำนวนมากในเหตุการณ์ต่างๆ เนื้อหาของทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่ง ส่วนความเป็นคนดีก็เป็นส่วนประกอบสำคัญของข้าราชการที่ทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อหน่วยงานและเพื่ออนาคตของชาติ กล่าวคือคุณลักษณะของคนดีและคนเก่ง คือ การมีจิตลักษณะสำคัญใน 8 ด้านนั่นเอง จึงควรพิจารณาจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม ดังนี้

1. ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม

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

1. ส่วนราก เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจที่เป็นฐานทางจิตใจ 3 ประการนั้น ได้แก่ (1) สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาดเหมาะสมกับอายุ เป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางความคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้ (2) ประสพการณ์ทางสังคม คือ การเข้าใจมนุษย์และสังคม การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (3) สุขภาพจิตดี คือ การมีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

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

3. ส่วนดอกผล เป็นผลจากจิตลักษณะทั้ง 8 ประการในส่วน รากและลำต้นที่จะหล่อหลอมแล้วผลิดอกออกผลเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือเหมาะสมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งมีหลักฐานจากผลงานวิจัยหลายเรื่องพบว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการ (บุญรับ ศักดิ์มณี. 2532) พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจ (นืออน พิณประดิษฐ์และคณะ. 2546) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี ไสยาพงศ์. 2547)

2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมทำงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537 : 86 - 88, 93) ได้ให้ความหมาย ลักษณะมุ่งอนาคตว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะคาดการณ์ไกลในอนาคต โดยคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตนั้น นอกจากนั้นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะเป็นผู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตนโดยมีการกำหนดโครงการระยะสั้นและระยะยาวให้กับตนเองในด้านต่างๆ เช่น ด้านการงาน ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรม เป็นต้น ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ส่วนต้นของปรากฏการณ์ ส่วนการควบคุมตน หรือวินัยในตนเอง จะเป็นส่วนปลายและเกิดขึ้นควบคู่กัน คือมีการมุ่งอนาคตในบางเรื่องนำมาก่อน แล้วบุคคลต้องให้การควบคุมตนเองดำเนินการไปตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ จนประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ฉะนั้นการควบคุมตนเอง ก็คือการมีวินัยในตนเอง ซึ่งหมายความถึงการจัดระเบียบพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้เกิดผลที่ตนต้องการในเวลาที่ต้องการในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ลักษณะทางจิต (บุคลิกภาพ) ประเภทหนึ่งของบุคคล ในอันที่จะคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการคาดการณ์ไกล ว่าอะไรจะเกิดในอนาคตทั้งใกล้และไกล เข้าใจได้อย่างทะลุปรุโปร่ง อนึ่งสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นนั้นมักเป็นสิ่งที่ยังไม่มีตัวตน ยังอยู่ในลักษณะที่เป็นนามธรรม ผู้ที่เข้าใจลักษณะของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างชัดเจน จึงต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูงถึงขั้นนามธรรมด้วย ผู้ที่มุ่งปัจจุบัน คือผู้ที่ไม่มีความกังวลไกลคิดและรับรู้ได้แต่สิ่งที่ผ่านไปแล้ว หรือสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นเฉพาะหน้าในปัจจุบันเท่านั้น 2) ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น อาจเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับเกิดกับผู้อื่น มีบ่อยครั้งที่บุคคลสามารถคาดการณ์ไกลได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคตกับคนอื่น โดยเฉพาะสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเลวร้ายที่บุคคลไม่ปรารถนา แต่บุคคล

บางคนจะไม่ยอมรับว่าสิ่งนั้นอาจเกิดกับตัวเองได้เช่นเดียวกัน ความไม่ยอมรับความเลวร้ายหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตัวเองนั้นมาจากข้อจำกัด 2 ประการ ประการแรกคือ การมองไม่เห็นว่าการกระทำของตนจะส่งผลเช่นไรในอนาคต ประการที่สองคือการมองเห็นผลเสียจากการกระทำประเภทหนึ่ง ซึ่งตนกำลังกระทำอยู่แต่ปฏิเสธความจริงว่าผลเสียนั้นอาจเกิดขึ้นกับตนได้ในอนาคต และ 3) สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีคุณค่า หรือมีความสำคัญที่ไม่ลดลง

ส่วนการควบคุมตน หรือที่เรียกว่า "วินัยในตนเองนั้น" หมายถึงการบังคับตนเองการปรับปรุงตนเอง หรือการจัดระเบียบพฤติกรรมบางชนิดของตนเอง โดยการจัดการของตนเอง และไม่ต้องพึ่งการควบคุมบังคับจากผู้อื่น แต่อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะควบคุมตนได้เขาจะต้องมีจุดประสงค์บางอย่างเกิดขึ้นก่อน ซึ่งก็คือการมุ่งอนาคตในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังนั้นการควบคุมตนเองโดยปราศจากการมุ่งอนาคตเป็นเบื้องต้นนั้นแทบจะไม่ปรากฏ แต่การที่มุ่งอนาคตที่ไม่มีการควบคุมตนนั้นมีปรากฏอยู่บ่อยๆ และแสดงถึงความล้มเหลวในความตั้งใจของบุคคลนั่นเอง

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงศึกษาทั้งลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตรวมทั้งมีความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้เพื่อรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคตนั้น

การวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน วิลาสลักษณ์ ชิววลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดมาใช้กับข้าราชการระดับ 3 - 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,969 คน มีข้อคำถาม 27 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดของวิลาสลักษณ์ ชิววลี และคณะ (2547) มาปรับใช้เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง และเป็นแบบวัดที่วัดกับข้าราชการพลเรือนได้ดี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับโดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มนักวิจัยในเรื่องของการทำงานวิจัย มีงานวิจัยที่พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมทำงาน อาทิเช่น พฤติกรรมการทำงานข้าราชการตำรวจ ในงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิผลสูง มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมี

ประสิทธิผลน้อย และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองเป็นจิตลักษณะเดิมที่ควรจะพัฒนาให้มากขึ้น ถ้าจะพัฒนาข้าราชการตำรวจสายจรรยาและสายงานปราบปราม เป็นต้น

จากการทบทวนเอกสารดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามาก ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงคาดว่านักวิจัยที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมากจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านักวิจัยที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อย

ค่านิยมในการทำงาน และค่านิยมในการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการของรัฐกับพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

ในขณะที่นักวิชาการของไทย ได้ให้ความหมายว่า ค่านิยม (Value) คือ สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง (ราชบัณฑิตยสถาน , 2544) ซึ่งสอดคล้องกับ กระมล ทองธรรมชาติ (2519; อ้างอิงจาก ดุชนี สุทนต์ปริยาศรี. 2540 : 21) ที่กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ยึดถือประจำใจ ที่ร่วมตัดสินใจในการกระทำของตน โดยสงบลักษณะ (2529 : 43) กล่าวว่า ค่านิยมคือ หลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นกฎเกณฑ์ของการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับตัวเขา ตัวมาตรฐานนี้จะป็นกรอบชี้แนะให้บุคคลมีความสนใจ เจตคติ และการประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง ซึ่ง อุทัย หิรัญโต

(2526 : 271;อ้างอิงจาก ศุภย์สังเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2546 : 2) ได้ให้ความหมายของค่านิยมว่า คือ สิ่งที่คุณพอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าแล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรืออยู่ในความสำนึกและจะสิ่งอยู่ในตัวจนกว่าบุคคลในรูปแบบของความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดจนกว่าเจ้าตัวจะพบกับค่านิยมใหม่ที่ตนพอใจและยอมรับไว้ ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลจะติดตัวไปทุกหนแห่ง เป็นเครื่องมือประเมินเหตุการณ์ จะช่วยในการตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

นอกจากนี้ วิชาสัทศาสตร์ ชั่ววัลลี (2547 : 25) ได้ให้ความหมายของค่านิยมและระบบของค่านิยม ว่าหมายถึง สิ่งที่คุณให้ความสำคัญ ค่านิยมทางบวกเป็นค่านิยมที่ควรส่งเสริม ส่วนค่านิยมทางลบเป็นค่านิยมที่ต้องมีการปรับปรุง แต่ถ้าเป็นค่านิยมในทางลบหรือไม่ดีมากก็ควรตัดทิ้ง ค่านิยมของสังคม (Social Value) ประกอบกับการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) และปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง เช่น บุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้น จะส่งผลให้เกิดเป็นค่านิยมส่วนบุคคล (Personal value) และค่านิยมที่บุคคลยึดถือนี้ จะส่งผลต่อความคิด จิตใจ และพฤติกรรมของผู้นั้น แต่ค่านิยมไม่ใช่เรื่องอิทธิพลทางเดียว แต่เป็นอิทธิพลสองทาง กล่าวคือ ความคิด จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคลก็จะสามารถทำให้ค่านิยมส่วนบุคคลเปลี่ยนแปลงไปได้ และค่านิยมส่วนบุคคลก็สามารถส่งผลกระทบต่อค่านิยมของสังคมได้เช่นกัน และ ศุภย์สังเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546 : 2) ได้ให้ความหมายสรุปของคำว่าค่านิยม คือ สิ่งที่คุณพอใจหรือกลุ่มบุคคลนิยมยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อ ๆ กันไปเป็นวัฒนธรรมได้

ซึ่งจากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น จึงสรุปว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่คุณยึดถือเป็นหลักการ มาตรฐานหรือเป็นกฎเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีคุณค่าสำหรับตนเอง และใช้เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง โดยจะเป็นต้นทางของเจตคติซึ่งเมื่อยึดถือแล้วจะมีอิทธิพลทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะทำพฤติกรรมให้เข้าใกล้หรือได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเชื่อนั้น ค่านิยมจะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบจากการเรียนรู้ เลียนแบบและการถ่ายทอดทางสังคม และจะติดอยู่ในความสำนึกของบุคคลในรูปแบบความเชื่อ จนกว่าจะได้พบกับค่านิยมใหม่ที่ตนเองใจและยอมรับไว้

จากความหมายและกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมดังกล่าวนี้ ทำให้หน้าที่และความสำคัญของนิยามนั้นสามารถอธิบายได้ว่า (1) ค่านิยมเป็นมาตรฐานที่ให้นำพฤติกรรม (2)

ค่านิยมเป็นแบบแผนทั่วไป ใช้สำหรับการจัดความขัดแย้งและช่วยในการตัดสินใจ และ (3) ค่านิยมเป็นการแสดงออกซึ่งความต้องการของมนุษย์ในรูปของแรงจูงใจและความต้องการ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ค่านิยมที่เป็นมาตรฐานที่ให้นำพฤติกรรมหรือเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติ คือ การที่ ค่านิยมเป็นเครื่องชี้นำการกระทำพฤติกรรมการปฏิบัติในหลายทาง เป็นตัวกำหนดให้เรา เลือกระบุพฤติกรรมและแสดงตัวต่อผู้อื่น และเป็นฐานสำหรับกระบวนการให้เหตุผลต่อความรู้สึกนึกคิด และการกระทำของตน 2) ค่านิยมในฐานะเป็นแผนสำหรับการตัดสินใจและแก้ความขัดแย้ง คือ การที่บุคคลพบเหตุการณ์ที่กระตุ้น (activate) ให้ระบบค่านิยมภายในตัวบุคคล เกิดความขัดแย้งโดย บุคคลต้องตัดสินใจเลือกระหว่างทางเลือกต่างๆ เหล่านั้นโดยต้องแก้ปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น โดยจะทำตามหลักการและกฎเกณฑ์ที่ตนเรียนรู้มา 3) ค่านิยมที่เป็นแรงจูงใจและความต้องการ โดยในสถานการณ์ประจำวันแล้ว ค่านิยมจึงเป็นตัวบ่งชี้ของความต้องการของมนุษย์ด้วย (Rokeach, 1968) เพราะว่าค่านิยมที่แสดงถึงการเลือกวิถีปฏิบัติที่ดีที่สุด (idealized) กล่าวคือ เป็นแรงจูงใจนั่นเอง โดยพิจารณาได้ในแง่ของการเป็นเป้าหมายที่เหนือกว่า และเร่งด่วนเฉพาะ หน้า (urgent immediate goals) โดยบุคคลต้องการที่จะกระทำและปฏิบัติไปให้ถึงเป้าหมาย ดังกล่าวนั้น

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีทั้ง ภายในประเทศและโลกในช่วงระยะเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา นั้น ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและ เอกชนจำเป็นต้องปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยต้องเพิ่มสมรรถภาพให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นั้น ระบบราชการซึ่งเป็นองค์กรใหญ่ที่สำคัญที่สุดที่ต้องดำเนินการ ปรับตัวให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเนื่องจากเป็นหน่วยงานกลางที่ใช้ในการบริหาร ประเทศและเป็นหน่วยงานที่ต้องนำนโยบายของรัฐบาลลงสู่การปฏิบัติ แนวคิดในเรื่องของการ ปฏิรูประบบราชการนั้นได้ริเริ่มขึ้นมาหลายครั้งหลายสมัยแล้วแต่เนื่องจากยังขาดความต่อเนื่อง และความชัดเจนของนโยบายจึงทำให้การดำเนินการดังกล่าวยังดำเนินการไม่สำเร็จ จนกระทั่ง ปัจจุบันนี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนา ระบบราชการ ในช่วงปี 2546 - 2550 คือ “พัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถ รองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและ ประโยชน์สุขของประชาชน” (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546 : 12) โดยได้กำหนด ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบราชการไทยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดังกล่าวไว้ 7 ประการ ได้แก่

1) การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน 2) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน 3) การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ 4) การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ 5) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม 6) การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย 7) การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งในยุทธศาสตร์ดังกล่าวทั้งหมดนี้กระทบโดยตรงต่อรูปแบบการทำงานของราชการที่เปลี่ยนไป และทำให้เกิดการเปลี่ยนแนวนโยบายในการทำการวิจัย รวมไปถึงรูปแบบ วิธีการและทิศทางการวิจัยของประเทศเช่นกัน ซึ่งนอกจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงแนวนโยบายการวิจัยดังกล่าวแล้วนั้น รัฐบาลยังได้ดำเนินการปรับระบบการบริหารราชการอื่น ๆ ในลักษณะที่สอดคล้องเช่นเดียวกัน โดยให้ปรับปรุงระบบค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานใหม่ โดยเริ่มต้นจากการใช้ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน โดยให้แต่ละส่วนราชการจัดทำค่าแถลงค่านิยมสร้างสรรค์ (Value Statement) เพื่อเป็นการปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐหรือการทำงานในระบบราชการ ให้เป็นระบบ มีสมรรถนะ มีคุณภาพ คุณธรรม และมีประสิทธิผลสูง เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับระบบราชการใหม่ นั่นคือต้องมีการทำงานที่เน้นความสามารถและเน้นผลงาน เน้นความสุจริต ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ เพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือการทำให้สังคมไทยมีเสถียรภาพและให้ข้าราชการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง และสันติสุขแก่ประเทศชาติอย่างยั่งยืน

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว ของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ จึงได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำการศึกษาและกำหนด ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติของข้าราชการ ที่จะสามารถทำงานได้บรรลุผลและเน้นผลงานได้ ซึ่งคณะกรรมการชุดดังกล่าวได้ศึกษาและได้ให้ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

ค่านิยมสร้างสรรค์ คือ “ค่านิยมที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง นอกจากนั้นยังหมายถึงค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และที่ไม่สามารถแก้ปัญหาสังคมโลกาภิวัตน์ได้ ซึ่งค่านิยมสร้างสรรค์ดังกล่าวนี้จึงเป็นค่านิยมที่เป็นคุณประโยชน์และเป็นค่านิยมที่ปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาใหม่” (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2546 : 3) โดย วิลาศลักษณ์

ชั่วคราวลี และคณะ (2547 : 26) จึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และจัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อกำหนด ความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการขึ้นใหม่ โดยค่านิยมทั้ง 5 ประการ ได้แก่ 1) ค่านิยม กล้ายืดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3) ค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้ 4) ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ และ 5) ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากการเปลี่ยนแปลงระบบราชการดังกล่าวนี้ นักวิจัยซึ่งทำงานอยู่ในระบบการทำงาน ของราชการจำเป็นต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพบริบทที่แปลงเปลี่ยนไป ดังกล่าว โดยทำงานอยู่บนค่านิยมที่กำหนด

1. ทั้งนี้ในเรื่องของการดำเนินงานวิจัยนั้น เนื่องจากธรรมชาติของงานวิจัยคือการบุกเบิก คิดค้น เพื่อเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ โดยต้องมีการรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เหตุผลต่าง ๆ เพื่อ สร้างองค์ความรู้ในการนำมาเป็นประโยชน์ในการถ่ายทอดความคิดและนำไปประยุกต์ใช้ในสังคม โดยผ่านกระบวนการสร้างสรรค์ทางปัญญาของมนุษย์ ดังนั้นคุณลักษณะของบุคคลหรือพฤติกรรม ที่พึงปรารถนาของนักวิจัยนั้นจะต้องมีพฤติกรรม คุณสมบัติ ความสามารถ ความรู้และทักษะที่ เหมาะสมกับการวิจัย (จรินทร์ เสโตบล. 2544 : 24 – 25)

ซึ่งจากลักษณะของการทำงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น หากนำมาพิจารณาร่วมกันกับค่านิยม สร้างสรรค์ 5 ประการที่รัฐกำหนดนั้น (วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี; และคณะ. 2547) พบว่าค่านิยมที่มี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัยมี 2 ดังนี้

1. ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา, แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน และมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงาน องค์การ และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ และการที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่ง ที่มีคุณค่า ควรปฏิบัติ ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ 2) การ รักษาเกียรติของข้าราชการ 3) การตรงต่อกำหนดการนัดหมายต่าง ๆ 4) การไม่นำทรัพย์สินของ ทางราชการมาเป็นของตน 5) การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องด้วยจิตใจที่มั่นคงและภาคภูมิใจ

เหตุที่ค่านิยมนี้มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย เนื่องจากค่านิยมดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับ เรื่องของการปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ การตรงต่อกำหนดการนัดหมายต่าง ๆ การนำทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่า ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของการกำหนด แผนการดำเนินงานในสัญญาเงินทุนอุดหนุนการวิจัย และการใช้จ่ายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับ จัดสรรทุนวิจัย

2. ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง และเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย และการที่ข้าราชการเห็นว่า เรื่องต่อไปนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรปฏิบัติ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน 2) การสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย 3) การจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ 4) การขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงาน 5) การทำงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 6) การพัฒนาอุปสรรคทุกด้าน 7) เพื่อความสำเร็จในการทำงาน 8) การประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

เหตุที่ค่านิยมนี้มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย เนื่องจากค่านิยมดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับเรื่องของการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ ขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงาน มีการพัฒนาอุปสรรคทุกด้านเพื่อความสำเร็จในการทำงาน มีการประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกระบวนการปฏิบัติงานวิจัยโดยตรง ซึ่งในการวัดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัยตามค่านิยมสร้างสรรค์ 2 ประการ ของรัฐ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายว่า การที่นักวิจัยเห็นวิธีการปฏิบัติงานวิจัยในลักษณะที่สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริม 2 ประการต่อไปนี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและควรปฏิบัติตาม ได้แก่

1. ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การที่นักวิจัยเห็นว่าการทำงานวิจัยอย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงต่อกำหนดการนัดหมายที่ตกลงในข้อเสนอโครงการวิจัย ไม่มีการนำทรัพยากรหรืองบประมาณที่เหลือใช้จากกรวิจัยมาเป็นของตน เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

2. ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การที่นักวิจัยเห็นว่าการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด การใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การจัดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ และขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานและพยายามพัฒนาอุปสรรคทุกด้าน เพื่อความสำเร็จในการทำงาน และการประเมินและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ การวัดค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย วิลาสลักษณ์ ชิววลี และคณะ (2547) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการขึ้น นำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับ 3 - 10 ใน 4 กระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,605 คน แบบวัดเป็นประเภทมาตรฐาน ประเมินรวมค่า ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 ในการวัดค่านิยมสร้างสรรค์นี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดพฤติกรรมทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ของ วิลาสลักษณ์ ชัยวัฒน์ และคณะ (2547) มาปรับใช้ เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง และเป็นแบบวัดที่วัดกับข้าราชการพลเรือนได้ดี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับโดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มนักวิจัย

ในเรื่องของการทำงานวิจัย โดยมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินรวมค่า มีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนสูงในแบบวัด เป็นผู้ที่มีค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย 2 ประการของรัฐ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยการวัดจะแยกเป็นรายค่านิยม

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

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

2.5 สถานการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

สถานการณ์ทางสังคม หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลกำลังประสบอยู่ เป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ ในส่วนนี้จะได้ประมวลเอกสารเกี่ยวกับสถานการณ์ทางสังคมในระบบราชการ ซึ่งเป็นระบบการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของ

รัฐ ซึ่งมีการวิจัยหลายงานรองรับว่า การสนับสนุนทางสังคมนั้น มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงานโดยตรง (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532; นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. 2546 ; ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541) นอกจากนี้ในเรื่องของ การมีแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้วยเช่นกัน (นีออน พิณประดิษฐ์; และคณะ. 2546) และการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547) โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 51) ได้สรุปความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ามีคนคอยให้ความช่วยเหลือ ทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ Cobb (1976; อ้างอิงจาก อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547: 16) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ ตัวเขาเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่ายกย่องเขา เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในเครือข่าย (Network) ของการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการทำหน้าที่ที่มีต่อกัน

จากการประมวลเอกสารข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การรับรู้ ้การสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นจึงคาดได้ว่านักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างประสิทธิวิภามากกว่านักวิจัย ที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย โดยนิยามการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย ว่าหมายถึง การรับรู้ของนักวิจัยว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและสังคมรอบข้างใน 3 ลักษณะ คือ 1) ด้านอารมณ์ เช่น กำลังใจในการทำงาน ให้การยอมรับ ยินดีในความสำเร็จ เป็นต้น 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น คำปรึกษาเกี่ยวกับงาน พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น

การวัดสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน เพื่อวัดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านวัสดุ สิ่งของ 3) ด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกในครอบครัว และจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 และแบบวัดของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ใช้ในการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย โดยสอบถามถึงการรับรู้ของตำรวจว่า มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้าน

รูปธรรมและนามธรรม ในเวลาที่เขาต้องการ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88 ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมดังกล่าว มาปรับใช้เนื่องจาก เป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูง และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษา ในกลุ่มนักวิจัยในเรื่องของการทำงานวิจัย โดยให้ความหมายของคะแนนว่า ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนด้านการวิจัยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าพึงปรารถนานั้น มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน อาทิเช่นในงานวิจัยของ ญัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ซึ่งศึกษาปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 299 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวและจากบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมให้การพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและจากหน่วยงาน ร่วมกับตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคมทำนายทัศนคติต่อพฤติกรรมกรพยาบาลได้ 7% ในกลุ่มรวม

นอกจากนี้ บังอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ได้ศึกษาปัจจัย สาเหตุและผลของความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารซึ่งเป็นข้าราชการระดับ 5 ถึง 8 จากกระทรวงต่างๆ 5 กระทรวง จำนวน 174 คน พบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงการได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในตำแหน่งของตน เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ทำนายความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่องาน อันได้แก่ ความเครียด และความพึงพอใจในการทำงานได้ 34% และยังพบว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมพฤติกรรมกรทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่าตำรวจที่มีการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด มีพฤติกรรมกรทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย การได้ รับการสนับสนุนทางสังคมเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์อีก 2 ตัวคือ การเห็นแบบอย่างและการรับรู้สภาพแร้นแค้นในการทำงาน รวมเป็น 3 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมกรทำงานทั่วไปได้ 14.13% ในกลุ่มรวมของชั้นสัญญาบัตร และ 14.68% ในกลุ่มรวมของชั้น

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

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

การมีตัวแบบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยก่อให้เกิด 1) การสอนพฤติกรรมใหม่ 2) การสอนกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ อาจโดยการบอกเล่าของตัวแบบหรือจากการสังเกตพฤติกรรมของตัวแบบจดจำและนำมารวมเป็นกฎเกณฑ์หรือหลักการของตน 3) การสอนความคิดหรือพฤติกรรมสร้างสรรค์ การได้เห็นตัวแบบไม่จำเป็นต้องทำให้ผู้สังเกตมีความคิดหรือแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบราวกับพิมพ์เดียวกันเสมอไป ผู้สังเกตอาจได้ความคิดจากการสังเกตออกมาเป็นความคิดใหม่หรือพฤติกรรมใหม่ก็ได้ 4) การยับยั้งการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมใดแล้วนำไปสู่ผลกรรมทางลบ ผู้สังเกตก็มีแนวโน้มจะไม่ทำพฤติกรรมเช่นนั้น 5) การลดความหวั่นเกรงที่จะกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมที่ถูกห้ามโดยไม่มีผลทางลบตามมาให้เห็น มีแนวโน้มให้ผู้สังเกตทำตามตัวแบบได้ 6) การส่งเสริมการกระทำ การได้เห็นผู้อื่นกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ก็เป็นสิ่งที่แนะนำให้ผู้สังเกตทำพฤติกรรมเช่นเดียวกันได้ 7) การเน้นสิ่งเร้าผู้สังเกตที่เห็นตัวแบบพฤติกรรมบางอย่างอาจรับรู้และใส่ใจสิ่งเร้าบางอย่างในสถานการณ์มากเป็นพิเศษ ภายหลังอาจใช้สิ่งเร้านั้นมากเป็นพิเศษได้ และ 8) การกระตุ้นอารมณ์ การได้เห็นแบบอย่างแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นการกระตุ้นอารมณ์ของผู้สังเกต มักทำให้ผู้สังเกตมีความไวต่อการตอบสนองทางอารมณ์ขึ้น (เน็ออน พิณประดิษฐ์;และคณะ. 2546 : 37)

ในงานวิจัยนี้ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย ผู้วิจัยสนใจศึกษาการมีแบบอย่างในการทำงานตามค่านิยมที่พึงประสงค์ของข้าราชการยุคปฏิรูประบบราชการ นั่นคือ ค่านิยมซีเอสดีอี

และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนั้นการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จึงหมายถึง การรับรู้พฤติกรรมทำงานของตัวแบบในทำนองของการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน

การวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานนั้น ผู้วิจัย ได้ปรับแบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ที่ใช้ในการศึกษาข้าราชการตำรวจ เพื่อวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ และผลของการกระทำนั้น ๆ ตามอุดมคติ 9 ข้อของตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้น ๆ ว่าดีหรือไม่ดี และนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ มีข้อความถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงเลย" มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่สูงและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการโดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อความเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มนักวิจัยในเรื่องของการทำงานวิจัย ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าในแบบวัด แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่างานวิจัยที่แสดงให้เห็นเรื่องของการมีแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่น่าพึงปรารถนานั้นได้มีนักวิจัยหลายคนพบผลที่สอดคล้องกัน ดังเช่น งานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย พบว่าผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีน้อย การเห็นแบบอย่างที่ดีเมื่อร่วมกับตัวทำนายชุดสถานการณ์ อีก 2 ตัว รวมเป็น 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ได้ 14.13% ในข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร และ 14.68% ในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน พบว่าการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .06 โดยการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวม 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60

จากการประมวลเอกสารข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากเป็น ผู้ที่มีพฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่มีแบบอย่างน้อย ดังนั้นจึงคาดได้ว่านักวิจัยที่มีแบบอย่างที่ดีในหน่วยงานจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกว่า นักวิจัยที่มีแบบอย่างในการทำงานน้อย โดยในการวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการหน่วยงานของนักวิจัยครั้งนี้ จะพิจารณาจากบริบทของการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย จากบุคคลร่วมหน่วยงานของตนและเพื่อนร่วมงาน ทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จ ลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ด้าน ชีวิตสังคม และภูมิหลังบางตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน และมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่างย่อย ๆ ตามลักษณะตัวแปรทางชีวิตสังคม ในที่นี้ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานวิจัย

1.เพศกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 - 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการหญิงมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติ มากกว่าข้าราชการชายอย่างเด่นชัด ขณะที่ข้าราชการชายมีพฤติกรรมตามค่านิยมโปร่งใส ตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการหญิงอย่างชัดเจน สำหรับลักษณะทางจิตใจด้านต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการหญิงมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านย่อยแต่ละด้านใน 5 ด้านสูงกว่าข้าราชการชายอย่างชัดเจน และพบอีกว่า ข้าราชการหญิงมีลักษณะประชาธิปไตย และมีความรู้ทางศาสนาด้านอิทธิบาทสี่สูงกว่า ข้าราชการชาย แต่ข้าราชการชายมีการคิดแบบโยนิโสมนสิการสูงกว่าข้าราชการหญิง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรเพศ ของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาเป็นตัวแปรจัดกลุ่มและคาดว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพต่างกันด้วย

2. อายุราชการกับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

อายุราชการทำงานพิจารณาจาก ระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน คือ งานวิจัยของน็อน พินประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 1,209 คน ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการตำรวจมีความเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้าน คือ เจตคติต่อการเป็นตำรวจ และความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานโดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย และเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย แต่ในงานวิจัยนี้ไม่พบว่าการมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อยมีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานทั่วไปและพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงาน และงานวิจัยของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 – 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,027 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการมาก (26 – 42 ปี) และที่มีอายุราชการปานกลาง (16 – 25 ปี) มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 4 ด้าน คือ ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์รับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย (1 – 15 ปี) ในด้านลักษณะทางจิตใจ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อยทุกด้าน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย ส่วนด้านลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่อายุราชการมากและปานกลาง มีการคิดแบบโยนิโสมนสิการและมีหลักอิทธิบาท 4 สูงกว่า ข้าราชการที่อายุราชการน้อย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระยะเวลาในการทำงาน ได้แก่ อายุราชการ ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย และคาดว่านักวิจัยที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

3.ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานวิจัย

น้ออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษามากมีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาน้อย และงานวิจัยของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) ได้ศึกษาข้าราชการระดับ 3 - 10 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม พฤติกรรมค่านิยมสร้างสรรค์ด้านกล้าเป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างชัดเจน สำหรับลักษณะทางจิตใจ พบว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวมและด้านย่อย 3 ด้าน คือ ด้านกล้าเป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ และด้านไม่เลือกปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างเด่นชัด และพบอีกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และยังพบอีกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะปรึกษาเชิงอารมณ์สูงกว่าข้าราชการระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนลักษณะทางศาสนา พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีหลักอภิปรัชชา 4 สูงกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดตัวแปรระดับการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตสังคมของกลุ่มตัวอย่างเข้ามาศึกษาด้วย และคาดว่านักวิจัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4. ประสพการณ์การทำงานวิจัย

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการตำรวจมีความเกี่ยวข้องกับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้าน คือ เจตคติต่อการเป็นตำรวจ และความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงาน โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นตำรวจมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย และเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีความเชื่ออำนาจใจตนในการทำงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย แต่ในงานวิจัยนี้ไม่พบว่าการมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อยมีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานทั่วไปและพฤติกรรมการทำงานเฉพาะสายงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงคาดว่าประสพการณ์ในสายงานเฉพาะด้านน่าจะมี ความสัมพันธ์สอดคล้องเช่นเดียว กับงานวิจัยดังกล่าว จึงได้นำตัวแปรประสพการณ์การทำวิจัย ซึ่งหมายถึง การที่กลุ่มตัวอย่างมีประสพการณ์และมีระยะเวลาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้านมาศึกษา โดยคาดว่าผู้ที่มีอายุงานในการทำงานวิจัยมากกว่าน่าจะมีพฤติกรรมในการทำงานวิจัยที่แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุงานในการทำงานวิจัยผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะกับสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

จากกรอบแนวคิดด้านการจัดการกับพฤติกรรมการทำงาน ของ อัลบานเนส (Albanese, 1981) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นผลจาก 2 องค์ประกอบ คือ ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรที่สำคัญและมีผู้ศึกษาพบว่ามี ความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานมาศึกษา โดย นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) พบว่า กลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีลักษณะ มุ่งอนาคต ควบคุมตนสูงกว่ากลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพน้อย และพบว่ากลุ่มข้าราชการที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม โดยข้าราชการในกลุ่มเดียวกันนี้ พบว่ากลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยด้วย

นอกจากนี้ในการศึกษาของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และคณะ (2547) พบว่า การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมได้ .06 และเมื่อการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมตามค่านิยมสร้างสรรค์รวม จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ร้อยละ 60 ในด้านการทำงานวิจัยนั้นมีพบผลสอดคล้องกันคือ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือครอบครัว เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานวิจัยเป็นอย่างมาก (ไสว นัยปราโมทย์. 2545 ; รุ่ง เจนจิต. 2532 ; จินตนา จงฤทธิสถาพร. 2525 ; ศุภโชค ปิยะสันต์. 2539)

สำหรับตัวแปรอื่น ๆ มีผลพบว่า ค่านิยมมีผลสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล โดย พรรณราย พัทธ์ชัยเจริญ (2543) พบว่าข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ที่มีค่านิยมด้านชีวิตและสุขภาพ ร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน สามารถทำนายพฤติกรรมการกิน การดูแลสุขภาพ และการปฏิบัติทางพุทธได้ และ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และค่านิยมในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่า ค่านิยมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคต การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัยน่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัย โดยคาดว่าผู้ที่มีลักษณะทางจิตในแต่ละตัวแปรดังกล่าวสูง หรือมีสถานการณ์การทำงานวิจัยที่สนับสนุนสูงกว่า น่าจะมีพฤติกรรมในการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะทางจิตในแต่ละตัวแปรต่ำกว่า หรือมีสถานการณ์การทำงานที่สนับสนุนน้อยกว่า

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระพีพรรณ สีหะวงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและรูปแบบการพัฒนางานวิจัยที่เหมาะสมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษกับการนำมาประยุกต์ใช้กับสถาบัน และเพื่อ

เสนอแนะรูปแบบการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ การวิจัยนี้เป็นลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากแบบสอบถาม จากงานสัมมนาการประชุมงานวิชาการ งานวิจัยของมหาวิทยาลัยทั้ง 5 สถาบัน และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่มีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับงานวิจัย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานวิจัยในสถาบันการศึกษาทั้ง 5 สถาบัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่านโยบายด้านวิจัยระดับชาติในแต่ละฉบับ มีความสอดคล้องกันและมุ่งเน้นความสำคัญต่อการวิจัยมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านเศรษฐกิจการและความต้องการด้านแรงงาน ทิศทางการพัฒนาตามกรอบนโยบายของมหาวิทยาลัย รูปแบบการพัฒนางานวิจัยในภาพรวมเน้นการบริหารจัดการโดยหน่วยงานวิจัยของมหาวิทยาลัย บูรณาการกับการขอความร่วมมือในการเสนอผลงานการวิจัยและทุนวิจัย โดยการพัฒนาในรูปแบบชุดโครงการวิจัยและเครือข่ายวิจัย แต่ในทางปฏิบัติพบว่า การสนับสนุนการวิจัยจากรัฐไม่สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการวิจัย โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านจำนวนงบประมาณและการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานกลางระดับนโยบายของมหาวิทยาลัยไม่สะดวกในการประสานความร่วมมือกับผู้วิจัยเท่าที่ควร ขาดเอกภาพการพัฒนารูปแบบงานวิจัย และยังประสบปัญหาการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ทุนการวิจัย และการเข้าร่วมโครงการวิจัยเมื่อมีการจัดประชุม เพื่อติดตามความก้าวหน้าของงานวิจัยเป็นไปอย่างไม่มีทั่วถึงและเท่าเทียมครอบคลุมทั้งหมด

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยทุกประเภท สนับสนุนความเชื่อมโยงของระบบวิจัยให้ในระบบที่เลี้ยง ควรจัดทำแผนแม่บทการวิจัยระดับอุดมศึกษา บังคับใช้และกำหนดงานวิจัยที่ต้องจัดส่งส่วนกลางและงานวิจัยเฉพาะท้องถิ่น มหาวิทยาลัยควรมีรูปแบบการพัฒนางานวิจัยสำหรับบุคลากรแบบยืดหยุ่น การวิจัยเชิงรุกและสนับสนุนการวิจัยตามโครงการพิเศษต่าง ๆ ด้านทรัพยากรบุคคล ควรสร้างและพัฒนาทั้งนักวิจัยที่มีตำแหน่งอาจารย์และตำแหน่งนักวิจัยโดยเฉพาะ และนักวิจัยในบัณฑิตศึกษา ด้านงบประมาณ ควรใช้ระบบคุณธรรมผสมผสานคุณภาพ ด้านคุณภาพงานวิจัย ควรเน้นคุณภาพงานวิจัยให้เผยแพร่และผลที่

ได้จากงานวิจัยนำไปแก้ปัญหา นำเสนอผลงานวิจัยให้แพร่หลายและทั่วถึงมากขึ้น จัดตั้งหน่วยงานเชื่อมโยงผลงานวิจัย หน่วยงานที่เลี้ยงคอยดูแลให้คำแนะนำแก่หน่วยงานที่ยังมีนักวิจัย และผลงานน้อยชิ้น ผู้บริหารในหน่วยงานวิจัยควรมีคุณสมบัติเป็นทั้งนักบริหาร ผู้ประสานงาน และนักวิชาการที่เชี่ยวชาญในเรื่องที่วิจัย และควรให้เครือข่ายวิจัยใช้ทรัพยากรทำวิจัยร่วมกันให้มากที่สุด

ปิยวรรณ บุญเพ็ญ. (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการ ใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะทางจิต (ค่านิยมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน) และปัจจัยสถานการณ์ (การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานวิจัย และ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัย) ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางจิตและสถานการณ์การทำงานต่างกัน และ 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะทางชีวิสังคมและภูมิหลังต่างกัน

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

พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพที่มีลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังต่างกัน การวิเคราะห์ข้อมูลทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 8 กลุ่ม

ผลการวิจัยที่สำคัญมี 5 ประการ ดังนี้ ประการแรก การหาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ พบผลดังนี้ 1) ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพในด้านรวม คือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสามารถทำนายได้ 30% ในกลุ่มรวม และทำนายได้ 31% ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย 2) ตัวแปรทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยด้านการปฏิบัติก่อนเริ่มโครงการวิจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยสามารถทำนายได้ 18% ในกลุ่มรวม และทำนายได้ 20% ในบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย และในกลุ่มบุคลากร

สายวิชาการที่มีอายุราชการมาก โดยจะมีตัวทำนายเพียงตัวเดียวคือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ซึ่งทำนายได้ 12% 3) ตัวแปรทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามข้อเสนอโครงการวิจัยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ 24% ในกลุ่มรวม โดยในกลุ่มอายุราชการน้อยมีตัวทำนายเพียงตัวเดียว คือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ สามารถทำนายได้ 23% และกลุ่มอายุราชการมากมีตัวทำนาย 2 ตัว เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สามารถร่วมกันทำนายได้ 28% 4) ตัวแปรทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการปฏิบัติภายหลังการดำเนินงานเสร็จสิ้น มีตัวทำนายที่สำคัญเพียงตัวเดียว คือ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสามารถทำนายได้ 12% ในกลุ่มรวม และสามารถทำนายในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการมากได้ 13% และพบผลแตกต่างในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุราชการน้อย คือพบว่าตัวแปรที่ทำนายคือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถทำนายได้ 12% ดังนั้นโดยสรุปแล้วพบตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ค่านิยมซื้อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ประการที่สอง จากการหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิตและสถานการณ์

คู่ใดเลย แต่กลับพบผลหลักของตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ ค่านิยมชื่อเสียงและมีความ
 รับผิดชอบ ค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในทุกกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบผลหลักของลักษณะมุ่ง
 อนาคตควบคุมตนในทุกกลุ่มเว้นเพียงกลุ่มที่มีประสบการณ์การวิจัยน้อย สำหรับตัวแปร
 สถานการณ์พบผลหลักของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ในการทำงานวิจัยเฉพาะในกลุ่มอายุ
 ราชการน้อย และพบผลหลักของตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยเฉพาะในกลุ่มอายุ
 ราชการน้อย กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ป.เอก และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา มีดังนี้ 1) จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการทำงาน
 วิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสามารถอธิบายได้ด้วย ค่านิยมชื่อเสียงและรับผิดชอบต่อ ค่านิยมมุ่ง
 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นสำคัญ ดังนั้นหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยควรที่จะจัด
 อบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดจิตลักษณะดังกล่าว โดยเฉพาะในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุราชการน้อย 2) พบ
 ผลหลักของการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มนักวิจัยที่มีอายุราชการน้อย ดังนั้นหน่วยงานทั้งที่เป็น
 ต้นสังกัดและหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย ควรช่วยกันให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทางสังคม
 ให้กับนักวิจัยในกลุ่มนี้เป็นพิเศษ 3) ควรเร่งสร้างแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยให้กับนักวิจัยใน
 กลุ่มที่มีอายุราชการน้อย กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยน้อย และกลุ่มการศึกษาระดับ ป.เอก
 นั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนานักวิจัย
 ในการสร้างค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง 2 ประการ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเพื่อนำไปเป็นชุด
 ฝึกอบรมที่มีคุณภาพสำหรับอบรมนักวิจัยต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากพบผลไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา
 พฤติกรรมการทำงานหลายเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ ดังนั้นจึงควรมีการตรวจสอบโดยการ
 วิจัยในทำนองนี้