



โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A CAUSAL MODEL OF WORK EFFORT ON RESEARCH PROJECT
AMONG SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY DEMONSTRATION SCHOOL TEACHERS

ธนฤติ กองศิลป์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A CAUSAL MODEL OF WORK EFFORT ON RESEARCH PROJECT
AMONG SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY DEMONSTRATION SCHOOL TEACHERS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ

ธนกฤติ กองศิลป์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

ชื่อเรื่อง	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้วิจัย	ธนภฤติ กองศิลป์
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สิทธิพงษ์ วัฒนนานนท์สกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยมีอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถของตนเองและการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 220 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัดแบบรายงานตนเอง ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยแบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ แบบวัดอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตน แบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยและแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ เท่ากับ .89 .91 .93 .88 และ .96 ตามลำดับ และใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS นอกจากนี้ยังตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ การให้ความคาดหวังในความสามารถของตนเองและการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = .392, df = 1, $p = .53$, AGFI = .98, CFI = 1.00, GFI = .99, RMSEA = .00) โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ และตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ อัตมโนทัศน์ทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย และความคาดหวังในความสามารถตน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ร้อยละ 71.6

คำสำคัญ : ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย, การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ, อัตมโนทัศน์ทางวิชาการ, ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง, การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย

Title	A CAUSAL MODEL OF WORK EFFORT ON RESEARCH PROJECT AMONG SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY DEMONSTRATION SCHOOL TEACHERS
Author	THANAKRIT KONGSILP
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Sittipong Wattananonsakul

The objectives of this study are to test the causal model of the effect of academic environment perception on work effort on research projects among teachers at Srinakharinwirot University Demonstration School and to test the mediating role of academic self-concept, expectancy and value. A self-report questionnaire was used to collect data from 220 teachers with simple random sampling with academic environment perception, academic self-concept, expectancy value and work effort on research project questionnaires. The Cronbach's alpha criteria was used and the reliability of the questionnaire was established at .89 .91 .93 .88 and .96, respectively. A Path Analysis was performed to analyze the tested model with AMOS. The results revealed the following: overall goodness-of-fit statistical analysis of a causal model of work effort on research projects among teachers at Srinakharinwirot University Demonstration School as a mediation role in terms of academic self-concept, expectancy and value, which showed that the calculated of indices provided a good model fit (Chi-Square = .392, df = 1, $p = .53$, AGFI = .98, CFI = 1.00, GFI = .99, RMSEA = .00). An independent variable of academic environment perception, the role mediation in academic self-concept, expectancy and value accounted for the calculation of indices and they could explain work effort on research projects of school teachers at 71.6%.

Keyword : Academic environment perception Academic self-concept Expectancy Value Work effort on research project

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตา ความกรุณาและความเอาใจใส่ในรายละเอียดเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล อาจารย์ที่ปรึกษา ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางด้านจิตวิทยา วิธีการวิจัย และการวิเคราะห์ทางสถิติต่างๆ รวมทั้งคอยตอบข้อสงสัยตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของ ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ นพ.ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล กรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ และ อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว ที่คอยให้ความอนุเคราะห์ พยายามชี้แนะและดูแลข้าพเจ้าตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณคุณคุณนัฐพิชฌาย์ คุณณิชากร คุณอัครชัย คุณกฤษณพล คุณกุลธิดาและเพื่อนนิสิตปริญญาโทจิตวิทยาประยุกต์ทุกท่านที่คอยให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องงานวิจัยและเรื่องต่างๆที่คอยร่วมทุกข์ร่วมสุขตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาอีกประสบการณ์ตลอดระยะเวลาการศึกษานี้เป็นสิ่งที่ล้ำค่าต่อผู้วิจัยอย่างที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านจากใจจริง

ธนกฤติ กองศิลป์

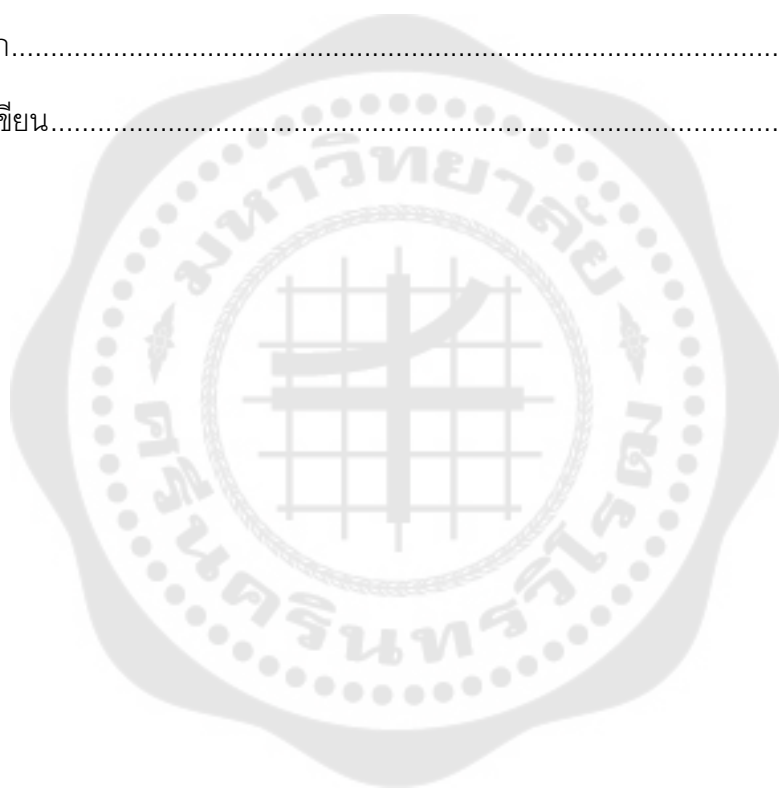
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
สมมุติฐานการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	6
ตัวแปรในงานวิจัย.....	6
นิยามปฏิบัติการ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย	9
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง และการให้คุณค่า	9
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศทางการวิจัย	9
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ	9
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรส่งผ่าน.....	10

6. กรอบแนวคิดงานวิจัย	10
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย	10
1.1 ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย	10
1.2 องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย	11
1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย	12
1.4 เครื่องมือวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย	14
1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง และการให้คุณค่า	15
2.1 ความหมายของความคาดหวังและการให้คุณค่า	15
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง และการให้คุณค่า	18
2.3 การวัดความคาดหวัง และการให้คุณค่า	21
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศทางการวิจัย	23
3.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศทางการวิจัย	23
3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศทางการวิจัย	24
3.3 การวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ	25
3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ	26
4.1 ความหมายของอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ	26
4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ	27
4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรส่งผ่าน	30
5.1 ความหมายของตัวแปรส่งผ่าน	30

5.2 แนวทางการคัดเลือกตัวแปรส่งผ่าน	31
5.3 ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปร.....	32
6. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	45
1.1 ประชากรในการวิจัย.....	45
1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	45
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
2.1 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	46
2.2 ขั้นตอนการพัฒนาและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
4. การจัดกระทำข้อมูล.....	56
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	58
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	59
2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร	60
3. ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล.....	61
4. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	62
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	56
วิธีดำเนินการวิจัย	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	57

สรุปผลการวิจัย	57
การอภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ	62
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	62
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	63
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก.....	70
ประวัติผู้เขียน.....	94



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน.....	11
ตาราง 2 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย	48
ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย.....	49
ตาราง 4 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ.....	51
ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ	51
ตาราง 6 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ.....	52
ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ	53
ตาราง 8 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดความคาดหวังในความสามารถตน.....	53
ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดความคาดหวังในความสามารถของตน.....	54
ตาราง 10 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย.....	54
ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย.....	55
ตาราง 12 แสดงค่าสถิติและเกณฑ์วัดระดับความกลมกลืนของเมตริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของโมเดลเชิงทฤษฎี และเมตริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (สถิติพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2556).....	56
ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ($n=220$)	59
ตาราง 14 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการในงานวิจัย ($n = 220$)	61

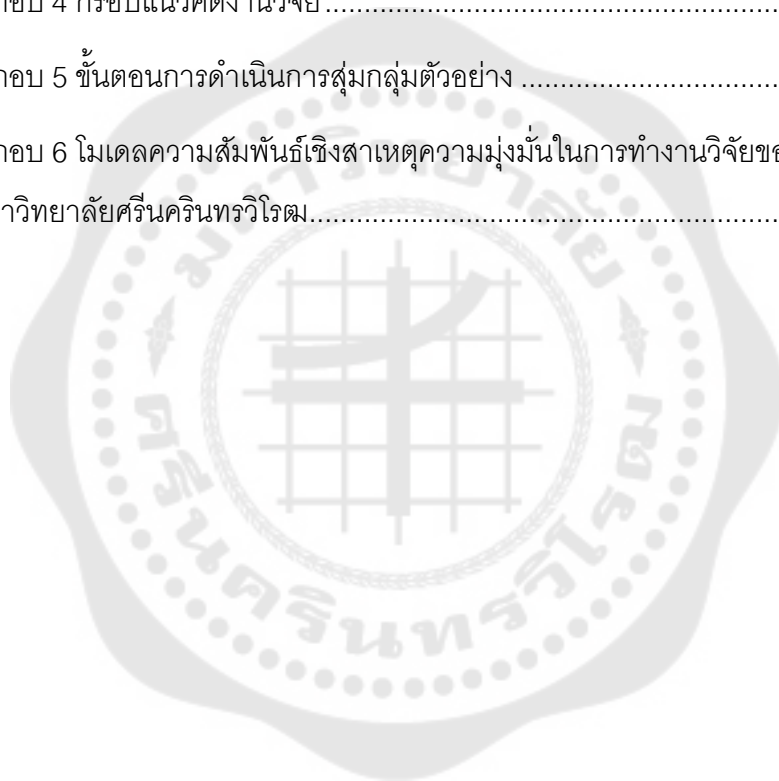
ตาราง 15 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย
 ของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 62

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม..... 64



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แสดงภาพประกอบโมเดล ทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า	20
ภาพประกอบ 2 แสดงอิทธิพลของตัวแปร X ที่มีต่อตัวแปร	31
ภาพประกอบ 3 แสดงอิทธิพลของตัวแปร X ที่มีต่อตัวแปร Y โดยที่มีตัวแปร M เป็นตัวส่งผ่าน ...	31
ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดงานวิจัย	32
ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	46
ภาพประกอบ 6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียน สาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	65



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงต่างบนโลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ด้าน สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ตลอดจนถึงด้านการศึกษา การวิจัยจึงเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมในการอธิบายความแตกต่างท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ที่มนุษย์ตั้งคำถามต้องการ แสวงหาคำตอบ การวิจัยทำให้มนุษย์เกิดความรู้ เข้าใจในธรรมชาติพฤติกรรมมนุษย์รวมทั้ง การวิจัยทำให้ บุคคล ชุมชน สังคม มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนา เจริญรุ่งเรืองอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด(ลธิพิงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2561)ในประเทศที่มีการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น สหรัฐอเมริกา หรือ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีจำนวนงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย ปริมาณมาก พิจารณาจากข้อมูลของมูลนิธิวิทยาศาสตร์แห่งชาติสหรัฐอเมริกา (National Science Foundation) ระบุว่า ในปีรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศจีนมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพิ่มปริมาณ มากขึ้นถึง 2 เท่า ในปี 2008 สหรัฐอเมริกามีปริมาณการเผยแพร่งานวิจัยอยู่ที่ 394,979 งานวิจัย จีนอยู่ที่ 249,049 งานวิจัย ขณะที่ปี 2018 จีนเผยแพร่ผลงานวิจัยเพิ่มขึ้นเป็น 528,263 งานวิจัย ประเทศอินเดีย 135,788 งานชิ้น และสหภาพยุโรปรวมกันทั้งหมดได้ 622,000 งานวิจัย จากสถิติ จำนวนชิ้นงานวิจัยที่มีปริมาณมากในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของรัฐที่ ให้ความสำคัญต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ ในแง่มุมของการพัฒนานักวิจัย การวิจัยถือเป็น กระบวนการเสริมสร้าง กระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงแก้ปัญหา คิดเชิงแก้ปัญหา เกิด กระบวนการเรียนรู้ และพัฒนา ต่อยอดการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีรวมถึง วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์และการสร้างมูลค่าสนับสนุนการพัฒนา ประเทศในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ยังมีการมุ่งเน้นส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของหน่วยงานวิจัยทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อพัฒนาการวิจัย ให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่ และผลักดันผลงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เสริมสร้างเศรษฐกิจ ให้มีความก้าวหน้ากับประเทศอื่นที่มีการพัฒนาใกล้เคียงกัน

จากแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 – 2579) ในยุทธศาสตร์ที่ 2 มีการ กล่าวถึงการส่งเสริมการวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ เสริมสร้างระบบบริหารจัดการ ความรู้และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2560) บทบาทของการวิจัยในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.

2545 นำเสนอสาระสำคัญของการวิจัยไว้ในบริบทการเรียนการสอนเห็นได้จากการผลักดันประเด็นต่างๆ เช่น ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สนับสนุนให้ผู้สอน จัดสภาพแวดล้อม จัดการสื่อการเรียนการสอน อีกทั้งยังให้สถาบันทางการศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาการผลิตงานวิจัยเพื่อการศึกษา รวมถึงการตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย จึงทำให้เห็นได้ว่าแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี ต่างให้ความสำคัญกับการวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนและผู้เรียน

จากนโยบายการขับเคลื่อนและผลักดันด้านการศึกษาของประเทศ ส่งผลให้ภาคส่วนที่รับผิดชอบในประเด็นดังกล่าวจัดทำนโยบายสนับสนุน เห็นได้จากการที่งานวิจัยเป็นหนึ่งในภาระงานของบุคลากรในหน่วยงาน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำวิจัย โดยเฉพาะในกลุ่มอาจารย์สาธิตที่อยู่ภายใต้ระบบของมหาวิทยาลัย มีความพร้อมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร อีกทั้งงานวิจัยยังเป็นหนึ่งในภาระงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต เพราะงานวิจัยเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้อาจารย์ (ครู) สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดเรียนการสอนเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการ และด้านพฤติกรรม อีกทั้งคุณภาพของเอกสารจะช่วยให้ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยสามารถมองเห็นได้และเพิ่มพูนความรู้ต่อตนเองกับผู้อื่น และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมอาชีพทางวิชาการ ในแง่ขององค์การเป็นเป้าหมายขององค์การที่สามารถวัดและประเมินผลได้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งของผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงศักยภาพของบุคคลในด้านวิชาการ การพัฒนาในสายอาชีพในการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น แต่กลับพบว่าอัตราส่วนของจำนวนงานวิจัยและจำนวนอาจารย์นั้นไม่มีความสอดคล้องกัน

ในส่วนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สาโรช บัวศรี (อ้างถึงใน บรรจงฟ้ารุ่งแสง 2539) อดีตอธิการวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ได้กล่าวว่า โรงเรียนสาธิตในประเทศไทยเปรียบเสมือนโรงเรียนสำหรับฝึกสอน ฝึกงาน ของนิสิตมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นยังเป็นโรงเรียนสำหรับให้อาจารย์ได้ปฏิบัติด้านทฤษฎีการสอน การวัดผล การแนะแนว โดยเฉพาะการทำวิจัยเพื่อทำให้วิชาการศึกษา มีความก้าวหน้าและพัฒนา รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพของครูเพื่อเป็นประโยชน์แก่นักเรียน และยังเป็นการแสดงให้เห็นหรือสาธิตถึงเรื่องสำคัญด้านการศึกษาดังๆ เช่นวิธีการสอน การแนะแนว เป็นต้น จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสาธิตในประเทศไทยให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนา ฝึกหัดครูให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติเข้าด้วยกัน เช่น การให้เสริมบทบาทด้านการทำงานวิจัย ส่งเสริมข้อค้นพบใหม่ๆ ด้านการศึกษา เป็นต้น แต่จากการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องของกระบวนการพัฒนาอาจารย์ให้

มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการทำงานวิจัยของโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าในปีงบประมาณ 2562 - 2563 โรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร โรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) มีอาจารย์ทำยื่นขอทุนในการวิจัย จำนวน 44 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 17.6 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

เมื่อวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้อาจารย์ไม่ทำวิจัย พบว่าประเด็นด้านความยากของงานนำไปสู่ความท้อถอยในการทำวิจัยและเกิดทัศนคติด้านลบต่อการวิจัย ประเด็นดังกล่าวจัดเป็นเชิงจิตวิทยาที่ต้องได้รับการแก้ไข สุวิมล ว่องวาณิช (2553) นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนใหญ่มีเวลาในการทำวิจัยไม่เพียงพอ จึงเป็นสาเหตุให้ขาดประสิทธิภาพทางการวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของ Wamala and Ssembatya (2015) ที่พบว่าผลผลิตทางวิชาการที่ขาดประสิทธิภาพของสถานศึกษาในประเทศกำลังพัฒนานั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคลรวมถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ รวมถึงภาระงานหนัก การสอน การกำกับดูแลนักเรียนและปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ไม่เอื้อต่อการทำวิจัยจึงทำให้บุคคลขาด ความพยายาม ขาดความมุ่งมั่น ในวิชาการตลอดจนงานวิจัย

การศึกษาก่อนหน้าต่างให้ความสำคัญกับประเด็นด้านแรงจูงใจที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานวิจัยโดยการศึกษารายงานของ นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา (2562) พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นปัจจัยภายในบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เป็นเจตคติของบุคคลากรที่มีต่องานและมีความผูกพันทางจิตใจ บุคคลจะรับรู้ว่าจะงานเป็นสำคัญในชีวิต ทำให้บุคคลทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน มีความกระตือรือร้น เกิดจากการทุ่มเทให้ให้กับงานทั้งแรงกายแรงใจ หรือกล่าวได้ว่าเป็นปริมาณกำลังและความทุ่มเทที่ใช้ในงานต่อหนึ่งช่วงเวลา พฤติกรรมเหล่านี้มีผลมาจากแรงจูงใจภายในที่มาจากการกำกับตนเอง ตั้งแต่กำกับตนเองจากภายนอกจนนำไปสู่การกำกับตนเองจากภายใน

ความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีความคาดหวัง และ การให้คุณค่า นำเสนอโดย J. Eccles (1983) ระบุว่า ความคาดหวังและคุณค่าที่มีต่อความสำเร็จของบุคคลเป็นตัวแปรสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพยายามเพื่อจะไปสู่ความสำเร็จที่บุคคลตั้งเป้าหมายไว้ โดยความเชื่อกระบวนการคิดเหล่านี้มาจากกระบวนการความคิดภายในของบุคคล ในการรับรู้และตีความประเด็นของความสามารถอ้างอิงตามทฤษฎีความสามารถแห่งตน ของแบนดูรา ส่วนของการให้คุณค่า (value) เป็นปัจจัยของการกำหนด ทางเลือกหรือค่านิยมที่บุคคลจะเลือกทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลและแปลงไปสู่การกระทำของบุคคลเป็นตัวกำหนดแนวทางของพฤติกรรม ทำหน้าที่เป็นเกณฑ์เพื่อเป็นแนวทางไปสู่ทางเลือกในการตัดสินใจของบุคคล และความเป็นเหตุเป็นผลของ

เหตุการณ์ อีกรหัสยังเป็นตัวแปรที่กำหนดการกระทำของบุคคล ความคิดหรือความรู้สึก โดยบุคคลที่เห็นคุณค่าจะให้ความสนใจ ความเชื่อมั่น ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลให้คุณค่ากับสิ่งใดสิ่งหนึ่งน้อยก็จะให้ความสนใจ ความเชื่อมั่นกับสิ่งนั้นน้อย คุณค่าของผลลัพธ์นั้นจะขึ้นอยู่กับความต้องการและความปรารถนาของแต่ละบุคคล (สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2561)

โมเดลของ J. S. Eccles et al. (1989) ยังเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยพบว่าปัจจัยที่อธิบายความมุ่งมั่นในการทำงานมากที่สุด ตามโมเดล ความคาดหวัง และคุณค่า คือ ตัวแปรความคาดหวังในความสามารถของตนในการทำวิจัยให้สำเร็จ โดยความคาดหวัง หมายถึง การคาดคะเนหรือการคาดการณ์ของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นตัวกำหนดความคาดหวัง เพื่อตอบสนองของความต้องการของบุคคล ส่งผลให้พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลจะเป็นไปเพื่อการได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ ประเด็นถัดมา การให้คุณค่า หมายถึง ปัจจัยที่กำหนดค่านิยม หรือการที่บุคคลจะทำหรือไม่ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว สิ่งที่จะกระทำนั้นสำคัญหรือไม่ ต้องการหรือไม่ต้องการ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์บุคคลและแปลงไปสู่ที่บุคคลจะทำพฤติกรรม ทำหน้าที่เป็นเกณฑ์เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจของบุคคล และอาจเพิ่มความเข้มเป็นเหตุเป็นผลของ ในการศึกษาครั้งนี้ พฤติกรรมผลสัมฤทธิ์คือการทำวิจัย ดังนั้นการให้คุณค่าจึงเป็น การให้คุณค่าในการทำวิจัยของครู ครูจะให้คุณค่ากับประเด็นต่าง ๆ กับงานวิจัย

นอกจากนี้โมเดลเชิงทฤษฎีของ J. Eccles (1983) ยังศึกษาปัจจัยด้านตนเอง (self) โดยเสนอ การรับรู้อัตมโนทัศน์ตนเองเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เป็นผลมาจากที่บุคคลมองตนเองหรือจากผู้อื่น มีผลโดยตรงต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล (อิทธิฐาน ทองทรัพย์, 2562) และเมื่อพิจารณาหาตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย พบว่าการรับรู้บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะมีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานเฉพาะอย่าง

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีสมมุติฐานตามโมเดลเชิงทฤษฎีและตอบคำถามวิจัยคือ การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการส่งผลทางตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย โดยส่งผ่านอิทธิพลผ่านตัวแปร อัตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวัง การให้คุณค่า โดยการตั้งสมมุติฐานงานวิจัยเป็นไปตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามการศึกษากาวิเคราะห์อิทธิพล โดยกำหนดเป็นการศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเพื่อตอบคำถามงานวิจัย ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความมุ่งมั่นในการ

วิจัยของครู เพื่อให้เกิดผลงานวิจัยที่ตอบสนองนโยบายของชาติ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาครูให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาได้ในอนาคต

สมมุติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องของโมเดลเชิงสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย โดยมียัตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุด้านความคาดหวัง การให้คุณค่า อัตมโนทัศน์ทางวิชาการ และการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคาดหวัง การให้คุณค่า อัตมโนทัศน์ทางวิชาการ และการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษานี้พิจารณาถึงอิทธิพลของความคาดหวัง การให้คุณค่า อัตมโนทัศน์ทางวิชาการ และการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลที่ได้จากการศึกษาก่อให้เกิดองค์ความรู้เชิงทฤษฎีที่อธิบายและทำนายพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย เป็นประโยชน์ในการกำหนดกิจกรรมเพื่อเพิ่มระดับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ด้านองค์ความรู้

ได้ตรวจสอบความตรงความตรงของโมเดลการรับรู้อิทธิพลของความคาดหวัง การให้คุณค่า อัตมโนทัศน์ทางวิชาการ และการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้านการนำไปใช้

สามารถนำปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการทำการวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปใช้ประกอบในการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมต่างๆ เพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำการวิจัยของคุณ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 3 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565 รวม 578 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5 – 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) งานวิจัยนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ 11 พารามิเตอร์ได้จำนวนขั้นต่ำคือ 220 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เป็น 242 คน ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารสมบูรณ์ฉบับออนไลน์ จำนวน 242 ชุด ได้ข้อมูลแบบสอบถามตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.90 โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน

ตัวแปรในงานวิจัย

ตัวแปรในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 ความคาดหวังในความสามารถของตน
 - 1.2 การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย
 - 1.3 การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ
 - 1.4 อัตมโนทัศน์ทางวิชาการ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ความมุ่งมั่นในการทำวิจัย

นิยามปฏิบัติการ

1. **ความมุ่งมั่นในการทำวิจัย** หมายถึง เจตคติของบุคลากรที่มีต่องานวิจัย รับรู้ว่าการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต ทำให้บุคคลทุ่มเทและเสียสละให้กับการทำงานวิจัย มีความกระตือรือร้น เกิดจากการใส่พลังกายและพลังใจให้กับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้วัดความมุ่งมั่นในการทำวิจัยโดยใช้แบบวัดความมุ่งมั่นในงาน (Work effort Scale) ตามแนวคิดของ ของ De Cooman et al. (2009) มาใช้วัดตัวแปรความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ แบบวัดเป็นลักษณะมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

2. **ความคาดหวังในความสามารถของตน** หมายถึง การคาดการณ์หรือคาดคะเนของบุคคลต่อความสามารถของตน โดยบุคคลพิจารณาประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นปัจจัยกำหนดความคาดหวัง เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล เป็นความรู้สึกความคิดเห็นที่เป็นประจักษ์ ส่งผลให้พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลจะเป็นไปเพื่อการได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดวัดความคาดหวังในความสามารถตน ผู้วิจัยนำแบบวัดความคาดหวังในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของ Eccles (1983) ที่พัฒนาจากแนวคิด Expectancy-value Theory ของ ส่วน Wigfield and Eccles (2000) มาใช้วัดตัวแปรความคาดหวังในความสามารถตน โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับความคาดหวังในความสามารถตนของอาจารย์ แบบวัดเป็นลักษณะมาตรประมาณค่า 4 ระดับ

3. **การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย** หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกสำคัญในการสร้างหรือชิ้นนำพฤติกรรม โดยอาจารย์ที่เห็นคุณค่าจะให้ความสำคัญและความสนใจและเห็นประโยชน์ในสิ่งนั้น จนเกิดเป็นความผูกใจมั่นในการทำงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ผู้วิจัยนำแบบวัดที่พัฒนาจากแนวคิด Expectancy-value Theory ของ Wigfield and Eccles (2000) มาใช้วัดตัวแปรการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยของอาจารย์ แบบวัดเป็นลักษณะมาตรประมาณค่า 4 ระดับ

4. **การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ** หมายถึง กระบวนการประมวลและตีความสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการทำวิจัย ทั้งในแง่ของการทำวิจัย พฤติกรรมการถ่ายทอดความรู้ตลอดจนสิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวก และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับผู้อื่น เพื่อที่จะส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการเรียนรู้การวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดการรับรู้สภาพแวดล้อมทางวิชาการของ เหมันต์ พรหมสนธิ (2563) มาใช้วัดตัวแปรการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการของอาจารย์ แบบวัดเป็นลักษณะมาตราประมาณค่า 4 ระดับ

5. อ้อมโนทัศน์ทางวิชาการ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด เจตคติและคุณค่าในตนเองของอาจารย์เกี่ยวกับความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยและงานวิชาการ

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดอ้อมโนทัศน์ทางวิชาการ ผู้วิจัยนำแบบวัดแบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ของ สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช (2550) ที่พัฒนาจากแนวคิดของ Marsh et al. (1998) มาใช้วัดตัวแปรอ้อมโนทัศน์ทางวิชาการ โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับอ้อมโนทัศน์ทางวิชาการ ของอาจารย์ แบบวัดเป็นลักษณะมาตราประมาณค่า 4 ระดับ

6. โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง โรงเรียนสาธิต ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม) โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม) และโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ปทุมวัน)

7. อาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง อาจารย์โรงเรียนสาธิต ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม) โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม) และ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ปทุมวัน) จำนวน 533 คน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย

- 1.1 ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย
- 1.2 ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย
- 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย
- 1.4 แนววัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย
- 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 1.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง และการให้คุณค่า

- 2.1 ความหมายของความคาดหวัง
- 2.2 ความหมายของการให้คุณค่า
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง และการให้คุณค่า
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศทางการวิจัย

- 3.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศทางการวิจัย
- 3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศทางการวิจัย
- 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.3.1 งานวิจัยในประเทศ

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ

- 4.1 ความหมายของอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ
- 4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.3.1 งานวิจัยในประเทศ

4.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรส่งผ่าน

5.1 ความหมายของตัวแปรส่งผ่าน

5.2 แนวทางการคัดเลือกตัวแปรส่งผ่าน

5.3 ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปร

5.4 การวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของตัวแปร

5.5 การกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์บทบาทการส่งผ่านของตัวแปร

6. กรอบแนวคิดงานวิจัย

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย

1.1 ความหมายของความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย

จากการทบทวนศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยมีการนิยามจากนักวิชาการหลากหลาย ผู้วิจัยเลือกใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน คือความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีความหมาย ดังนี้

นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา (2562) กล่าวว่าความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง เจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน แสดงถึงแนวทางในการทำงาน ความมุ่งมั่นที่มีต่องาน และพยายามที่จะทำงาน โดยมีการรับรู้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันทางใจกับงาน ทุ่มเท และเสียสละให้กับงานของบุคคล

Bidee et al. (2013) ที่กล่าวว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นลักษณะทางเจตคติ และพฤติกรรม มุ่งเน้นการให้ความสนใจการมีส่วนร่วม การมีความกระตือรือร้น เกิดจากทุ่มเททั้งพลังกาย พลังใจให้กับงานของบุคคล

Kacmar, Zivnuska, and White (2007) กล่าวว่าความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน แสดงถึงแนวทางในการทำงาน ความพยายามและความอดทนต่อการทำงาน

Brown and Peterson (1994) ได้แยกแยะแรงจูงใจออกจากความมุ่งมั่นในการทำงานออกจากกัน เพื่อให้ความมุ่งมั่นในการทำงานมีความชัดเจน กล่าวว่าความมุ่งมั่นในการ

ทำงาน คือสื่อกลางของแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ จึงได้นิยามความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ กำลังทุ่มเทลงไปในงานใดงานหนึ่งต่อหนึ่งช่วงเวลา พฤติกรรมมีผลมาจากแรงจูงใจ

ในขณะที่ De Cooman, Stylen, Van den Broeck, Sels, and De Witte (2013) ระบุว่าความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นการรวมตัวกันของแรงจูงใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความรู้สึกที่แรงกล้า คือ ความตื่นตัวในการทำงานของบุคคลรวมถึงการเอาใจจริงเอาใจของบุคคลทำในงาน จากการทุ่มเท พลังใจ พลังกาย กับงานนั้นๆ

2) ความเพียร คือ ความพยายามของบุคคลในการทำงาน ถึงว่างานที่ทำนั้นมี ความยากลำบากและใช้ระยะเวลานาน ก็พร้อมที่จะทำให้สำเร็จ

3) ทิศทาง คือ แนวทางในการทำงานของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับงานที่กระทำ เป็นไปในแนวทางและทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคคลเกิดประสิทธิภาพในการทำงานโดยเกิดจากแรงจูงใจภายในตนเอง

เมื่อพิจารณาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ โดยอธิบายจากแรงจูงใจภายใน และ Kanfer (1990) กล่าวว่าความมุ่งมั่นในการทำงานมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบดังนี้

- 1) จุดประสงค์ในสิ่งที่บุคคลทำ
- 2) การทุ่มเทเพื่องานของบุคคล
- 3) ความเพียร

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย หมายถึง เจตคติของบุคคลการที่มีต่องานวิจัย รู้ว่าการทำงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต ทำให้บุคคลทุ่มเทและเสียสละให้กับงานวิจัย มีความกระตือรือร้น หรือกล่าวได้ว่าเป็นปริมาณกำลังและความทุ่มเทที่ใช้ในงานต่อหนึ่งช่วงเวลา พฤติกรรมเหล่านี้มีผลมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการกำกับตนเองในรูปแบบต่างๆ

1.2 องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย

องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน ได้แก่ แนวทางในการทำงาน ความเพียรในการทำงานและความเข้มข้นในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 องค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการทำงาน

ชื่อนักวิจัย/ องค์ประกอบ	ความเพียร	ทิศทาง	ความรู้สึกรักที่แรงกล้า
De Cooman, De Gieter, Pepermans, Jegers, and Van Acker (2009)	✓	✓	✓
Bidee et al. (2013)	✓		✓
Kacmar et al. (2007)	✓	✓	✓
Yeo and Neal (2004)	✓		
Locke, Shaw, Saari, and Latham (1981)	✓	✓	✓
Brown and Peterson (1994)		✓	✓

จากการพิจารณาองค์ประกอบความมุ่งมั่นในการทำงาน De Cooman et al. (2009) วิจัยสรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย ประกอบไปด้วย

1. แนวทางในการทำงาน คือ การลำดับความสำคัญและการตั้งเป้าหมายในการทำงาน โดยการตั้งเป้าหมายขึ้นอยู่กับงานที่บุคคลกระทำ และแรงจูงใจภายในตนเองจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ความเข้มข้นในการทำงาน คือ ความตื่นตัวในการทำงานจากการทุ่มเทแรงกายแรงใจในงาน

3. ความเพียรในการทำงาน คือ ความพยายามในการทำงาน การที่บุคคลทำงานจนสำเร็จ แม้ว่าจะงานนั้นจะมีอุปสรรคหรือความยากมากแค่ไหนก็ตาม

1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำวิจัย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัญญา ประดิษฐ์บาทุกา (2556) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย ดังนี้

1.3.1 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยใน การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ได้แก่ 1) การ

กำหนดนโยบาย หมายถึง การที่ อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยหรือคณะโดยกำหนดแนวทางในการอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เช่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน และมีการกำหนดภาระงานไว้อย่างชัดเจน 2) โอกาสก้าวหน้าและพัฒนา หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยหรือคณะ โดยให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน และให้โอกาสศึกษา ศึกษานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ 3) การยอมรับ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัย คณะโดยมหาวิทยาลัย ที่เห็นคุณค่า ชื่นชมและให้ความสำคัญที่อาจารย์ทำงานวิจัย หรือเห็นว่าอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นการทำคุณประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย

1.3.2 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงาน หรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การชี้แนะโดยตรง ตลอดจนให้การสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานว่า การจัดการเรียนการสอนและการวิจัยของอาจารย์เป็นอย่างไร 2) การรับรู้การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการให้ความรัก ความเห็นใจ ให้การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่ม ใหม่การยอมรับและเห็นคุณค่าในปฏิบัติงาน และ 3) การสนับสนุนด้านวัตถุ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการเสียสละเวลาช่วยเหลือ ลงแรงช่วยเหลือ และสนับสนุนวัสดุสิ่งของ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ สื่อการจัด การเรียนรู้และ การวิจัย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาจารย์

1.3.3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่น่าพอใจของอาจารย์ มีอิทธิพลมาจากการรับรู้ว่างานที่บุคคลทำจะสำเร็จและประสบความสำเร็จของบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ

1. ความพึงพอใจในงานด้านบริบท หมายถึง ความรู้สึกที่น่าพอใจของอาจารย์ต่อสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน สมาชิกในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของอาจารย์ต่อลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ พื่อใจและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

1.3.4 สมรรถนะของอาจารย์ ความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามภารกิจ โดยใช้ประสพการณ์ทักษะและความรู้ที่ได้สั่งสมมา

จากการทบทวนเอกสารแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากทางมหาวิทยาลัย การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร 2) การรับรู้การสนับสนุนด้านอารมณ์ 3) การสนับสนุนด้านวัตถุ

1.4 เครื่องมือวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม การวัดความมุ่งมั่นในการทำงานมีการปรับปรุง อ้างอิง โดยแบบวัด work effort scale ตามแนวคิดของ ของ De Cooman et al. (2009) ประกอบด้วย แนวทางในการทำงาน (direction) ทิศทาง (direction/relevance) ความเพียรในการทำงาน (persistence) แบบวัดเป็นลักษณะมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ 4 หมายถึง มากที่สุด จนถึง 1 หมายถึง น้อยที่สุด

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ปัญญา ประดิษฐ์บาทุภา (2556) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง 720 คน ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีค่าอิทธิพลที่แตกต่างกัน โดยอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าอิทธิพลสูงกว่า และอาจารย์ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงทางด้าน ความมีสติรู้คิด สมรรถนะของอาจารย์ มีการรับรู้การสนับสนุนและความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย

นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา (2562) ได้ทำวิจัยโดยตรวจสอบความตรงของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในพนักงาน โดยมีการกำกับตนเอง ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน การวิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (path analysis) ผลการวิจัย การกำกับตนเองและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีความสำคัญต่อการส่งอิทธิพลไปยังภาวะผู้นำในตนเองไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงาน โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า

1.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bidee et al. (2013) ได้ทำการวิจัยเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ประเภทของแรงจูงใจ (เช่น แรงจูงใจที่ควบคุมโดยอิสระและแบบควบคุม) กับความมุ่งมั่นในการทำงาน

ของอาสาสมัคร และตรวจสอบด้วยว่าความสัมพันธ์นี้ได้รับผลกระทบจากองค์กรที่มีอาสาสมัครหรือไม่ เกี่ยวกับแรงจูงใจในตนเอง ผู้วิจัยคาดว่าแรงจูงใจในตนเองจะอธิบายในเชิงบวกเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงานของอาสาสมัคร และได้ตั้งสมมติฐานสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความเป็นจริงสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ควบคุมได้กับความพยายามในการทำงาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยทำการศึกษาในกลุ่มอาสาสมัครจากสี่องค์กรที่แตกต่างกัน ผลลัพธ์พบว่าแรงจูงใจที่เป็นอิสระหรือเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น อาสาสมัครจะทุ่มเทความพยายามมากขึ้นในการทำงานอาสาสมัครของพวกเขา สิ่งนี้สนับสนุน SDT ของ Deci and Ryan (1985) ที่คำนึงถึงประเภทของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ต่างๆ ตาม SDT ทุกคนมีความต้องการโดยกำเนิดสำหรับอิสรภาพ ความสามารถ และความสัมพันธ์ และพบว่าความพึงพอใจของความต้องการเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจ การพัฒนา และความเป็นอยู่ที่ดีนอกจากนี้ พฤติกรรมที่ควบคุมโดยอิสระยังคิดว่าส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับความต้องการที่มากขึ้น

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง และการให้คุณค่า

2.1 ความหมายของความคาดหวังและการให้คุณค่า

ความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลคาดคะเนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นตัวกำหนดความคาดหวัง อนุมาณได้ว่าความคาดหวังเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก ของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมให้ได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ ส่วน Wigfield and Eccles (2000) กล่าวว่าความคาดหวังไว้ คือ ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

นักวิชาการในประเทศไทยได้กล่าวถึงความคาดหวังว่า หมายถึง สิ่งที่คาดการณ์เพื่อความต้องการของบุคคล อาจจะมีผลมาจากประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา การตั้งความคาดหวังของบุคคลจะกำหนดระดับไว้เพื่อเป็นแนวทางของบุคคลที่ให้คำสำเร็จในอนาคต (เกศสินี กลั่นบุศย์, 2540) สอดคล้องกับ สุจิตตรา ไนยจิตย์ (2555) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดคะเนกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยนึกถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น การคาดหวังอาจมีความแตกต่างกันไปเนื่องจากปัจจัยต่างๆเช่นประสบการณ์ในอดีต และระดับความคาดหวังของแต่ละบุคคล

ฤทัย นิธิธนวิสิต (2553) ความคาดหวัง หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความหวัง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดหนึ่งสิ่งหนึ่ง โดยมีการคำนวณไว้ล่วงหน้าว่าจะเป็นแบบสิ่งที่คุณคิดไว้

อาร์ ลีอกลาง (2555) ความคาดหวัง หมายถึง การบุคคลประเมินต่อสถานการณ์ หรือความรู้สึกนึกคิด ว่าควรเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์นั้นๆ

พรพิมล รียาย และคณะ (2555) ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความต้องการและการรับรู้ การคาดการณ์สิ่งที่ต้องการในอนาคต

พัชรี มหาลาภ (2538) กล่าวว่าปัจจัยที่กำหนดความหวังมี 3 ปัจจัย

1. ลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกัน

2. ประสบการณ์ที่ผ่านมา กล่าวได้ว่าถ้าบุคคลเคยทำงานประสบความสำเร็จมาก่อนในอดีต บุคคลจะกำหนดแนวทางความคาดหวังในการที่จะทำงานให้สำเร็จในอนาคตที่สูงขึ้น และสามารถประเมินความเป็นจริงได้มากขึ้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลสามารถลดระดับความคาดหวังลงมาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดหวังจากความคาดหวังที่บุคคลตั้งเอาไว้

3. ขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ กล่าวได้ว่า การคาดการณ์ของบุคคล จะเป็นนามธรรมหรือรูปธรรม มีการประมาณค่าโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัด บุคคลจะประเมินค่าแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ ภูมิหลัง ประสบการณ์ที่ผ่านมา

(สังเวียง อ่อนแก้ว, 2536) กล่าวว่าองค์ประกอบของความคาดหวังไว้ 3 องค์ประกอบด้วยกัน

1. การคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น คือ การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรม ขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลคาดหวังต่อผลลัพธ์

2. คุณค่าหรือความพอใจในสิ่งที่เกิดขึ้น คือ ผลลัพธ์ที่บุคคลคาดหวังว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ จนทำให้บุคคลเห็นคุณค่าของสิ่งที่ทำลงไป

3. ความคาดหวังที่เกี่ยวกับความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลตัดสินใจว่าจะปฏิบัติงานดังกล่าวหรือไม่

Eccles (1983) ได้แยกองค์ประกอบแรงจูงใจของความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความเชื่อ ไว้ 2 องค์ประกอบ (Expectancy Related Believe)

1. ความเชื่อในความสามารถ คือ การที่บุคคลสามารถตระหนักถึงความสามารถของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จ (Fredricks and Eccles, 2002) หรือการที่บุคคลประเมินความสามารถที่จะทำงานนั้นๆ ที่แตกต่างกันได้จนสำเร็จ (Xiang, McBride and Guan, 2004)

2. ความคาดหวังในความสำเร็จ คือ การที่บุคคลเชื่อในความสามารถเฉพาะด้านของตน คิดว่าทำได้และเกิดผลที่น่าพอใจ (Wigfield, 1994)

ดังนั้นความคาดหวังในความสามารถตน จึงหมายถึง การคาดการณ์หรือคาดคะเนของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นตัวกำหนดความคาดหวัง เพื่อตอบสนองของความต้องการของบุคคล เป็นความรู้สึกความคิดเห็นที่แสดงออก ส่งผลให้เกิดการกระทำของบุคคล เพื่อผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ มีองค์ประกอบคือความเชื่อในความสามารถของตนและความคาดหวังในความสำเร็จตั้งไว้

การให้คุณค่า หมายถึง ปัจจัยที่กำหนดค่านิยม หรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือไม่ โดยคำนึงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ถือเป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลและสามารถนำไปสู่การกระทำของแต่ละบุคคลด้วย ทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ในการเป็นแนวทางในการดำเนินการ

Eccles and Wigfield (1995) ได้แบ่งองค์ประกอบของการให้คุณค่าออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. คุณค่าในความสำเร็จ คือ การรับรู้ลักษณะของงาน และการให้ความสำคัญกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การให้ความสำคัญกับความยากง่ายของลักษณะงานเพื่อเป็นเกณฑ์วัดความสำคัญของคุณค่า เป็นการสร้างความท้าทายส่วนบุคคลเพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

2. คุณค่าต่อภายใน คือ ความพอใจของแต่ละบุคคลเป็นการรับรู้ในขณะที่กระทำกิจกรรมนั้นๆ จะถูกแสดงออกในแต่ละบุคคลด้วยการให้ความสนใจกับสิ่งๆนั้นและจะแสดงออกผ่านสิ่งที่ทำ เนื่องจากเป็นสิ่งที่บุคคลพอใจ

3. คุณประโยชน์ คือ สิ่งที่ได้รับมีคุณประโยชน์กับเป้าหมายในปัจจุบันอนาคต หรือแผนการที่ตั้งไว้

4. ความคุ้มค่า คือ การรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าของสิ่งที่ทำ โดยความคุ้มค่าจะถูกแยกออกจากตัวแปรคุณค่าส่วนตัวของบุคคล (Eccles & A. Wigfield, 2002) เนื่องจากความคุ้มค่าเป็นตัวแปรในทางลบของการทำกิจกรรม เมื่อการตระหนักถึงระดับความคุ้มค่าหรือประโยชน์มากขึ้นก็จะส่งผลต่อการความรู้ในความพยายามไปสู่ความสำเร็จมากขึ้น ดังนั้นการรับรู้ถึงความคุ้มค่าเกิดจากการรับรู้ว่าการใช้เวลาไปกับกิจกรรมอื่นแล้วมีคุณค่าเพียงใดสำหรับตนเองมี สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการกระทำกิจกรรมนั้นๆของบุคคลส่งผลต่อการจูงใจในการกระทำกิจกรรมนั้นๆด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่า การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างหรือก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยบุคคลที่เห็นคุณค่าในสิ่งๆนั้นจะให้ความสำคัญและความสนใจ รวมทั้งเห็นประโยชน์ในสิ่งๆนั้นจนเกิดเป็นความยึดมั่นในการทำงานวิจัย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง และการให้คุณค่า

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดยนักวิชาการหลายท่าน แต่ผู้วิจัยเลือกนำเสนอเพียง 2 ท่านที่ได้รับความนิยม คือ

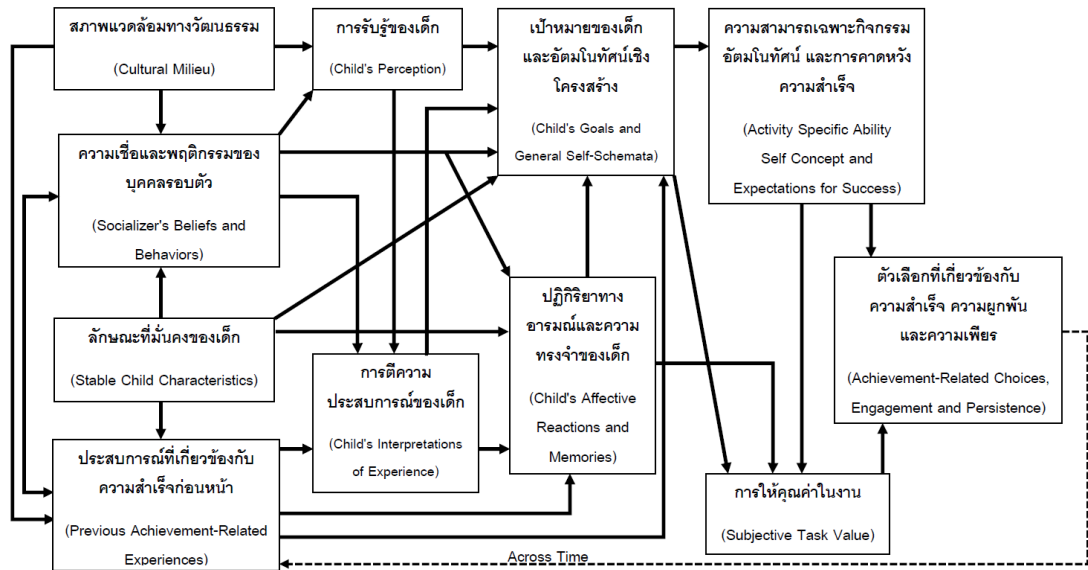
V. Vroom (1964) ได้นำเสนอความคาดหวังในการทำงานเป็นการอธิบายกระบวนการแรงจูงใจในการทำงาน การที่จะให้พนักงานทำงานเพิ่มมากขึ้นต้องเข้าใจการรับรู้ของบุคคลและ เมื่อบุคคลทำงานเพิ่มขึ้นบุคคลจะประเมินตนเองว่าจะได้อะไรจากการทำงานที่มากขึ้น หรือการคาดการณ์ว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเลือกที่จะทำพฤติกรรมบางอย่าง โดยกรณีของการทำงาน ความพยายามของพนักงานจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อพนักงานได้ไตร่ตรองว่าสิ่งที่ทำนั้นนำไปสู่ความพึงพอใจ เช่น พนักงานที่ทำงานมากขึ้นจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นทำให้พนักงานได้รับเลื่อนตำแหน่งและได้ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

Studer and Knecht (2016) ได้กล่าวใน Progress in Brain Research, 2016 ว่า ทฤษฎีความคาดหวัง - การให้คุณค่า (V. Vroom, 1964) ตั้งสมมติฐานว่าแรงจูงใจของพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นถูกกำหนดโดยความคาดหวัง คือความเป็นไปได้ที่จะผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการ (โดยใช้เครื่องมือ) จะได้รับจากพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น และการให้คุณค่า คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ต้องการนั้นมากน้อยเพียงใด ปัจจัยหลักทั้งสองนี้รวมกันผ่านการคูณ เช่น $\text{แรงจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{คุณค่า}$ จะมีมากเมื่อทั้งความคาดหวังและคุณค่าที่บุคคลให้กับงานนั้นๆสูง แต่จะหายไปเมื่อปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเหล่านี้มีค่าเท่ากับศูนย์ โดย Vroom ได้แบ่งความคาดหวังออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ องค์ประกอบแรกเกี่ยวข้องกับความเชื่อของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความสามารถส่วนบุคคลของตนในการทำกิจกรรมที่กำหนดในระดับที่ต้องการ กล่าวคือ เป็นความสัมพันธ์ที่รับรู้ได้ระหว่างความพยายามและการแสดงออก องค์ประกอบย่อยนี้เรียกว่า "ความคาดหวัง" และ องค์ประกอบย่อยที่สองเกี่ยวข้องกับความเชื่อของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความเชื่อมโยงความน่าจะเป็นระหว่างกิจกรรมที่ดำเนินการกับผลลัพธ์ที่ต้องการ เรียกว่า "เครื่องมือ" องค์ประกอบย่อยทั้งสองนี้ถูกรวมเข้าด้วยกันอีกครั้งผ่านการคูณ ดังนั้นความคาดหวังโดยรวมจะสูงเมื่อบุคคลทั้งสองเชื่อว่าพวกเขาจะสามารถดำเนินกิจกรรมที่กำหนดได้ด้วยตนเอง และการดำเนินการที่ประสบความสำเร็จของกิจกรรมนี้มักจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

อีกท่านคือ Eccles and Wigfield (2002) ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง - คุณค่า ได้อธิบายว่าความคาดหวังและคุณค่าที่บุคคลมีต่อความสำเร็จนั้นเป็นปัจจัยสำคัญเพราะ เป็นสิ่งที่นำไปสู่การพยายามเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่บุคคลตั้งเป้าหมายไว้ โดยเชื่อว่าความคาดหวังและคุณค่าของแต่ละบุคคลได้รับอิทธิพลจากระบวนการภายในของตัวบุคคลในการรับรู้ และแปลความ รวมทั้งความคิดของผู้อื่น โดยแนวคิดนี้กล่าวถึงทางเลือกของบุคคล การดำรงอยู่ และประสิทธิภาพในการเรียน โดยแนวคิดของ Eccles and Wigfield (2002) ได้พัฒนามาจาก แบบจำลองเชิงทฤษฎีของ Atkinson (1957) เป็นผู้แรกที่พัฒนาโมเดลความคาดหวัง - คุณค่า โดยได้รับอิทธิพลมาจาก Lewin (1938) ที่กล่าวว่า ระดับความมุ่งมั่นของบุคคลขึ้นอยู่กับระดับของ ความสามารถของตนเอง เพื่ออธิบายถึงแรงจูงใจและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ประเภท ต่างๆของแต่ละบุคคล โดย Atkinson (1957) เชื่อว่าพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล ที่ ถูกกำหนดด้วยความคาดหวังต่อความสำเร็จ แรงจูงใจ และการให้คุณค่า และ V. Vroom (1964) เชื่อว่าแรงจูงใจของบุคคลประกอบไปด้วย ความคาดหวังในงาน คุณค่าของงานและการใช้งานเป็น เครื่องมือ ในเวลาต่อมา Eccles and Wigfield (2002) ได้พัฒนาทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่าสมัยใหม่ได้กล่าวว่า ความคาดหวัง คือความเชื่อส่วนบุคคลว่าสามารถปฏิบัติในภารกิจ ต่างๆด้วยการกระตุ้นการให้คุณค่าในการปฏิบัติงานในสิ่งที่บุคคลทำ โดยทฤษฎีความคาดหวัง - การให้คุณค่าของ Eccles et al. มีพื้นฐานมาจากความเชื่อส่วนบุคคลโดยความเชื่อด้านแรงจูงใจ เกิดจากกระบวนการทางปัญญา คือกระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้สิ่งแวดล้อมรอบตัว ด้านวัฒนธรรมและสังคมของบุคคล และการตีความถึงเหตุและผลของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ได้รับ อิทธิพลจากตัวแปรภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสังคม ความเชื่อและ พฤติกรรมของผู้คนที่บุคคลปฏิสัมพันธ์ด้วย และการประสบความสำเร็จในอดีต ตัวแปรเหล่านี้มี อิทธิพลต่อความเชื่อด้านแรงจูงใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นบริบทของบุคคลที่สามารถส่งผลต่อ การทำให้บุคคลได้รับโอกาสหรือถูกจำกัดในด้านความเชื่อและพฤติกรรมได้

Eccles and A. Wigfield (2002) และ LAWLER III and Porter (1967) ได้ขยาย โมเดลของ Vrooms และกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความคาดหวังและคุณค่า LAWLER III and Porter (1967) ระบุว่าคุณค่านั้นถูกกำหนด โดยระดับที่เชื่อว่าผลลัพธ์จะตอบสนองความต้องการ ด้านความปลอดภัย ความนับถือ ความเป็นอิสระ และการตระหนักรู้ในตนเอง Wigfield and Eccles (2000) ให้เหตุผลว่าความคาดหวังและคุณค่านั้นได้รับผลกระทบ จากความเชื่อเฉพาะงาน เช่น การรับรู้ถึงความยากลำบาก และรูปแบบและเป้าหมายของตนเอง ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อ การขัดเกลาทางสังคม และประสบการณ์ความสำเร็จในอดีตของผู้อื่น องค์ประกอบของคุณค่า คือ

ระดับของความเพิดเพลิน (คุณค่าที่แท้จริง), การให้ความสำคัญของการทำผลงานได้ดีในงานที่กำหนด (คุณค่าการบรรลุ), ระดับ ความเหมาะสมกับเป้าหมายปัจจุบัน (อรรถประโยชน์) และ “ต้นทุนสัมพัทธ์” รวมถึงความพยายาม ที่จำเป็น สูญเสียโอกาสทางเลือก และผลกระทบด้านลบ และความสอดคล้องกับกรอบการทำงาน (Eccles, 1983) ระบุว่าความคาดหวังและการให้คุณค่ามีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ การคงอยู่ และทางเลือก ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงภาพประกอบโมเดล ทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า (Wigfield and Eccles, 2000)

ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้มีความแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น ในโมเดลของ J. Eccles (1983) ผลที่คาดหวังจะถูกรวมเข้ากับการประเมินคุณค่าโดยตรง แทนที่จะแสดงเป็นปัจจัยที่แยกออกมา ในขณะที่เดียวกัน แบบจำลองของ Lawler and Porter ไม่ได้พิจารณาและทั้งแบบจำลองและทฤษฎีของ Vroom ไม่ได้แยกความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างผลที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก

ทฤษฎีความคาดหวัง - การให้คุณค่าที่ได้รับการพัฒนาโดย Eccles and Wigfield (2002) ทฤษฎีนี้ตั้งสมมติฐานว่าตัวเลือกที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็งนั้นได้รับแรงบันดาลใจจากการรวมกันของความคาดหวังของผู้คนสำหรับความสำเร็จและคุณค่าของงานส่วนบุคคล ตัวอย่างเช่น เด็ก ๆ มีแนวโน้มที่จะทำกิจกรรมหากพวกเขาคาดหวังว่าจะทำดีและเห็นคุณค่าของกิจกรรม โมเดลนี้แยกคุณค่าของงานออกเป็นสี่ส่วน คุณค่าการบรรลุ (เช่น ความสำเร็จของการทำ

ดี) คุณค่าที่แท้จริง (เช่น ความเพียรพยายามส่วนตัว) คุณค่าอรรถประโยชน์ (เช่น การรับรู้ถึงประโยชน์ สำหรับเป้าหมายในอนาคต) และต้นทุน (เช่น การแข่งขันกับผู้อื่น เป้าหมาย) ตามแบบจำลอง คุณค่าความคาดหวัง ความคาดหวังสำหรับความสำเร็จและคุณค่างานนั้นถูกกำหนดโดยปัจจัย หลายอย่างรวมกัน รวมถึงคุณลักษณะของเด็ก (ความสามารถ ประสบการณ์ก่อนหน้า เป้าหมาย แนวคิดในตนเอง ความเชื่อ ความคาดหวัง การตีความ) และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม (สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ความเชื่อและพฤติกรรมของนักสังคมสงเคราะห์)

การวิจัยยืนยันว่าความคาดหวังสำหรับความสำเร็จและคุณค่าของงานนั้นเป็น โครงสร้างที่ชัดเจน (Eccles and Wigfield, 2002) ในขณะเดียวกัน ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ความคาดหวังเพื่อความสำเร็จมักจะทำนายค่างานในภายหลังของเด็ก นั่นคือ เด็กมักจะให้ ความสำคัญกับขอบเขตที่พวกเขาารู้สึกว่ามีความสามารถ (Anderman et al., 2001) นอกจากนี้ ปัจจัยทั้งสองยังคาดการณ์ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเด็ก ความคาดหวังเพื่อ ความสำเร็จ (เช่น ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถ) มีความเชื่อมโยงอย่างมากกับประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น เด็กผู้หญิงที่เชื่อว่าเธอจะทำได้ดีในวิชาคณิตศาสตร์มักจะได้คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ สูงกว่าผู้หญิงที่ไม่คิดว่าจะทำได้ดี ค่าของงานจะเชื่อมโยงอย่างมากกับตัวเลือกที่เกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จ เช่น เด็กผู้หญิงที่ให้ความสำคัญกับคณิตศาสตร์มักจะเรียนวิชาคณิตศาสตร์ขั้นสูง มากกว่าเด็กผู้หญิงที่ไม่ให้ความสำคัญกับคณิตศาสตร์ โดยสรุป ทฤษฎีค่าคาดหวังเน้นถึง ความสำคัญสองประการของความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถ (ความคาดหวังเพื่อความสำเร็จ) และค่านิยมในการอธิบายแรงจูงใจของเด็ก นอกจากนี้ การวิจัยยังสนับสนุนทฤษฎีเหล่านี้ อย่าง มาก (J. S. Eccles & A. Wigfield, 2002) สรุปได้ว่าความคาดหวังและการให้คุณค่ามีความ เกี่ยวข้องกันและยังเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความเชื่อด้านแรงจูงใจที่ผ่านกระบวนการทางด้านปัญญา แสดงให้เห็นว่าความเชื่อนี้ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคลคือบริบทด้านวัฒนธรรมและสังคม รวมทั้งความคาดหวังและการให้คุณค่ามีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ ความเชื่อในความคาดหวังและการ ให้คุณค่าถูกตั้งสมมติฐานว่ามีอิทธิพลต่อการเลือกทางวิชาการที่เฉพาะเจาะจงและส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของบุคคลที่นับเป็นเป้าหมายของแต่ละบุคคลด้วย

2.3 การวัดความคาดหวัง และการให้คุณค่า

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้พบว่า มีนักวิชาการได้ออกแบบแบบวัดการ คาดหวังและการให้คุณค่าไว้ ดังนี้

Jiang, Rosenzweig, and Gaspard (2018) ได้ปรับปรุงแบบวัดการให้คุณค่าจากแบบวัดกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของ Pintrich (1991) เพื่อวัดผลแรงจูงใจและความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน โดยแบบวัดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ คุณค่าในความสำเร็จ คุณค่าต่อภายใน และ คุณประโยชน์ โดยแต่ละองค์ประกอบในแบบวัดมีจำนวน 2 ข้อคำถาม แบบวัดทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ .87

อริชชาน ทงททรัพย์ (2562) ได้พัฒนาแบบวัดการคาดหวังและการให้คุณค่าจากแบบวัดกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของ Pintrich (1991) เนื่องจากแบบวัดมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการคาดหวังและการให้คุณค่า Eccles (1983) จึงนำมาเป็นฐานแนวคิดของการพัฒนาแบบวัด

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงพัฒนาแบบวัดความคาดหวังและการให้คุณค่าตามแนวคิดทฤษฎี Expectancy-value Theory ของ Eccles (1983) ที่พัฒนาและปรับมาจากแบบวัดความคาดหวังในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของ Eccles (1983) โดยนำข้อวัดมาปรับให้เหมาะสมกับบริบทของงานผู้วิจัย โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ศกลวรรณ กาญจนภักดิ์ (2549) ที่ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน ลักษณะมุ่งอนาคต และการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

อุษา ศรีจินดารัตน์ (2533) ได้ศึกษาถึงพัฒนาการของเอกลักษณ์แห่งตนเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าของการทำงานและศาสนาของวัยรุ่นไทยในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีเอกลักษณ์แห่งตนสูงจะเป็นผู้ที่มีการรับรู้คุณค่าของการทำงานสูงและศาสนาสูงด้วยอย่างชัดเจน

อริชชาน ทงททรัพย์ (2562) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวังความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่าการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคาดหวังความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์ ($DE=.070$) แสดงว่าการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่สามารถเพิ่มความคาดหวังความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์ได้

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Perez, Cromley, and Kaplan (2014) ได้ทำการวิจัย เรื่อง Advances in Child Development and Behavior (2014) โดยใช้ Expectancy-Value Theory ตามสูตรของ Eccles และคณะ ทฤษฎีค่าคาดหวังจะมีทางเลือกที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ เช่น การตัดสินใจเลือกวิชาเอกด้านวิศวกรรมโดยมีเป้าหมายที่จะเป็นวิศวกรโยธา—ถูกควบคุมโดยปัจจัยหลายประการ (Eccles, 1983) รายละเอียดของทฤษฎีนี้อยู่นอกเหนือขอบเขตของบริบทนี้ โดยมีปัจจัยที่นำนักเรียนไปสู่การตัดสินใจด้านอาชีพและการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยเหล่านี้อาจแบ่งออกเป็นสองประเภท: ความคาดหวังเพื่อความสำเร็จและการให้คุณค่าในงานส่วนตัว ความคาดหวังในความสำเร็จ หมายถึงความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่าสามารถประสบความสำเร็จในงานที่ทำทายเป็นได้ เช่น สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ความคาดหวังสำหรับความสำเร็จพัฒนาในวัยเด็ก และวัยรุ่น และถูกกำหนดโดยปัจจัยต่างๆ เช่น แนวคิดในตนเองของความสามารถ (เช่น "ฉันเก่งคณิตศาสตร์ ฉันจึงสามารถประสบความสำเร็จในด้านวิศวกรรม") ทักษะเฉพาะทาง (เช่น "ฉันเป็นผู้หญิงและวิศวกรรมเป็นสำหรับผู้ชาย") ความเชื่อของนักสังคมสงเคราะห์เช่นพ่อแม่ (เช่น "ลูกสาวของฉันเก่งคณิตศาสตร์และวิศวกรรมจะเป็นสาขาที่ดีสำหรับเธอ") และความสำเร็จก่อนหน้านี้-ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง (เช่น "ฉันทำคะแนนในเปอร์เซ็นต์ที่ 99 ในการทดสอบคณิตศาสตร์มาตรฐานของรัฐของฉัน")

Cox and Whaley (2004) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของการให้คุณค่า การคาดหวังในความสำเร็จ และเอกลักษณ์แห่งตนที่มีต่อพฤติกรรมการบรรลุผลสำเร็จของนักกีฬาบาสเกตบอลมัธยมปลาย จำนวน 189 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของการให้คุณค่าและการคาดหวังในความสำเร็จกับเอกลักษณ์แห่งตนเป็นไปในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศทางการวิจัย

3.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศทางการวิจัย

กระบวนการประมวลผลและตีความสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษา ทั้งเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน พฤติกรรมที่ถ่ายทอดความรู้ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะดวก และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับผู้อื่น เพื่อที่จะส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการเรียนรู้อุหรืองานให้สำเร็จตามที่คิดไว้ (เหมันต์ พรหมสนธิ, 2563)

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศทางการวิจัย

3.2.1 ทฤษฎี I-E-O Model

ทฤษฎี I-E-O Model ของ Astin (1993) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมต่อการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 1.ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ลักษณะของผู้เรียนเมื่อเริ่มเข้าสู่การศึกษา 2.สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน เช่น โครงสร้างหลักสูตร อาจารย์ เพื่อร่วมชั้น 3.ผลลัพธ์ หมายถึง กิริยาของนักเรียนหลังจากที่ได้ส่วนร่วมกับสภาพแวดล้อมต่างๆ โดยการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนสามารถวัดได้จากผลลัพธ์

3.2.2 ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมจากนักวิจัยในหลายๆประเทศ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ช่วยศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในหลายมุมมอง ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมนำไปเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ 4 กลุ่ม ได้แก่ 1.สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม 2.สาเหตุด้านสถานการณ์ 3.สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ 4.สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ (ดูเดือน พันธุมนาวิน, 2550)

1) สาเหตุด้านสถานการณ์

สภาพแวดล้อมรอบตัวของบุคคลที่หมายรวมไปถึงสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในรูปแบบของการแสดงพฤติกรรม การรับรู้ และตีความเพื่อที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์กับสิ่งรอบข้าง เช่น การที่บุคคลรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้คนรอบข้าง ทั้งปริมาณและคุณภาพของการกระทำที่เกิดขึ้น การกระทำนั้นจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนและช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้างและนำมาประเมินว่าตนเองได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากสังคมอย่างไร ต่อมาบุคคลจึงแสดงพฤติกรรมต่างๆ สืบเนื่องจากการได้รับการสนับสนุนสภาพแวดล้อม สถานการณ์เหล่านี้จัดอยู่ใน 2 รูปแบบ คือ 1. สถานการณ์ที่พร้อมทำให้เกิดการกระทำของบุคคลจากสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยของบุคคล เป็นส่วนสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม 2. สถานการณ์ที่ปิดกั้นต่อการกระทำเป็นสิ่งที่ขวางกั้นที่อยู่รอบตัวของบุคคลที่ และเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่แสดงพฤติกรรมได้

2) สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม

จิตลักษณะเดิมเกิดจากการสั่งสมของบุคคลตั้งแต่วัยเยาว์ที่ติดตัวมา มักเกิดจากการถ่ายทอดทางสังคม และการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว โรงเรียน และศาสนา

3) สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์

การปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นอย่างมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เรียกว่า “Mechanical interaction” กล่าวคือผู้ที่ขับปรีดเร็วกว่ากฎหมายกำหนดเนื่องจากในขณะที่ขับที่มีระดับการควบคุมตนเองน้อย เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการฝ่าฝืนกฎจราจร ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพพื้นผิวถนน ความหนาแน่นของรถที่สัญจรอยู่น้อย จึงมีโอกาสทำให้ขับที่เร็วมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

4) สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์

สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นจิตลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงมีการเปลี่ยนแปลงในแง่มุมของปริมาณและคุณภาพ โดยเกิดจากสถานการณ์ปัจจุบันทำงานร่วมกันกับจิตลักษณะเดิม และเกี่ยวพันกับการกระทำใดๆ จิตลักษณะที่ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์นี้เรียกว่า “จิตลักษณะตามสถานการณ์” ระดับปริมาณของจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีเหตุการณ์ร่วมเหตุเดียวกัน อาจ会有ความแตกต่างขึ้นอยู่กับพื้นฐานของจิตลักษณะเดิมที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่าการรับรู้เกิดจากสาเหตุในด้านต่างๆที่เป็นอิทธิพลร่วมหรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของจิตใจและสถานการณ์ของผู้กระทำ ในบริบทของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการคือการรับรู้ถึงสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษา การจัดหาหลักสูตรการสอน การถ่ายทอดความรู้ สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมและพัฒนากการเรียกว่าในเกิดผลสำเร็จ การที่อาจารย์สามารถรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่เป็นทรัพยากรในการเอื้อเพื่อต่อผลสัมฤทธิ์ในด้านการทำงานวิจัย ไม่ว่าจะจากทางโรงเรียน อาจารย์ เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยที่ดีด้วยเช่นกัน

3.3 การวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ

จากที่ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยพบว่า แบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการยังไม่มีที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย ผู้วิจัยจึงใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่มีความใกล้เคียงกับการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการปรับใช้ในการวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อย่างไรก็ตามแบบวัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและนิยามของการศึกษาของผู้วิจัย

ทิพย์วรรณ หันหาบุญ (2544) ได้พัฒนาแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์และผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

เหมันต์ พรหมสนธิ (2563) ได้พัฒนาจากแบบวัดทักษะของนิสิตต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาการของ นันทน์ภัส อัจฉริยะบุตร (2557) โดยแบบวัดเป็นลักษณะมาตราประมาณค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ ตรงมากที่สุด ตรงมาก ตรงน้อย ตรงน้อยที่สุด

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบแบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดทักษะของนิสิตต่อสภาพแวดล้อมทางวิชาการของ เหมันต์ พรหมสนธิ (2563) ผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับให้มีความเหมาะสมกับบริบทในงานวิจัย โดยแบบวัดเป็นแบบประมาณค่า 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.1 งานวิจัยในประเทศ

เหมันต์ พรหมสนธิ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการในกลุ่มวัยรุ่นตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า เอกลักษณะแห่งตน การรับรู้ความสามารถแห่งตน และการให้คุณค่าในการอ่าน มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความผูกพันในการอ่านเชิงวิชาการ จึงสรุปได้ว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือวัยรุ่นตอนปลายมีการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการมีระดับที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ตัวแปรส่งผ่านเพิ่มขึ้นด้วย

Eccles (1983) ได้นำเสนอทฤษฎี ที่อธิบายพฤติกรรมของบุคคลพบว่าตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อปัจจัยการรู้คิดต่างๆของบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมันต์ พรหมสนธิ (2563) ที่ศึกษาพฤติกรรมการอ่าน พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมการอ่านเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ อธิษฐาน ทองทรัพย์ (2562) ได้ใช้โมเดลเชิงทฤษฎี การให้คุณค่าและความคาดหวังในความสามารถ ในโมเดลมีปัจจัยสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อพฤติกรรมผลสัมฤทธิ์ทางวิทยาศาสตร์ ในด้านองค์การ แบงค์ พงษ์ชัยน (2563) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีต่อระดับของผลสัมฤทธิ์ต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้วย

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ

4.1 ความหมายของอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความหมายของอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองทั้งด้านจิตใจและร่างกาย (Hurlock, 1973) ส่วน Baumeister (1999) ระบุว่า คือ ความเชื่อของแต่ละคนเกี่ยวกับตัวเขาเอง และสิ่งที่คุณค่าเป็นส่วนสูงราศี ไคว์ตระกูล (2541) กล่าวว่า การรับรู้ตนเองในด้านต่างๆของบุคคล เช่น ทักษะต่าง ๆ

ความรู้สึก สติปัญญา รวมถึงลักษณะทางกายภาพ ส่วนอารีรัตน์ พะวินรัมย์ (2556) อธิบายว่าเป็นความรู้สึกที่บุคคลนี้กิดต่อตนเอง เกิดจากการสำรวจตนเองและการรับรู้จากสภาพแวดล้อมภายนอกและการกระทำของบุคคลที่ผ่านกระบวนการความคิดที่มีต่อตนเอง

Bracken (1996) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับมิติอัตมโนทัศน์อย่างละเอียด โดยแบ่งแต่ละมิติเป็น 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กันทำให้เห็นถึงมิติของอัตมโนทัศน์ในแต่ละด้าน ได้แก่

1. คุณลักษณะด้านสังคม คือ การวิเคราะห์ของบุคคลเมื่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
2. คุณลักษณะด้านความสามารถ คือ การวิเคราะห์ของบุคคลเกี่ยวกับทักษะ ความสนใจในการกระทำกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล
3. คุณลักษณะด้านผลกระทบ คือ การประเมินตนเองเกี่ยวกับการกระทำของบุคคลที่มีผลกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึก
4. คุณลักษณะด้านวิชาการ คือ การประเมินตนเองเกี่ยวกับความสามารถ ความพร้อมและความสนใจด้านงานวิชาการ
5. คุณลักษณะด้านครอบครัว คือ การประเมินตนเองเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับในครอบครัวว่ามีความใกล้ชิดกันเพียงใด
6. คุณลักษณะด้านร่างกาย คือ การวิเคราะห์ของบุคคลกับลักษณะทางสุขภาพร่างกาย และการรับรู้ว่าคุณลักษณะคนภายนอกมองเข้ามาอย่างไร

สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช (2550) ได้แบ่งอัตมโนทัศน์เป็น 2 ประเภท คือ อัตมโนทัศน์วิชาการ ได้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1.กลุ่มวิทยาศาสตร์ 2.กลุ่มประวัติศาสตร์ 3.กลุ่มภาษาอังกฤษ 4.กลุ่มคณิตศาสตร์ และอัตมโนทัศน์ที่ไม่เป็นเชิงวิชาการ ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1.อัตมโนทัศน์ทางสังคม 2.อัตมโนทัศน์ทางด้านอารมณ์ และ 3.อัตมโนทัศน์ทางกายภาพ

สรุปได้ว่า อัตมโนทัศน์ทางวิชาการ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติและคุณค่าในตนเองของอาจารย์เกี่ยวกับความสามารถทางด้านการทำงานวิจัยและงานวิชาการ

4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ

4.2.1 องค์ประกอบและโครงสร้างของอัตมโนทัศน์

กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล (2531) ได้แบ่งอัตมโนทัศน์เป็น 2 องค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบภายในโดยใช้ตนเองเป็นเกณฑ์ ทั้งหมด 3 ด้านคือ

1.1 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ คือ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อตนเอง การพิจารณาจากคำถามอัตมโนทัศน์ “ฉันเป็นใคร”

1.2 ด้านความพึงพอใจในตนเอง คือ ความรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวกับการยอมรับตนเอง การพิจารณาคำถามอัตมโนทัศน์ “มีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองอย่างไร”

1.3 ด้านพฤติกรรม คือ การรับรู้ความคิดเห็นและพฤติกรรมที่บุคคลกระทำในเรื่องต่างๆของตัวบุคคลเอง การพิจารณาคำถามอัตมโนทัศน์ “ฉันประพฤติปฏิบัติอย่างไร”

2. องค์ประกอบภายนอกโดยใช้คนอื่นเป็นเกณฑ์ ทั้งหมด 5 ด้านคือ

2.1 ด้านร่างกาย คือ ความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่มีต่อลักษณะของรูปร่างของตนเอง

2.2 ด้านคุณธรรม คือ ความคิดเห็นในด้านศีลธรรมที่มีความสัมพันธ์กับศาสนา ความรู้สึกของการเป็นคนดีหรือคนเลว ความพึงพอใจในศาสนาของตนเอง

2.3 ด้านความเป็นส่วนตัว คือ ความรู้สึกมั่นใจในตนเอง การประเมินบุคลิกภาพ และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง

2.4 ด้านครอบครัว คือ ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของตนเองกับครอบครัว ความพึงพอใจในสถานะของครอบครัว เป็นการแสดงถึงการรับรู้ตนเองว่าใกล้ชิดกับครอบครัวเพียงใด

2.5 ด้านสังคม คือ ความคิดเห็นที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับความมั่นใจและความเชื่อใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น

Rogers, Smith, and Coleman (1978) ได้แบ่งอัตมโนทัศน์ออกเป็น 2 แบบคือ

1. อัตมโนทัศน์ที่เกิดจากการความสามารถในการรับรู้ของบุคคลตามตามที่ตนเองเข้าใจหรือสภาพความเป็นจริง (Real Self – Concept)

2. อัตมโนทัศน์ที่บุคคลต้องการให้เป็นไปตามอุดมคติ (Ideal Self-Concept) คือความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงตนเอง จะเกิดจากความต้องการของตนเองหรือผู้อื่น ก็ได้

สรุปได้ว่าอัตมโนทัศน์เกิดจากความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองไม่ว่าทั้งด้านกายภาพหรือจิตใจ ความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลเกิดการมองตนเองและรับรู้พฤติกรรมจากคนภายนอกที่แสดงต่อตนเองโดยตรง ความรู้สึกเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดถึงการเกิดความคาดหวังและการให้คุณค่าไม่ว่าจะเป็นในด้านที่ดีหรือไม่ดีก็ตาม ในบริบทของอาจารย์อัตมโนทัศน์ทางวิชาการจะเป็นตัวส่งเสริมให้อาจารย์รับรู้ถึงความเชื่อมั่น สถิติปัญญา ความสามารถของตนเองใน

การทำงานวิจัย หากอาจารย์มีอัตมโนทัศน์ในการทำวิจัยต่อตนเองสูง ก็จะส่งผลให้เกิดความคาดหวังและการให้คุณค่าในตนเองว่าจะสามารถทำงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จตามมาได้

4.2.2 การวัดอัตมโนทัศน์

ในการวัดอัตมโนทัศน์ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีแบบวัดที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ดังนี้

แบบประเมิน Tennessee Self-concept Scale ของ Fitts (1965) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือแบบวัดที่เกี่ยวกับการวิพากษ์วิจารณ์ตนเองโดยรวม และแบบวัดการวิพากษ์วิจารณ์ตนเองรายด้าน แบบประเมินของ Fitts ได้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย (อารีรัตน์ พะวินรัมย์, 2556) โดยแบบวัดมีลักษณะมาตราวัด 4 ระดับ คือ 1 หมายถึง ไม่ถูกเลย จนถึง 5 หมายถึง ถูกทั้งหมด

แบบประเมิน Multidimensional Self Concept Scale (MSCS) ของ Bracken (1996) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน โดยแบบวัดมีจำนวน 150 ข้อ ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านความรู้สึก ด้านความสามารถ และด้านวิชาการ

แบบสอบถามอัตมโนทัศน์ SDQ II ที่พัฒนาขึ้นโดย Marsh, Craven, and Debus (1998) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ คือ 1 หมายถึง ไม่เหมือนตัวฉันที่สุด จนถึง 6 หมายถึง เหมือนตัวฉันที่สุด

สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช (2550) ได้พัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของ Marsh (1997) โดยแบบวัดอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการไปประกอบไปด้วย 4 กลุ่มทางวิชาการ รวมแบบวัดทั้งหมด 40 ข้อ

ด้วยบริบทงานวิจัย ผู้วิจัยได้ปรับแบบวัดอัตมโนทัศน์ทางวิชาการของ สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช (2550) ที่พัฒนามาจากแนวคิด Marsh (1997) มาปรับให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัย โดยแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.3.1 งานวิจัยในประเทศ

อริษฐาน ทองทรัพย์ (2562) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่ากรอบมัลติเพอร์สเปกทีฟแบบเอาใจใส่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ โดยมีอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ การให้คุณค่ากับวิชาวิทยาศาสตร์ และคาดหวังความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์เป็นตัวแปรส่งผ่าน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .06 และยังคงแสดง

ให้เห็นว่าการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่มีอิทธิพลทางบวกต่อความคาดหวังและมีอิทธิพลทางตรงต่ออัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการให้คุณค่ากับวิชาวิทยาศาสตร์ กล่าวคือเมื่อนักเรียนที่มีอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการสูงขึ้นไปจะส่งผลให้การเรียนรู้สูงขึ้นตามไปด้วย

4.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Gniewosz, Eccles, and Noack (2015) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ทางวิชาการกับความสำเร็จในทางวิชาการ (คณิตศาสตร์และภาษา) ที่มาจากสองบริบท (โรงเรียนและครอบครัว) คาดการณ์แนวคิดของตนเองทางวิชาการเฉพาะของวัยรุ่นช่วงแรกและค่างานที่แท้จริงในเยอรมนี (N = 1,190 ช่วงอายุ 10–13) และสหรัฐอเมริกา (N = 1,953 ช่วงอายุ 10–14) ตรวจสอบบทบาทของการรับรู้ความสามารถของทั้งพ่อและแม่และแนวความคิดในตนเองทางวิชาการของวัยรุ่นตอนต้นที่เชื่อมโยงเกรดและคุณค่าที่แท้จริง ผลกระทบภายในและข้ามโดเมนถูกทดสอบในแต่ละชั้นของการใกล้เคียง ตามที่คาดการณ์ไว้ ในทั้งสองประเทศความสัมพันธ์ของเกรดกับอัตมโนทัศน์ทางวิชาการจะอาศัยการรับรู้ความสามารถของผู้ปกครองเป็นตัวกลาง การเชื่อมโยงความคิดเห็นทางวิชาการกับมูลค่างานที่แท้จริงนั้นถูกสื่อกลางผ่านแนวความคิดทางวิชาการของนักเรียน

Hood, Creed, and Neumann (2012) ใช้ทฤษฎีในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเจตคติต่อวิชาสถิติ และผลการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์ที่ผ่านมาของนักศึกษาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการให้คุณค่า ความคาดหวัง และอัตมโนทัศน์ โดยนักศึกษาที่มีอัตมโนทัศน์สูงจะมีการรับรู้ในทางบวกกับการเรียนและส่งผลให้ผลเรียนสูงขึ้น กล่าวคือนักศึกษาที่เชื่อว่าวิชาสถิติไม่ได้ยากเกินความสามารถและตนเองนั้นสามารถเรียนวิชาสถิติได้ การรับรู้นี้จะทำให้นักเรียนเกิดความคาดหวังและเห็นคุณค่าในความสำเร็จสูงตามไปด้วย

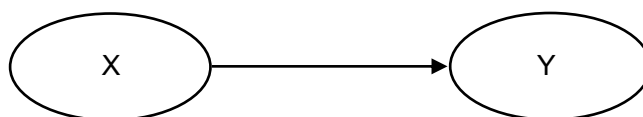
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรส่งผ่าน

5.1 ความหมายของตัวแปรส่งผ่าน

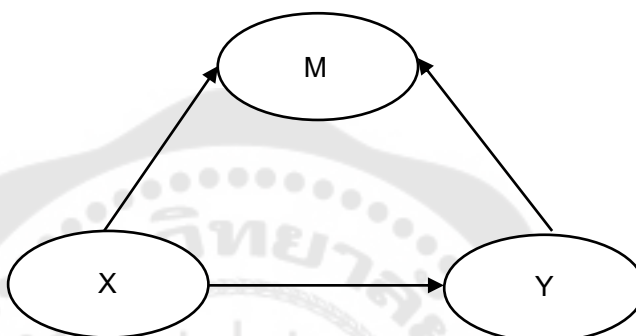
จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการที่กล่าวถึงตัวแปรส่งผ่าน ไว้หลายท่าน

Hair et al. (2006) กล่าวถึงอิทธิพลการส่งผ่าน ว่าตัวแปรส่งผ่านจะมีอิทธิพลการส่งผ่าน จะเกิดขึ้นเมื่อมีตัวแปรเข้าแทรกความสัมพันธ์ระหว่างของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม การพิสูจน์อิทธิพลของการส่งผ่านต้องตรวจสอบอิทธิพลทางตรง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น

และตัวแปรตามเชื่อมโยงด้วยลูกศรเดียวและอิทธิพลทางอ้อม โดยความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางตรงตั้งแต่สองความสัมพันธ์ขึ้นไป ดังภาพประกอบที่ 2 และ 3



ภาพประกอบ 2 แสดงอิทธิพลของตัวแปร X ที่มีต่อตัวแปร



ภาพประกอบ 3 แสดงอิทธิพลของตัวแปร X ที่มีต่อตัวแปร Y โดยมีตัวแปร M เป็นตัวส่งผ่าน

5.2 แนวทางการคัดเลือกตัวแปรส่งผ่าน

ยูวรี ผลพันธิน (2561) กล่าวว่า การเลือกตัวแปรส่งผ่านที่ชัดเจนจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรือจากงานวิจัยในอดีตที่เชื่อถือได้มารองรับจะช่วยให้การศึกษาทบทวนของตัวแปรนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแนวทางที่ใช้ในการคัดเลือกตัวแปรส่งผ่านเข้ามาไว้ในโมเดลนั้น นักวิจัยควรพิจารณาจากทฤษฎีหรือกลุ่มทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตัวแปรนั้นก่อนแล้วจึงเติมด้วยการนำผลการวิจัยมารองรับข้อค้นพบที่เกิดขึ้นในความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทั้งนี้จากงานวิจัยเรื่องที่ 1 อาจได้ข้อค้นพบที่ A มีอิทธิพลต่อ B งานวิจัยเรื่องถัดมาอาจมีข้อค้นพบที่ A มีผลต่อ C และ B มีผลต่อ C เป็นประเด็นที่ทำให้เกิดข้อสังเกตว่าถ้าลองศึกษาทบทวนวิจัยต่อไปแล้วจะเกิดความสัมพันธ์จาก A B C เกิดขึ้นหรือไม่ และบทบาทการส่งผ่านของตัวแปรคั่นกลาง (B) มีบทบาทการส่งผ่านเป็นอย่างไร ตัวอย่างเช่น จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาระบุว่าบรรยากาศในโรงเรียน (school climate) มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายของครู (teacher burnout) ต่อมาเมื่อมีการศึกษาพบว่าตัวแปรความพึงพอใจของครู (teacher satisfaction) มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายของครูในขณะเดียวกันก็ได้รับอิทธิพลจากบรรยากาศในโรงเรียนด้วย (Skaalvik and Skaalvik, 2009) จึงเกิดเป็นข้อสงสัยในความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรทั้งสามนี้ Grayson and Alvarez (2008) จึงมีการศึกษาของตัวแปรทั้งสามตัวนี้แล้วพบว่าตัวแปรความพึงพอใจของครูเข้ามาเป็นตัวคั่นกลางความสัมพันธ์ของบรรยากาศในโรงเรียนกับความ

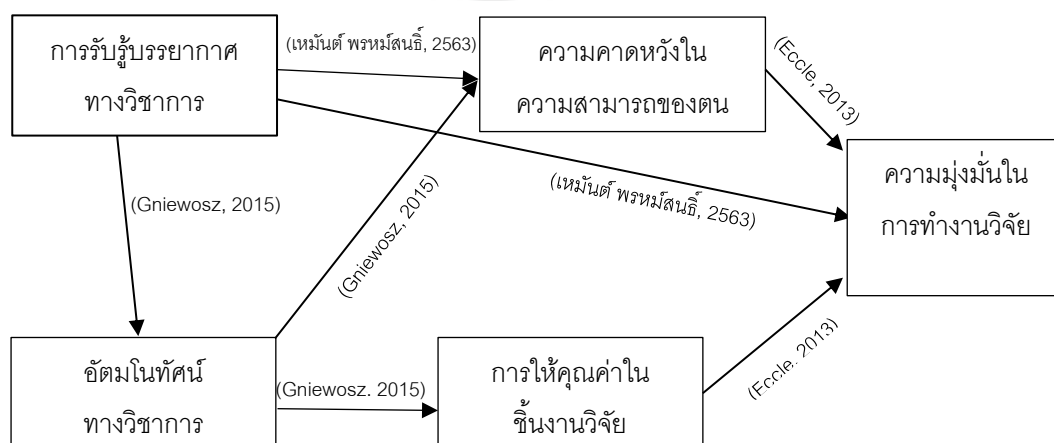
เหนื่อยหน่ายของครู นั้นหมายความว่าตัวแปรความพึงพอใจของครูเข้ามามีบทบาทการส่งผ่านความสัมพันธ์จากตัวแปรบรรยากาศในโรงเรียนไปยังความเหนื่อยหน่ายของครู กล่าวคือบรรยากาศในโรงเรียนทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและเมื่อครูเกิดความพึงพอใจขึ้นแล้วก็จะลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานลงได้ งานวิจัยนี้ต้องการสนับสนุนว่าหากต้องการให้ครูลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน จะต้องสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ดีสภาวะแบบนี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจและส่งผลให้ความเหนื่อยหน่ายลดลงนั่นเอง

5.3 ลักษณะการส่งผ่านของตัวแปร

ลักษณะของตัวแปรที่เข้ามาทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลจากตัวแปรต้นไปยังตัวแปรตามนั้นเราเรียกตัวแปรดังกล่าวว่าตัวแปรส่งผ่าน (mediating variable) หรือตัวส่งผ่าน (mediator) ลักษณะการทำหน้าที่ของตัวแปรส่งผ่านมี 2 ลักษณะ คือ การส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediation หรือ full mediation) เป็นสภาวะที่อิทธิพลจากตัวแปรต้นเหตุมีต่อตัวแปรผลโดยส่งผ่านตัวแปรส่งผ่านเพียงอย่างเดียว ไม่มีอิทธิพลทางตรง ในขณะที่การส่งผ่านบางส่วน (partial mediation) เป็นสภาวะที่อิทธิพลของตัวแปรต้นมีต่อตัวแปรตามโดยผ่านตัวแปรส่งผ่าน และตัวแปรต้นมีอิทธิพลทางตรงถึงตัวแปรตามโดยไม่ผ่านตัวแปรส่งผ่านเช่นกัน

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า ตามโมเดลเชิงทฤษฎี Eccles (1983) นำมาประยุกต์ในการอธิบายความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของบุคคลขึ้นอยู่กับความคาดหวัง - การรู้คุณค่า และยังได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการและอัตมโนทัศน์ทางวิชาการของบุคคลด้วย ผู้วิจัยสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีได้ ดังภาพประกอบที่ 4



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อุดมในทัศนทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒผู้วิจัย ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

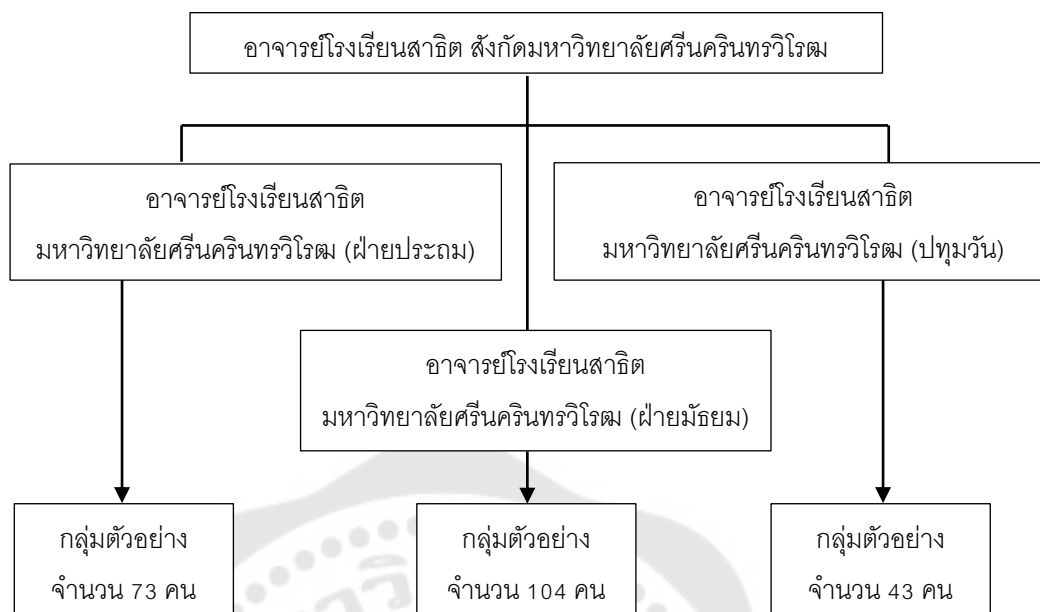
1.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 3 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2565 รวมจำนวนประชากร 553 คน

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5 – 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Hair et al., 2006) งานวิจัยนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ 11 พารามิเตอร์ได้จำนวนขั้นต่ำคือ 220 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เป็น 242 คน ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารสมบูรณ์ฉบับออนไลน์จำนวน 242 ชุด ได้ข้อมูลแบบสอบถามตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.90 โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน ดังภาพประกอบที่ 5



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นมาตรวัดตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัย ได้แก่

2.1.1 แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย

2.1.2 แบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ

2.1.3 แบบวัดอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ

2.1.4 แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตน

2.1.5 แบบวัดคุณค่าในชั้นงานวิจัย

2.2 ขั้นตอนการพัฒนาและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้มีการวางแผนเพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัด

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อุตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน และการคุณค่าในชิ้นงานวิจัย แล้วจึงนำกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ต้องการวัด

3. ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบสอบถามตามตารางเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยการปรับข้อความที่มีอยู่จากเครื่องมือวิจัยเดิมให้เหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการและบริบทองค์กรในกลุ่มอาจารย์ และนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว พร้อมให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ความสอดคล้องของข้อความกับนิยาม ในกรณีที่มีค่ามากกว่า 0.50 ถือว่าข้อความนั้นวัดได้ สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) เมื่อกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตัดสินว่ามีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ เกณฑ์คะแนนคือ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ และ -1 = ไม่สอดคล้อง จากนั้นพิจารณาใช้ข้อความที่มีค่าดัชนี IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 ขึ้นไป พบว่าจากข้อความทั้งหมด 76 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ

5. การทดลองใช้ หลังจากผู้วิจัยปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านแล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา สำหรับเกณฑ์ประเมินความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ พิจารณาจากเกณฑ์การประเมินตามหลักของ George and Mallery (2003) คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.90 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดีมาก สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.80 – 0.89 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.70 – 0.79 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์พอใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.60 – 0.69 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.50 – 0.59 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สัมประสิทธิ์แอลฟาน้อยกว่า 0.50 ไม่สามารถยอมรับได้

6. แบบวัดฉบับใช้จริงสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย สำหรับการประเมินความเที่ยงของแบบวัด ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินตามหลักแห่งความชัดเจนของ George and Mallery (2003) ทั้ง 5 แบบวัด ประกอบด้วยแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย แบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ แบบวัดอึดมโนทัศน์

ทางวิชาการ แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตน และแบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดมีค่าเท่ากับ .96 .89 .91.93 และ .88 ตามลำดับ แสดงได้ว่าแบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยแบบวัดอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ และแบบวัดความคาดหวังในความสามารถตน มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ส่วนแบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ และแบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งนี้ การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือของแบบวัดต่างๆ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและโรงเรียนในสังกัด

ตอนที่ 2 แบบวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย

2.1 แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย

แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย ผู้วิจัยนำแบบวัดความมุ่งมั่นในงาน (Work effort Scale) ตามแนวคิดของ ของ De Cooman et al. (2009) มาใช้วัดตัวแปรความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ แบบวัดเป็นลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตัวอย่างข้อวัด ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย

ลำดับ	ข้อวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ฉันพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จ					
2	ฉันทุ่มเทให้กับการทำงานวิจัย					
3	ฉันสามารถอดทนทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จ					

ผลการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด มีค่าตั้งแต่ .375 ถึง .790 โดยทุกข้อมีอำนาจจำแนกสูงกว่า .195 แสดงว่าข้อวัดในแบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยสามารถใช้วัด

ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้
รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดแบบวัด
ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย

ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย			
นิยาม	ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก (CITC)
เจตคติของบุคลากรที่มีต่อ งานวิจัย รับรู้ว่าการวิจัยเป็น ส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิตทำ ให้บุคคลทุ่มเทและเสียสละ ให้กับการทำงานวิจัย มีความ กระตือรือร้น หรือกล่าวได้ว่า เป็นปริมาณกำลังและความ ทุ่มเทที่ใช้ในงานวิจัยต่อหนึ่ง ช่วงเวลา พฤติกรรมเหล่านี้มี ผลมาจากแรงจูงใจภายในที่ เกิดจากการกำกับตนเองใน รูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่กำกับ ตนเองจากภายนอกไปสู่การ กำกับตนเองจากภายใน	1.	ฉันมีเป้าหมายในการทำงาน	.70
	2.	ฉันสามารถหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานวิจัยด้วยตัว ฉันเอง	.66
	3.	ฉันกระตือรือร้นและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง	.70
	4.	ฉันทุ่มเทให้กับการทำงานที่ฉันสามารถทำได้	.69
	5.	ฉันมีวิธีการทำงานให้ง่ายขึ้น	.58
	6.	ฉันนึกถึงความสำเร็จก่อนการเริ่มงาน	.53
	7.	งานที่ทำนั้นมีความหมายสำหรับฉัน	.70
	8.	งานที่ทำนั้นมีความสำคัญสำหรับฉัน	.71
	9.	ฉันให้ความสำคัญกับกระบวนการการทำงาน	.66
	10.	ฉันมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการทำงาน	.51
	11.	ความสามารถของฉันเพียงพอต่อการทำงาน	.52
	12.	ฉันสามารถทำงานวิจัยด้วยความรู้ที่มี	.56
	13.	ฉันสามารถตัดสินใจเองได้ในงานของฉัน	.51
	14.	ฉันสามารถกำหนดการทำงานได้ด้วยตัวฉันเอง	.56
	15.	ฉันมีอิสระในการกำหนดแผนการทำงาน	.50
	16.	ฉันเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานวิจัยให้สำเร็จ	.57
	17.	ฉันมีส่วนสำคัญในการทำงานเป็นทีม	.54
	18.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของฉัน	.45
	19.	เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน	.68
	20.	ฉันทราบดีว่าองค์กรกำลังไปในทิศทางใด	.37
	21.	การสื่อสารในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ	.60
	22.	ฉันรู้สึกองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรเพียงพอ	.58

ตาราง 3 (ต่อ)

23.	องค์กรเห็นคุณค่าในความพยายามของฉัน	.66
24.	ฉันรู้สึกองค์กรเห็นคุณค่าในงานที่ฉันทำ	.74
25.	ฉันยินดีที่ได้ร่วมงานกับทีม	.70
26.	ฉันรู้สึกมีพลังจากการทำงานในทีมที่มีประสิทธิภาพ	.81
27.	ฉันพอใจที่ได้ร่วมงานกับทีม	.78
28.	ฉันชอบในงานที่ฉันทำ	.83
29.	ฉันรู้สึกภูมิใจในหน้าที่การทำงาน	.47
30.	ฉันพอใจกับวิธีการทำงาน	.79
31.	ฉันพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ	.66
32.	ฉันจะทำงานให้สำเร็จเมื่อฉันได้เริ่มงานแล้ว	.53
33.	ฉันสามารถความอดทนในการทำงานวิจัยให้สำเร็จ	.66
34.	ฉันทำสุดความสามารถจากการคาดหวังที่ได้รับ	.72
35.	ฉันทำงานอย่างสุดความสามารถตามความคาดหวังของ องค์กร	.70
36.	ฉันมีความสุขที่ได้ทำตามเป้าหมายที่วางไว้	.63
37.	ฉันทุ่มเทกับงานของฉัน	.68
38.	ฉันไม่ลดละในความมุ่งมั่นระหว่างการทำงาน	.68
39.	ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานวิจัย	.64

ค่าความเที่ยงแอลฟาของครอนบาค = .96

2.2 แบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ

แบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ผู้วิจัยนำแบบวัดแบบวัดการรับรู้สภาพแวดล้อมทางวิชาการของ เหมันต์ พรหมสมันต์ (2563) มาใช้วัดตัวแปรการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการของอาจารย์ แบบวัดเป็นลักษณะมาตราประมาณค่า 4 ระดับ ตัวอย่างข้อวัด ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ

ลำดับ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
1	โรงเรียนเตรียมความพร้อมให้ฉันสามารถปรับตัวต่อเปลี่ยนแปลงได้				
2	เนื้อหาในแต่ละรายวิชาที่สอนสอดคล้องแทรกให้ฉันมีจริยธรรม				
3	โรงเรียนมีฐานข้อมูลเพียงพอต่อการศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัย				

ผลการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด มีค่าตั้งแต่ .420 ถึง .766 โดยทุกข้อมีอำนาจจำแนกสูงกว่า .195 แสดงว่าข้อวัดในแบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการวิจัยสามารถใช้วัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ

นิยาม	ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก (CITC)
กระบวนการประมวลและตีความสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการทำวิจัย ทั้งในแง่ของการทำวิจัย พฤติกรรมการถ่ายทอดความรู้ตลอดจนถึงที่เอื้ออำนวยความสะดวกและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับผู้อื่น เพื่อที่จะส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการเรียนรู้การวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ	1.	โรงเรียนเตรียมความพร้อมให้ฉันสามารถปรับตัวต่อเปลี่ยนแปลงได้	.55
	2.	เนื้อหาที่ทำมีความทันสมัยเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	.42
	3.	เนื้อหาในแต่ละรายวิชาที่สอนสอดคล้องแทรกให้ฉันมีจริยธรรม	.59
	4.	การเรียนการสอนมีการสอดแทรกความรู้ที่สามารถพัฒนาศักยภาพของฉัน	.56
	5.	โรงเรียนจัดฝึกอบรมการวัดและประเมินผลทางวิชาการอย่างมืออาชีพ	.65
	6.	โรงเรียนมีการให้บริการสืบค้นวารสารทางวิชาการตลอดจนเอกสารทางวิชาการ	.76

ตาราง 5 (ต่อ)

7.	โรงเรียนมีฐานข้อมูลเพียงพอต่อการศึกษาค้นคว้า	.67
8.	โรงเรียนมีเอกสารทางวิชาการ ทรัพยากรสารสนเทศประเภทต่าง ๆ	.71
9.	เมื่อมีปัญหาในการทำงานวิจัย ฉันสามารถสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาได้	.55
10.	อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำแหล่งความรู้ให้ฉันได้	.63
11.	ฉันค้นคว้าเพิ่มเติมในการทำวิจัย	.59
	ค่าความเที่ยงแอลฟาของครอนบาค = .89	

2.3 แบบวัดอ้อมในทัศนทางวิชาการ

แบบวัดอ้อมในทัศนทางวิชาการ ผู้วิจัยนำแบบวัดแบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ของ สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช (2550) ที่พัฒนาจากแนวคิดของ Marsh et al. (1998) มาใช้วัดตัวแปรอ้อมในทัศนทางวิชาการ โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับอ้อมในทัศนทางวิชาการของอาจารย์ แบบวัดเป็นลักษณะมาตราประมาณค่า 4 ระดับ ตัวอย่างข้อวัด ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดอ้อมในทัศนทางวิชาการ

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	ฉันทำผลงานได้ดีในงานเชิงวิชาการ				
2	งานวิจัยเป็นสิ่งที่ฉันถนัด				
3	ฉันสามารถเรียนรู้การทำงานวิจัยได้อย่างรวดเร็ว				

ผลการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดอ้อมในทัศนทางวิชาการ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด มีค่าตั้งแต่ .702 ถึง .833 โดยทุกข้อมีอำนาจจำแนกสูงกว่า .195 แสดงว่าข้อวัดในแบบวัดอ้อมในทัศนทางวิชาการสามารถใช้วัดอ้อมในทัศนทางวิชาการ ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดอ้อมในทัศนคติทางวิชาการ

นิยาม	ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (CITC)
ความรู้สึกรู้สึกดี เจตคติและคุณค่าในตนเองของอาจารย์เกี่ยวกับความสามารถทางด้านการทำงานวิจัย	1.	ฉันทำงานได้ดีในงานเชิงวิชาการ	.70
	2.	งานวิจัยเป็นสิ่งที่ฉันถนัด	.78
	3.	ฉันสามารถเรียนรู้การทำงานวิจัยได้อย่างรวดเร็ว	.77
	4.	การทำงานวิจัยง่ายสำหรับฉัน	.83
	5.	ฉันทำได้ดีในการทำงานวิจัย	.83
ค่าความเที่ยงแอลฟาของครอนบาค = .91			

2.4 แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตน

แบบวัดอ้อมความคาดหวังในความสามารถตน ผู้วิจัยนำแบบวัดความคาดหวังในการเรียนนิเทศศาสตร์ของ Eccles (1983) ที่พัฒนาจากแนวคิด Expectancy-value Theory ของ Wigfield and Eccles (2000) มาใช้วัดตัวแปรความคาดหวังในความสามารถตน โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับความคาดหวังในความสามารถตนของอาจารย์ แบบวัดเป็นลักษณะมาตรประมาณค่า 4 ระดับ ตัวอย่างข้อวัด ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดความคาดหวังในความสามารถตน

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1	ฉันให้ความสำคัญกับการทำงานวิจัย				
2	ฉันคิดว่างานวิจัยมีประโยชน์กับตัวฉัน				
3	งานวิจัยทำให้ฉันมีความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน				

ผลการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความคาดหวังในความสามารถตน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด มีค่าตั้งแต่ .687 ถึง .838 โดยทุกข้อมีอำนาจจำแนกสูงกว่า .195 แสดงว่าข้อวัดในแบบวัดความคาดหวังในความสามารถตนสามารถใช้วัดความคาดหวังในความสามารถตนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดความคาดหวังในความสามารถของตน

นิยาม	ข้อ	คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก (CITC)
กระบวนการประมวลและตีความสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการทำวิจัย ทั้งในแง่ของการทำวิจัย พฤติกรรมการถ่ายทอดความรู้ตลอดจนถึงที่เอื้ออำนวยความสะดวก และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับผู้อื่น เพื่อที่จะส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการเรียนรู้การวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ	1.	ฉันให้ความสำคัญกับการทำงานวิจัย	.80
	2.	การทำงานวิจัยสำคัญกับฉัน	.83
	3.	ฉันพยายามทำงานวิจัยให้ออกมาดี	.70
	4.	ฉันชอบทำงานวิจัย	.72
	5.	ฉันอยากทำงานวิจัยให้เสร็จโดยเร็ว	.71
	6.	ฉันรู้สึกสนุกสนานทุกครั้งที่ได้ทำงานวิจัย	.68
	7.	ฉันคิดว่างานวิจัยมีประโยชน์กับตัวฉัน	.78
	8.	การทำงานวิจัยทำให้ฉันได้งานที่ดีในอนาคต	.78
	9.	การทำงานวิจัยมีผลต่อหน้าที่การงานของฉัน	.69
ค่าความเที่ยงแอลฟาของครอนบาค = .93			

2.5 แบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย

แบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ผู้วิจัยนำแบบวัดที่พัฒนาจากแนวคิด Expectancy-value Theory ของ Wigfield and Eccles (2000) มาใช้วัดตัวแปรการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยของอาจารย์ แบบวัดเป็นลักษณะมาตราประมาณค่า 4 ระดับ ตัวอย่างข้อวัด ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ตัวอย่างข้อคำถามแบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย

ลำดับ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ฉันเชื่อว่าฉันจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากการทำวิจัยได้				
2	ฉันสามารถทำงานวิจัยได้ดี				
3	ฉันอยากพัฒนาความสามารถด้านการทำงานวิจัย				

ผลการหาค่าอำนาจจำแนกแบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด มีค่าตั้งแต่ .542 ถึง .739 ทุกข้อวัดมีอำนาจจำแนกสูงกว่า .195 แสดงว่าข้อวัดในแบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยของต้นสามารถให้วัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อวัดกับคะแนนรวมทั้งแบบวัดของแบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย

นิยาม	ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (CITC)
ความคิดหรือความรู้สึกเป็นกำลังสำคัญในการสร้างหรือชี้นำพฤติกรรม โดยอาจารย์ที่เห็นคุณค่าจะให้ความสำคัญและความสนใจและเห็นประโยชน์ พัฒนาเป็นความยึดมั่นในการทำงานวิจัย	1.	หากเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ฉันมีความสามารถในการทำงานวิจัย	.54
	2.	ฉันสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงานวิจัยได้	.56
	3.	ฉันคิดว่าสามารถทำผลงานการทำวิจัยได้ดี	.60
	4.	ฉันคิดว่าฉันสามารถเรียนรู้การทำงานวิจัยในระดับสูงขึ้นไป	.69
	5.	ฉันคาดหวังว่าจะทำผลงานการทำวิจัยได้ดี	.73
	6.	ฉันอยากจะทำพัฒนาความสามารถด้านการทำงานวิจัย	.72
	7.	การทำงานวิจัยจะทำให้ฉันก้าวหน้าในอาชีพตามที่ฉันคาดหวังไว้	.62
	8.	ฉันคาดหวังว่าความสำเร็จในการทำงานวิจัย	.69

ค่าความเที่ยงแอลฟาของครอนบาค = .88

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวิจัยในครั้งนี้ผ่านการเสนอเค้าโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลข SWUEC/E/G-052/2565

3.2 ติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 หนังสืออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับการอนุญาตให้เก็บข้อมูล จากผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การจัดการทำข้อมูล

การจัดการทำข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 4.1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบของแบบสอบถามในแต่ละชุดข้อมูลโดย คัดเลือกข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์
- 4.2. ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือการวิจัย
- 4.3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อัตราในทัศนด้านวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย และความมุ่งมั่นในงานวิจัย เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัยนี้

5.2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม โดยผ่านทางความคาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ชี้วัดความกลมกลืน มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงค่าสถิติและเกณฑ์วัดระดับความกลมกลืนของเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของโมเดลเชิงทฤษฎี และเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (สถิติพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2556)

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	$p > .05$
Chi-square / df	< 2

ตาราง 12 (ต่อ)

ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (root squared error of approximation : RMSEA)	<.05 = สอดคล้องดี
	0.05-0.08 = พอใช้ได้
	0.08-.10 = สอดคล้องไม่ค่อยดี
	>.1 สอดคล้องไม่ดี
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI)	>.9
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted goodness of fit index: AGFI)	>.0

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ 1) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อุตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อุตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการนำเสนอการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยได้ระบุสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ และตัวอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
C.V.	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.)
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degrees of Freedom)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
Max	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
Min	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p-value	หมายถึง	ความน่าจะเป็นทางสถิติ
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณ (Squared Multiple Correlation: R-square)
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total Effect)
Chi-Square	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้ตอบแบบวัดโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและโรงเรียนในสังกัด ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีทั้งสิ้น 220 ชุด ผลการวิเคราะห์การแจกแจงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 62.7 ($n=82$) และ 37.3 ($n=138$) อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 30.0 ($n=66$) รองลงมาเป็นช่วงอายุ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.8 ($n=48$) ส่วนใหญ่จบการศึกษาวุฒิปริญญาโทมากที่สุด ร้อยละ 62.3 ($n=137$) รองลงมาจบการศึกษาวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 23.6 ($n=42$) และปริญญาเอก 14.1 ($n=31$) ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ($n=220$)

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	82	37.3
หญิง	138	62.7
2. อายุ		
26-30 ปี	66	30.0
31-35 ปี	36	16.4
36-40 ปี	39	17.7

ตาราง 13 (ต่อ)

41-45 ปี	31	14.1
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	48	21.8
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	52	23.6
ปริญญาโท	137	62.3
ปริญญาเอก	31	14.1
4. โรงเรียนในสังกัด		
โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)	73	33.2
โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)	104	47.3
โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ปทุมวัน)	43	19.5
รวม	220	100.00

2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษาในโมเดลจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อุตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยายประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสูงสุด (max) ค่าต่ำสุด (min) เพื่อให้ดูการแจกแจงและการกระจายของข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) ดูความถี่ของข้อมูลที่มีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแจงข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของแต่ละตัวแปรในงานวิจัย

ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 13.94 – 158.76 เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 3.32 – 22.42 มีค่าคะแนนสูงสุดอยู่ระหว่าง 20 – 195 ค่าคะแนนต่ำสุดอยู่ระหว่าง 5 – 91 และจากการพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) ของตัวแปรต่างๆ พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง -14 ถึง 1.2 มีค่าไม่เกิน ± 2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, 2005) แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ (Normality) รายละเอียด แสดงในตารางที่ 14

ตาราง 14 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการในงานวิจัย ($n = 220$)

ตัวแปร	ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง					
	Mean	SD	Min	Max	SK	KU
ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย	158.76	22.42	91	195	-.80	.72
การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ	36.52	6.37	16	44	-1.1	1.2
อึดทนในทัศนทางวิชาการ	13.94	3.32	5	20	-.05	-.14
คาดหวังในความสามารถตน	29.12	5.22	11	36	-.77	.45
การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย	26.52	4.33	14	32	-.83	.48

3. ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รวมทั้งพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ตัวแปรอึดทนในทัศนทางวิชาการ ตัวแปรความคาดหวังในความสามารถตน และตัวแปรคุณค่าในชิ้นงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าที่ .27 ถึง .72 ตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน รายละเอียดแสดงในตาราง 15

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อึดทนในทัศนทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน และคุณค่าในชิ้นงานวิจัยกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยพบว่า ตัวแปรความคาดหวังในความสามารถตนมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มากที่สุด โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .72 แสดงว่าหากอาจารย์มีระดับความคาดหวังในความสามารถตนเพิ่มขึ้น ระดับความมุ่งมั่นในการทำวิจัยมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย รองลงมาเป็นตัวแปรการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ตัวแปรอึดทนในทัศนทางวิชาการและตัวแปรการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .63 .61 และ .58 ตามลำดับ แสดงให้เห็น

ว่าหากอาจารย์มีระดับการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อัดมโนทัศน์ทางวิชาการและการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเพิ่มขึ้น ระดับความมุ่งมั่นในการทำวิจัยมีแนวโน้มมากขึ้นตามด้วย ตาราง 15 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรในโมเดลการวิเคราะห์	1	2	3	4	5
การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ	1				
อัดมโนทัศน์ทางวิชาการ	.43**	1			
ความคาดหวังในความสามารถตน	.57**	.68**	1		
การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย	.27**	.63**	.43**	1	
ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย	.63**	.61**	.72**	.58**	1
<i>M</i>	158.76	36.52	13.94	29.12	26.52
<i>SD</i>	22.42	6.37	3.32	5.22	4.33

หมายเหตุ ** $p < 0.01$

จากการพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ 1.การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ 2.อัดมโนทัศน์ทางวิชาการ 3.ความคาดหวังในความสามารถตน 4.คุณค่าในชิ้นงานวิจัย มีขนาดความสัมพันธ์ .27 ถึง .72 ไม่เกิน .80 (Hair et al., 2010) แสดงว่า การวิเคราะห์ชุดนี้ไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ จึงนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ชุดนี้ไปวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล นำเสนอในตอนี่ 4

4. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยอัดมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square = .392) ค่าองศาอิสระ (df=1) ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (RMSEA = 0.01) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI = 1.00) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI = 0.98) และดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI = 0.99)

ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อุตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตนเอง ค่าในชิ้นงานวิจัย โดยตัวแปรดังกล่าว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 71.6 ($R^2 = .71$)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย พบว่าการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.29 และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านอ้อมมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตนเอง ค่าในชิ้นงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.28 และมีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.57

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของตัวแปรส่งผ่าน คืออ้อมมโนทัศน์ทางวิชาการที่มีต่อตัวแปรความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย พบว่า อ้อมมโนทัศน์ทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรความคาดหวังในความสามารถตนเอง (.37) และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย (.32) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของตัวแปรส่งผ่าน คืออ้อมมโนทัศน์ทางวิชาการที่มีต่อตัวแปรความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย พบว่า อ้อมมโนทัศน์ทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรความคาดหวังในความสามารถและตัวแปรการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย (.35)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของตัวแปรส่งผ่าน คือตัวแปรความคาดหวังในความสามารถ และตัวแปรการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยที่มีต่อตัวแปรความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย พบว่า ความคาดหวังในความสามารถและการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ (.37) และ (.32) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยสูงสุด คือ ความคาดหวังในความสามารถ (.37) รองลงมาคืออ้อมมโนทัศน์ทางวิชาการ (.35) และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย (.32) ตามลำดับ

ผลจากการวิเคราะห์สรุปว่า โมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-Square} = .392, \text{df} = 1, p = .53, \text{AGFI} = .98, \text{CFI} = 1.00, \text{GFI} = .99, \text{RMSEA} = .01$)

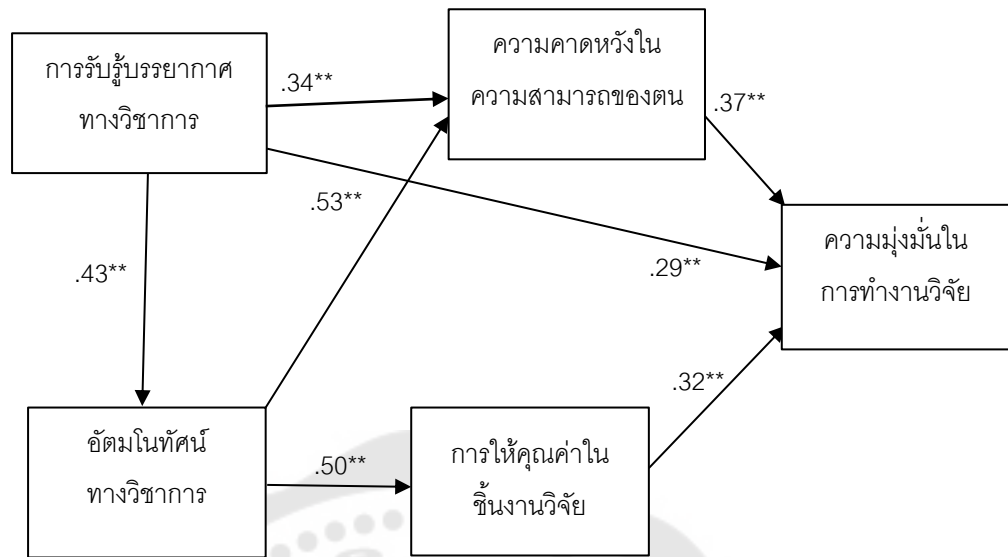
โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ 2) อึดมโนทัศน์ทางวิชาการ 3) ความคาดหวังในความสามารถตน และ 4) คุณค่าในชิ้นงานวิจัย1) สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 71.6 ($R^2 = .71$)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม แสดงในตาราง 16 และผู้วิจัยนำเสนอรูปโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงในภาพประกอบ 6

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

ตัวแปรสาเหตุ						
ตัวแปรผล		การรับรู้ บรรยากาศทาง วิชาการ	อึดมโนทัศน์ทาง วิชาการ	ความคาด หวังใน ความสามารถ	การให้คุณค่า ใน ชิ้นงานวิจัย	R ²
อึดมโนทัศน์ทาง วิชาการ	DE	0.43**	-	-	-	0.18**
	IE	-	-	-	-	
	TE	0.43**	-	-	-	
ความคาดหวังใน ความสามารถตน	DE	0.34**	0.53**	-	-	0.38**
	IE	0.23**	-	-	-	
	TE	0.57**	0.53**	-	-	
การให้คุณค่าใน ชิ้นงานวิจัย	DE	-	0.50**	-	-	0.56**
	IE	0.22**	-	-	-	
	TE	0.22**	0.50**	-	-	
ความมุ่งมั่นในการ ทำงานวิจัย	DE	0.29**	-	0.37**	0.32**	0.71**
	IE	0.28**	0.35**	-	-	
	TE	0.57**	0.35**	0.37**	0.32**	

Chi-Square = .392, df = 1, $p = .53$, AGFI = .98, CFI = 1.00, GFI = .99, RMSEA = .01



Chi-Square = .392, df = 1, p = .53, AGFI = .98, CFI = 1.00, GFI = .99, RMSEA = .01

หมายเหตุ **p<.01

ภาพประกอบ 6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของ
อาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุด้านความคาดหวัง การให้คุณค่า อุตมโนทัศน์ทางวิชาการ และการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของ อาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคาดหวัง การให้คุณค่า อุตมโนทัศน์ทางวิชาการ และการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2565

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 220คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของ (Hair et al., 2006) และทำวิธีการสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดที่ได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับบริบทงานวิจัยของ โดยมีข้อวัด จำนวน 76 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 คือแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด (เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและโรงเรียนในสังกัด) ตอนที่ 2 คือแบบวัดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของงานวิจัย ได้แก่ 1. แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย 2. แบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ 3. แบบวัดอึดทนต่อทัศนคติทางวิชาการ 4. แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตน 5. แบบวัดคุณค่าในชิ้นงานวิจัย โดยแบบวัดที่ใช้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .88 - .96 และผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Path analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร 3. การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล และ 4. การวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยใช้ โปรแกรม SPSS (AMOS)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยอ้อมในทัศนทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถ ตน คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square = .392) ค่าองศาอิสระ (df=1) ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (RMSEA = 0.01) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI = 1.00) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI = 0.98) และดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI = 0.99) สรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อ้อมในทัศนทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย และความคาดหวังในความสามารถตน ที่ผู้วิจัยพัฒนาตามกรอบแนวคิดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ และตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ อ้อมในทัศนทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย และความคาดหวังในความสามารถตน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ร้อยละ 71.6 ($R^2 = .71$)

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย โดยมีอ้อมในทัศนทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย พบว่ามีอิทธิพลโดยรวมทางบวก โดยมีค่าเท่ากับ 0.57 เป็นอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าเท่ากับ 0.29 และ 0.28 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยที่มาจาก 3 ตัวแปรส่งผ่าน คือ 1. อคติทัศนคติทางวิชาการ 2. การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย 3. ความคาดหวังในความสามารถตน เมื่อเป็นเช่นนี้จึงอธิบายได้ว่า ตัวแปรส่งผ่าน ทั้ง 3 ตัวมีความจำเป็นที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมไปสู่ตัวแปรความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย จึงอธิบายได้ว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้อคติทัศนคติทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย และความคาดหวังในความสามารถตนเพิ่มขึ้น และยังอธิบายได้ว่าอคติทัศนคติทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย และความคาดหวังในความสามารถตน จะส่งผลให้ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการมีอิทธิพลโดยตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย ที่ระดับ 0.29 และอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อส่งผ่านตัวแปรส่งผ่านทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ อคติทัศนคติทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย โดยค่าอิทธิพลรวม (Total Effect) อยู่ที่ระดับ 0.57 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันในความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 57 ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า อคติทัศนคติทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสำคัญของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า (Eccles & al., 1983; Eccles and Wigfield, 2002; Eccles, 2009) และ Vroom (1964) ที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงไว้ข้างต้น และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของตัวแปรอคติทัศนคติทางวิชาการกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย พบว่าอคติทัศนคติทางวิชาการไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยแต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมไปยังความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยโดยผ่านตัวแปรการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย และตัวแปรความคาดหวังในความสามารถตน มีค่าอิทธิพลรวมที่ 0.35 แสดงให้เห็นว่าอคติทัศนคติทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยในโมเดลเชิงสาเหตุนี้โดยการส่งผ่านตัวแปรการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยและความคาดหวังในความสามารถตน มีความสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าของ สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล (2563) และเหมันต์ พรหมสนธิ์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์กับการอ่านเชิงวิชาการเป็นกลุ่มตัวแปรด้านผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้งานวิจัยของ สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2563) และอธิษฐาน ทองทรัพย์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า มโนทัศน์ด้าน

วิชาการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีความคาดหวังและการให้คุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐาน 1 ที่ว่า โมเดลเชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของ อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่ออ้อมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวัง ในความสามารถตนเอง และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย เป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศ ทางวิชาการมีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย เมื่ออ้อมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังใน ความสามารถตนเอง และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกลมกลืนตามแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังและคุณค่า (Eccles & al., 1983; Eccles and Wigfield, 2002; Eccles, 2009) เมื่อพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มี นัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการ ทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการ ประมาณ (RMSEA = 0.01) มีค่าน้อยกว่า 0.05 รวมถึงค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและ ดัชนี วัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล, 2555) แสดงถึงความสอดคล้อง กลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน ค่าดัชนีที่แสดงถึงความ สอดคล้องกลมกลืนที่วิเคราะห์จากงานวิจัยนี้ พบว่า Chi-Square = .392, $df=1$, $p=.53$, RMSEA=.01 , AGFI=.98, GFI=.99, CFI=1.00 แสดงถึงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามเกณฑ์ ความสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล (2563) และ เหมันต์ พรหมสนธิ (2563) ที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้บรรยากาศ ทางวิชาการที่มีต่อความผูกพันในการอ่านเชิงวิชาการในวัยรุ่นตอนปลาย โมเดลที่พัฒนามีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากข้อมูลข้างต้นจึงแสดงให้เห็นว่าอิทธิพลการรับรู้ บรรยากาศทางวิชาการมีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย โดยมีอ้อมโนทัศน์ทางวิชาการ ความ หวังในความสามารถตนเอง และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลแสดงถึงความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามการพิจารณา จากค่าสถิติกล่าวไปข้างต้น แสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศ ทางวิชาการมีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย เมื่ออัตรมาโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังใน ความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง-คุณค่า ที่กล่าวว่าความคาดหวังและคุณค่าต่อ ความสำเร็จของบุคคลนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความคาดหวัง-คุณค่าจะทำให้บุคคลพยายาม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งใจไว้ จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การเรียนรู้ของ บุคคล (Eccles and Wigfield, 2002; Eccles and Wigfield, 1995) และความหวังหรือความเชื่อ ในความสามารถที่ประสบความสำเร็จจนทำให้เกิดคุณค่า บุคคลเหล่านั้นย่อมต้องได้รับการ สนับสนุนที่ดี เนื่องจากเมื่อบุคคลนั้นได้รับการสนับสนุนที่ดีเมื่อบุคคลนั้นมีความเชื่อใน ความสามารถของตนเอง ย่อมทำให้บุคคลนั้นเกิดความเชื่อและความคาดหวังว่าจะทำกิจกรรม นั้นๆ ให้สำเร็จได้ กลายเป็นการกระทำที่ทำให้ประสบเป้าหมายตามที่ตั้งใจ แต่ในขณะเดียวกับการ เกิดความรู้สึกในการให้คุณค่ากับสิ่งใดๆ จำเป็นจะต้องมีกระบวนการทางอัตรมาโนทัศน์ก่อน เนื่องจากเป็นเจตคติหรือความรู้สึกนึกคิดที่ทำให้เกิดคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนเอง (สุรางค์ ใคว์ตระกูล, 2544) และเมื่อบุคคลมีอัตรมาโนทัศน์ที่ดีจะทำให้เกิดการให้คุณค่าในสิ่งๆ นั้น ตามไปด้วย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อ ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.29 และมีอิทธิพลทางอ้อมกับความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.57 ผ่านอัตรมาโนทัศน์ทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ความคาดหวังในความสามารถตน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการจะทำให้ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยเพิ่มสูงขึ้น เมื่อผ่านอัตรมาโนทัศน์ทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย และความคาดหวังในความสามารถ ตน เมื่อพิจารณาตามแนวคิดตัวแปรส่งผ่าน ของ (Baron & Kenny, 1986) แสดงให้เห็นว่าอัตรมาโน ทัศน์ทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ความคาดหวังในความสามารถตนมีอิทธิพล ทางอ้อม เป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านตัวแปรที่อธิบายความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการ ทำงานวิจัยในรูปแบบการเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ (Completely Mediating Effect) จึง อธิบายได้ว่าตัวแปรอัตรมาโนทัศน์ทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ความคาดหวังใน ความสามารถตน ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่สมบูรณ์ของอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศทาง วิชาการที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ

ไรธม กล่าวคือ เมื่อระดับการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการเพิ่มขึ้นจะส่งอิทธิพลไปยังอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ และความคาดหวังในชิ้นงานวิจัยที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับเมื่ออัตมโนทัศน์ทางวิชาการส่งอิทธิพลไปยังการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย หลังจากนั้นการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยและความคาดหวังในความสามารถตนจะส่งอิทธิพลต่อไปยังความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน จึงแสดงให้เห็นว่าเมื่ออาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการเพิ่มขึ้นจะทำให้อาจารย์เกิดการพิจารณาและประเมินระดับความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานวิจัยให้สำเร็จได้หรือไม่ และจะเกิดระดับความหวังในความสามารถตนเองว่าจะในการทำงานวิจัยให้สำเร็จได้ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้อาจารย์เห็นถึงคุณค่าของงานวิจัยของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังและการให้คุณค่า ของ Eccles and Wigfield (2002) ได้กล่าวว่า การคาดหวังสู่ความสำเร็จ คือความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของตนเองให้สำเร็จ เช่นเดียวกับ V. H. Vroom (1964) ที่อธิบายถึงทฤษฎีความคาดหวัง ว่าความคาดหวังที่เกิดขึ้นถือเป็นการรับรู้ส่วนบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือการรับรู้ถึงโอกาสและความเป็นไปได้ที่บุคคลนั้นจะทำงานของตนเองให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความคาดหวังในความพยายามต่อผลการปฏิบัติงาน 2. ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์ 3. ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์

เมื่อพิจารณาตัวแปรการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยโดยส่งผ่านอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ คาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยมีความสอดคล้องกับทฤษฎีอัตมโนทัศน์ Bracken (1992 อ้างถึงใน กัลญญ เพชรภรณ์ 2555) ที่อธิบายถึงอัตมโนทัศน์ คือการเรียนรู้ อายุ ความคาดหวังของตนเอง รวมถึงสภาพแวดล้อมและการเลี้ยงดูที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล การพัฒนาอัตมโนทัศน์ในขั้นแรกเกิดจากการที่บุคคลจะเริ่มประเมินตนเองจากพฤติกรรมของคนรอบข้างที่มีต่อตนเอง รวมถึงประสบการณ์ที่เกิดจากความสำเร็จและความล้มเหลวที่ตนเองเคยได้รับ อธิบายได้ว่า อัตมโนทัศน์คือความรู้เกี่ยวกับตนเองที่เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลพยายามกระทำกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และส่งผลสัมฤทธิ์ทางพฤติกรรม นอกจากนี้อัตมโนทัศน์ยังสามารถส่งผลในการให้คุณค่ากับสิ่งหนึ่งของบุคคล จึงสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง -การให้คุณค่าที่กล่าวว่าการที่บุคคลจะเห็นคุณค่า ให้ความสนใจ ให้ความสำคัญและเห็นประโยชน์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากๆ จะเกิดเป็นความยึดมั่นในการกระทำสิ่งนั้นๆ เป็นอย่างดี แต่ในทางตรงกันข้ามการที่บุคคลเห็นคุณค่าหรือหรือความสำคัญกับสิ่งนั้นน้อยก็จะทำให้เกิดความสนใจหรือความยึดมั่นในสิ่งนั้นน้อยลงตามไปเช่นกัน (Wigfield และ Eccles, 2002) สอดคล้องกับผลการศึกษาก่อนหน้าใน

ลักษณะการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมสัมฤทธิ์ผล โดยใช้แนวคิดความคาดหวังและการให้คุณค่า พบว่า อັตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวัง และคุณค่า ส่งผลทั้งทางอ้อมและทางตรงไปยังพฤติกรรมสัมฤทธิ์ผลด้วย (เหมันต์ พรหมสนธิ, 2563; อธิฐาน ทองทรัพย์, 2563; นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา, 2562)

จากผลงานวิจัยก่อนหน้าที่แสดงถึงความสอดคล้องกับงานวิจัย จึงสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยมีอิทธิพลต่อกัน ตามแนวคิดทฤษฎีการคาดหวังและการให้คุณค่า แต่การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อส่งผ่านตัวแปรอັตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตนเองและการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย โดยตัวแปรอັตมโนทัศน์ทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ความคาดหวังในความสามารถตนเองทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านสมบูรณ จึงเป็นการสนับสนุนสมมติฐาน 2 ที่ว่า การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีอັตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย ในการวิจัยครั้งถัดไป ผู้วิจัยเห็นควรที่จะศึกษาการเสริมสร้างความคาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยของอาจารย์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และต่อยอดในการพัฒนาพฤติกรรมของอาจารย์ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรและตัวบุคคล
2. ต่อยอดงานวิจัยด้วยการออกแบบโปรแกรมด้วยการวิจัยเชิงทดลอง (Intervention Research) โดยนำผลของการวิจัยไปประยุกต์ใช้จัดโปรแกรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์ให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยที่สูงขึ้น
3. นำโมเดลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษากับกลุ่มประชากรอื่นได้แก่ ครูในมหาวิทยาลัยของรัฐ ครูมหาวิทยาลัยเอกชน และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หรือศึกษาในองค์กรเอกชน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อັตมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถตน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยในนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ อุดมโนทัศน์ทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย และความคาดหวังต่อความสามารถน ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยองค์กรด้านการศึกษาหรือองค์กรเอกชนสามารถนำผลการวิจัยนี้ ไปประยุกต์ใช้สำหรับพัฒนาบุคลากร เป็นแนวทางการจัดโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างอุดมโนทัศน์ทางวิชาการ การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย และความคาดหวังต่อความสามารถน จะส่งผลให้ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยเพื่อขึ้นเป็นผลดี ทั้งตัวบุคลากรและหน่วยงาน โดยรูปแบบกิจกรรมที่สามารถนำมาพัฒนาบุคลากรได้แก่

1. โรงเรียนควรจัดประเมินความต้องการในการสนับสนุนทางวิชาการของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยเฉพาะการทำงานวิจัยเพื่อนำมาเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาและวางแผนในการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานวิจัยของอาจารย์ให้ดียิ่งขึ้น เช่น การจัดอบรมด้านวิชาการและการทำงานวิจัย การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการหาความรู้ทางด้านการทำวิจัย สถานที่ที่สามารถหาข้อมูลวิจัยและงานวิชาการต่างๆได้อย่างสะดวกสบาย รวมทั้งการจัดระบบงานบริการทางวิชาการแก่บุคลากร เป็นต้น อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมนโยบายของโรงเรียนสาธิตที่มุ่งเน้นให้อาจารย์มีศักยภาพในด้านวิชาการทั้งทางภาคทฤษฎีและปฏิบัติอีกด้วย

2. จัดโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านอุดมโนทัศน์ทางวิชาการ ความคาดหวังในความสามารถน และการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัยให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย เช่นการจัดโปรแกรมให้แก่อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่มีผลงานด้านวิชาการต่ำเพื่อนำมาเข้าโปรแกรมการให้ความรู้ด้านการเพิ่มอุดมโนทัศน์ เพื่อเพิ่มระดับความคาดหวังและการให้คุณค่าเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ให้สูงขึ้น

3. พัฒนาและส่งเสริมให้อาจารย์เห็นคุณค่าในการทำงานวิจัย และเล็งเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับ โดยความสำเร็จในความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์จะเป็นตัวชี้วัดในการความสำเร็จด้านอาชีพ และยังเป็นผลดีต่อนักเรียนในการพัฒนาด้านการศึกษาและงานวิชาการต่อไป

บรรณานุกรม

- Anderman, E. M., Eccles, J. S., Yoon, K. S., Roeser, R., Wigfield, A., & Blumenfeld, P. (2001). Learning to value mathematics and reading: Relations to mastery and performance-oriented instructional practices. *Contemporary educational psychology, 26*(1), 76-95.
- Astin, A. W. (1993). *Assessment for excellence: The philosophy and practice of assessment and evaluation in higher education*. Phoenix, AZ. Oryx.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological review, 64*(6p1), 359.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology, 51*(6), 1173.
- Baumeister, R. F. (1999). *The self in social psychology*: Psychology Press.
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M., & Hofmans, J. (2013). Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: A self-determination theory approach to volunteerism. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 24*(1), 32-47.
- Bracken, B. A. (1996). *Handbook of self-concept: Developmental, social, and clinical considerations*: John Wiley & Sons.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of marketing, 58*(2), 70-80.
- Cox, A. E., & Whaley, D. E. (2004). The influence of task value, expectancies for success, and identity on athletes' achievement behaviors. *Journal of Applied Sport Psychology, 16*(2), 103-117.
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Jegers, M., & Van Acker, F. (2009). Development and validation of the work effort scale. *European Journal of Psychological Assessment, 25*(4), 266-273.

- De Cooman, R., Stynen, D., Van den Broeck, A., Sels, L., & De Witte, H. (2013). How job characteristics relate to need satisfaction and autonomous motivation: Implications for work effort. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(6), 1342-1352.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality, 19*(2), 109-134.
- Eccles, & al., e. (1983). Female achievement patterns: Attributions, expectancies, values, and choice. *Journal of Social Issues, 1*, 1-22.
- Eccles, & Wigfield. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology, 53*(1), 109-132.
- Eccles, J. (1983). Expectancies, values and academic behaviors. *Achievement and achievement motives.*
- Eccles, J. (2009). Who am I and what am I going to do with my life? Personal and collective identities as motivators of action. *Educational Psychologist, 44*(2), 78-89.
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (1995). In the mind of the achiever: The structure of adolescents' academic achievement related-beliefs and self-perceptions. *Personality and Social Psychology Bulletin, 21*(3), 215-225.
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology, 53*(1), 109-132.
- Eccles, J. S., Wigfield, A., Flanagan, C. A., Miller, C., Reuman, D. A., & Yee, D. (1989). Self-concepts, domain values, and self-esteem: Relations and changes at early adolescence. *Journal of personality, 57*(2), 283-310.
- Fitts, W. H. (1965). *Tennessee (Department of Mental Health) self concept scale:* Counselor Recordings and Tests.
- Fredricks, J. A., & Eccles, J. S. (2002). Children's competence and value beliefs from childhood through adolescence: growth trajectories in two male-sex-typed domains. *Developmental psychology, 38*(4), 519.
- Gniewosz, B., Eccles, J. S., & Noack, P. (2015). Early adolescents' development of academic self-concept and intrinsic task value: The role of contextual feedback. *Journal of Research on Adolescence, 25*(3), 459-473.

- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and teacher education, 24*(5), 1349-1363.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data analysis 6th Edition. In: New Jersey: Prentice Hall.
- Hood, M., Creed, P. A., & Neumann, D. L. (2012). Using the expectancy value model of motivation to understand the relationship between student attitudes and achievement in statistics. *Statistics Education Research Journal, 11*(2).
- Hurlock, E. (1973). Transition in family relationships in Adolescent Development 4th ed McGrawHil Kogakusha. In: Ltd.
- Jiang, Y., Rosenzweig, E. Q., & Gaspard, H. (2018). An expectancy-value-cost approach in predicting adolescent students' academic motivation and achievement. *Contemporary educational psychology, 54*, 139-152.
- Kacmar, K. M., Zivnuska, S., & White, C. D. (2007). Control and exchange: The impact of work environment on the work effort of low relationship quality employees. *The Leadership Quarterly, 18*(1), 69-84.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology, 1*(2), 75-130.
- LAWLER III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A journal of Economy and Society, 7*(1), 20-28.
- Lewin, K. (1938). The conceptual representation and the measurement of psychological forces.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological bulletin, 90*(1), 125.
- Marsh, H. W. (1997). The measurement of physical self-concept: A construct validation approach.
- Marsh, H. W., Craven, R., & Debus, R. (1998). Structure, stability, and development of young children's self-concepts: A multicohort–multioccasion study. *Child development, 69*(4), 1030-1053.

- Perez, T., Cromley, J. G., & Kaplan, A. (2014). The role of identity development, values, and costs in college STEM retention. *Journal of educational psychology, 106*(1), 315.
- Pintrich, P. R. (1991). A manual for the use of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ).
- Rogers, C. M., Smith, M. D., & Coleman, J. M. (1978). Social comparison in the classroom: the relationship between academic achievement and self-concept. *Journal of educational psychology, 70*(1), 50.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and teacher education, 25*(3), 518-524.
- Studer, B., & Knecht, S. (2016). A benefit–cost framework of motivation for a specific activity. *Progress in brain research, 229*, 25-47.
- Vroom, V. (1964). Expectancy theory. *Work and motivation*.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation* Work and motivation. Oxford, England: Wiley.
- Wamala, R., & Ssembatya, V. A. (2015). Productivity in academia: An assessment of causal linkages between output and outcome indicators. *Quality Assurance in Education*.
- Wigfield, A. (1994). Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective. *Educational psychology review, 6*(1), 49-78.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy–value theory of achievement motivation. *Contemporary educational psychology, 25*(1), 68-81.
- Xiang, P., McBride, R., & Guan, J. (2004). Children's motivation in elementary physical education: A longitudinal study. *Research Quarterly for exercise and Sport, 75*(1), 71-80.
- Yeo, G. B., & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice, and performance: effects; of ability, conscientiousness, and goal orientation. *Journal of applied psychology, 89*(2), 231.
- เกศสินี กลั่นบุศย์. (2540). ความคาดหวังของผู้เข้ารับการรักษาพยาบาล ต่อการบริการของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร

มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

เหมันต์ พรหมสนธิ. (2563, ตุลาคม –ธันวาคม). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่มีต่อ
ความผูกพันในการอ่านเชิงวิชาการในวัยรุ่นตอนปลายโดยมีเอกลักษณ์แห่งตน การรับรู้
ความสามารถแห่งตนและการให้คุณค่าในการอ่านเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ 9(4), 229-244.

กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล. (2531). การสำรวจผลงานวิจัยทางการพยาบาล ในประเทศไทย.

กรุงเทพฯ:

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2550, ตุลาคม). รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model)
และแนวทางการตั้งสมมติฐาน ในการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. วารสาร
พัฒนาสังคม, 9(1), 85-117.

ทิพย์วรรณ หันหาบุญ. (2544). สภาพแวดล้อมทางการจัดการศึกษาในหลักสูตรวิทยาศา
สตรมหาบัณฑิต คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าธนบุรี ตามความคิดเห็นของอาจารย์ นักศึกษา และผู้สำเร็จการศึกษา. (ปริญญาานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำ ในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการท างานของ
พนักงานบริษัทโดยมีการเสริมพลังอ านาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัว
แปรส่งผ่าน. (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.

นันทน์ภัท อัจฉริยบุตร. (2557). ทักษะของนิสิตต่อสภาพแวดล้อมทางการของมหาวิทยาลัยศรีนคร
ินทรวิโรฒ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.

ปญญา ประดิษฐ์บาทูกา. (2556, มกราคม – มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนา
คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับนักศึกษา ครู. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราช
วิทยาลัย, 1(1), 125-135.

ประณต คำฉิม. (2549). จิตวิทยาวัยรุ่น. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ.

พรพิมล วิทย และคณะ. (2555). ความคาดหวังของนักศึกษาชั้น ปีที่1 ปีการศึกษา 2555 ที่มีต่อ
เนื้อหารายวิชา การศึกษาระดับอุดมศึกษา. สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

- พัชรี มหาลาภ. (2538). ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาระดับกลางที่มีต่อบทบาทการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ยูวรี ผลพันธ์. (2561, กันยายน-ธันวาคม). บทบาทการส่งผ่านของตัวแปร: หลักการและการนำไปใช้. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(3).
- ฤทัย นิธิณวิชิต. (2553). ความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับของผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์ การเรียนรู้แห่งชาติ กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศกฉวรรณ กาญจนภักดี. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สังเวียน อ่อนแก้ว. (2536). การบริหารงานลูกเสือตามความคาดหวังและการปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 5. กรุงเทพฯ:
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. สืบค้นจาก <http://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/2532>
- สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2555, กรกฎาคม-ธันวาคม). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานวัดการควบคุมตนเอง : การศึกษาแยกภาวะสันนิษฐาน. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(8), 153-167.
- สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2561). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พรินท์ คอร์เนอร์.
- สุจิตตรา ไนยจิตย์. (2555). ความคาดหวังและการรับรู้ของลูกค้าต่อคุณภาพการให้บริการ : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขามีนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2550). โมเดลการจัดลำดับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตมโนทัศน์วิชาการ อัตมโนทัศน์ไม่ใช่วิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุรางค์ ใควัตระกุล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2553). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อธิษฐาน ทองทรัพย์. (2562). อิทธิพลของการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีอัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ ความคาดหวัง และการให้คุณค่าเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อารี ลีอกกลาง. (2555). ระดับความพึงพอใจและความคาดหวังในการให้บริการของบุคลากรกองประปา องค์การบริหารส่วนต าบลหนองงูเหลือม อ าเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัด นครราชสีมา. (ปริญญาวិศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.

อารีรัตน์ พะวินรัมย์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับอัตมโนทัศน์ของนักศึกษาพยาบาล. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อุษา ศรีจินดารัตน์. (2533). พัฒนาการของเอกลักษณ์แห่งอู่ที่เกี่ยวกับการรับรู้คุณค่า ของการทำงานและการรับรู้คุณค่าของศาสนาในวัยรุ่นไทยภาคใต้. (ปริญญานิพนธ์ วท.ม.). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
ใบอนุญาตจรรยาบรรณ



MF-06-version 2.0
วันที่ 18 ต.ค. 61

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลค่าอิสระสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยฉบับยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G-052/2565E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยสามารถอ่านสละกันต่าง ได้ในการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: ไม่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งเน้นในการทำงานวิจัยของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นาย ชนกฤดี กอศิริณี,

สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย

- เอกสารที่รับรอง:**
1. แบบเสนอโครงการวิจัย
 2. โครงการวิจัย
 3. เอกสารรับรองผู้เข้าร่วมการวิจัย
 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาพบรวม

- | | | |
|---|-----------|---------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 | วัน/เดือน/ปี 11 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 2. โครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 | วัน/เดือน/ปี 11 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 3. เอกสารรับรองผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 2 | วัน/เดือน/ปี 11 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 | วัน/เดือน/ปี 11 กุมภาพันธ์ 2565 |

(ลงชื่อ)
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิตยาพรพงษ์ วัฒนปัญญา เวียงจันทน์)
กรรมการและสมาชิกคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ)
(นางนิตยาพรพงษ์ วัฒนปัญญา)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-052/2565
วันที่ได้มีการรับรอง : 11/02/2565
วันหมดอายุใบรับรอง : 11/02/2566



ที่ อว. 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุรนารี 25 กรกฎาคม 2565

11 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขออนุญาตพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWJEC-G-052/2565E

เรียน นาย ธนยศี กองศิลา

สิทธิ์สมาคมฯ ในใบรองโครงการวิจัย SWJEC/G-052/2565

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง โคมความสั่นพื้นเชิงสามเหลี่ยมในงานวิจัยของอาจารย์
โอบิโชนฮาริโตะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โครงการวิจัยเลขที่ SWJEC-G 052/2565E เพื่อรับการพิจารณาจาก
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ดำเนินการในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ดำเนินการในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้
คณะกรรมการฯ ได้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number SWJEC/G-052/2565
Date of Approval 11 กุมภาพันธ์ 2565 (อายุใบรองโครงการวิจัย 12 เดือน)
Date of Expiration 11 กุมภาพันธ์ 2566
Continuing Review ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งที่แรก วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2566)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ดำเนินการในมนุษย์ ให้ความสำคัญแก่การใช้วิถีชีวิต
ส่งรายงานความก้าวหน้าของงานวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้ได้เป็นไปตามวิธีดำเนินการ
มาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ที่มีรายละเอียดของเอกสารเพื่อการรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate
of Approval (Certificate Number SWJEC/G-052/2565) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงอุไรพร กิจธวัชรกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ดำเนินการในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430
โทรสาร 0-2259-1822



ภาคผนวก ข

ใบขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/725

วันที่ 21 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)

เนื่องด้วย นายธนภฤติ กองศิลาปี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนภานนท์สกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยใช้ 1) แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย 2) แบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ 3) แบบวัดทัศนคติในทัศนทางวิชาการ 4) แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตนเอง และ 5) แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตน กับ อาจารย์ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนมีนาคม 2565 ถึงเดือนเมษายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 087 077 1335

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/725

วันที่ 21 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กับข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

เนื่องด้วย นายธนภุติ กองศิลป์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี นิสิตขอความอนุเคราะห์กับข้อมูลโดยใช้ 1) แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย 2) แบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ 3) แบบวัดอัตัมโนทัศน์ทางวิชาการ 4) แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตนเอง และ 5) แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตนเอง กับ อาจารย์ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนมีนาคม 2565 ถึงเดือนเมษายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 087 077 1335

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สิทธิพงษ์ เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/1118

วันที่ 29 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

เนื่องด้วย นายธนภฤตย์ กองศิลป์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สิงหิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยใช้ 1) แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย 2) แบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ 3) แบบวัดอุดมในทัศนทางวิชาการ 4) แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตนเอง และ 5) แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตนเอง กับ อาจารย์ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนเมษายน 2565 ถึงเดือนพฤษภาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 087 077 1335

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สิงหิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)
วิชาการนเทศนศิลป์บัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ที่สำคัญจากโปรแกรม AMOS

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	14	0.392	1	0.531	0.392
Saturated model	15	0	0		
Independence model	5	754.57	10	0	75.457

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0.002	0.999	0.989	0.067
Saturated model	0	1		
Independence model	0.182	0.368	0.053	0.246

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	0.999	0.995	1.001	1.008	1
Saturated model	1		1		1
Independence model	0	0	0	0	0

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0.1	0.1	0.1
Saturated model	0	0	0
Independence model	1	0	0

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	0	0	5.071
Saturated model	0	0	0
Independence model	744.57	658.16	838.37

FMIN

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Default model	0.002	0	0	0.023
Saturated model	0	0	0	0
Independence model	3.446	3.4	3.005	3.828

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0	0	0.152	0.631
Independence model	0.583	0.548	0.619	0

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	28.392	29.181	75.903	89.903
Saturated model	30	30.845	80.904	95.904
Independence model	764.57	764.851	781.54	786.54

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0.13	0.132	0.156	0.133
Saturated model	0.137	0.137	0.137	0.141
Independence model	3.491	3.097	3.92	3.492

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	0.05	0.01
Default model	2147	3707
Independence model	6	7

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P Label
ASC	<---	AEP	0.499	0.07	7.14	*** par_3
EPT	<---	AEP	0.346	0.05	6.976	*** par_1
EPT	<---	ASC	0.465	0.043	10.762	*** par_4
Value	<---	ASC	0.415	0.045	9.241	*** par_5
WEF	<---	AEP	0.286	0.044	6.526	*** par_2
WEF	<---	Value	0.319	0.067	4.773	*** par_6
WEF	<---	EPT	0.375	0.066	5.673	*** par_7

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
ASC	<---	AEP	0.435
EPT	<---	AEP	0.346
EPT	<---	ASC	0.533
Value	<---	ASC	0.509
WEF	<---	AEP	0.288
WEF	<---	Value	0.3
WEF	<---	EPT	0.379

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	AEP	ASC	Value	EPT	WEF
AEP	0.334				
ASC	0.167	0.441			
Value	0.086	0.226	0.292		
EPT	0.193	0.263	0.135	0.336	
WEF	0.195	0.218	0.168	0.224	0.287

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	AEP	ASC	Value	EPT	WEF
AEP	1				
ASC	0.435	1			
Value	0.274	0.63	1		
EPT	0.577	0.683	0.431	1	
WEF	0.631	0.614	0.581	0.722	1

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	AEP	ASC	Value	EPT
ASC	0.499	0	0	0
Value	0.256	0.514	0	0
EPT	0.578	0.465	0	0
WEF	0.584	0.338	0.319	0.375

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	AEP	ASC	Value	EPT
ASC	0.435	0	0	0
Value	0.274	0.63	0	0
EPT	0.577	0.533	0	0
WEF	0.631	0.419	0.322	0.406

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	AEP	ASC	Value	EPT
ASC	0.499	0	0	0
Value	0	0.514	0	0
EPT	0.346	0.465	0	0
WEF	0.286	0	0.319	0.375

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	AEP	ASC	Value	EPT
ASC	0.435	0	0	0
Value	0	0.63	0	0
EPT	0.346	0.533	0	0
WEF	0.309	0	0.322	0.406

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	AEP	ASC	Value	EPT
ASC	0	0	0	0
Value	0.207	0	0	0
EPT	0.232	0	0	0
WEF	0.283	0.307	0	0

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	AEP	ASC	Value	EPT
ASC	0	0	0	0
Value	0.221	0	0	0
EPT	0.232	0	0	0
WEF	0.285	0.355	0	0



ภาคผนวก ง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. ผศ.ดร.จุลศักดิ์ สุขสบาย

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

2. ผศ.ดร.เกริก ศักดิ์สุภาพ

ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (มัธยม)

3. อ.ดร.มิ่ง เทพครเมือง

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบวัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () ที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 26-30 ปี () 31-35 ปี () 36-40 ปี () 41-45 ปี () มากกว่า 45 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. โรงเรียนในสังกัด

() โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

() โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)

() โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ปฐมวัย)

แบบวัด

ส่วนที่ 2 แบบวัดความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย ประกอบไปด้วยคำถามจำนวน 39 ข้อ โดยตัวแปรของคำตอบจะมีค่าจำกัดความดังนี้

ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย หมายถึง เจตคติของบุคคลากรที่มีต่องานวิจัย รับรู้ว่างานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิตทำให้บุคคลทุ่มเทและเสียสละให้กับการทำงานวิจัย มีความกระตือรือร้น เกิดจากการใส่พลังกายและพลังใจให้กับงานวิจัย หรือกล่าวได้ว่าเป็นปริมาณกำลังและความทุ่มเทที่ใช้ในงานวิจัยต่อหนึ่งช่วงเวลา ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีผลมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการกำกับตนเองในรูปแบบต่างๆ ตั้งแต่กำกับตนเองจากภายนอกไปสู่การกำกับตนเองจากภายใน

ความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัย						
ข้อ	คำถาม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ฉันมีเป้าหมายในการทำงานวิจัย					
2.	ฉันสามารถหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานวิจัยด้วยตัวฉันเอง					
3.	ฉันกระตือรือร้นและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง					
4.	ฉันทุ่มเทให้กับงานที่ฉันสามารถทำได้					
5.	ฉันมักหาวิธีการทำงานวิจัยให้มันง่ายขึ้น					
6.	ฉันนึกถึงความสำเร็จก่อนการเริ่มงาน					
7.	งานที่ฉันนั้นมีความหมายสำหรับฉัน					
8.	งานที่ฉันนั้นมีความสำคัญสำหรับฉัน					
9.	ฉันให้ความสำคัญกับกระบวนการการทำงาน					
10.	ฉันมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการทำงาน					

11.	ความสามารถของฉันเพียงพอต่อการทำงาน					
12.	ฉันสามารถทำงานวิจัยด้วยความรู้ที่มี					
13.	ฉันสามารถตัดสินใจเองได้ในงานของฉัน					
14.	ฉันสามารถกำหนดการทำงานได้ด้วยตัวฉันเอง					
15.	ฉันมีอิสระในการกำหนดแผนการทำงาน					
16.	ฉันเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานวิจัยให้สำเร็จ					
17.	ฉันมีส่วนสำคัญในการทำงานเป็นทีม					
18.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของฉัน					
19.	เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน					
20.	ฉันทราบดีว่าองค์กรกำลังไปในทิศทางใด					
21.	การสื่อสารในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ					
22.	ฉันรู้สึกองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรเพียงพอ					
23.	องค์กรเห็นคุณค่าในความพยายามของฉัน					
24.	ฉันรู้สึกองค์กรเห็นคุณค่าในงานที่ฉันทำ					
25.	ฉันยินดีที่ได้ร่วมงานกับทีม					
26.	ฉันรู้สึกมีพลังจากการทำงานในทีมที่มีประสิทธิภาพ					
27.	ฉันพอใจที่ได้ร่วมงานกับทีม					
28.	ฉันชอบในงานที่ฉันทำ					
29.	ฉันรู้สึกภูมิใจในหน้าที่การทำงาน					
30.	ฉันพอใจกับวิธีการทำงาน					

31.	ฉันพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ งานสำเร็จ					
32.	ฉันจะทำงานให้สำเร็จเมื่อฉันได้ เริ่มงานแล้ว					
33.	ฉันสามารถความอดทนในการ ทำงานวิจัยให้สำเร็จ					
34.	ฉันทำสุดความสามารถจากการ คาดหวังที่ได้รับ					
35.	ฉันทำงานอย่างสุดความสามารถ ตามความคาดหวังขององค์กร					
36.	ฉันมีความสุขที่ได้ทำตาม เป้าหมายที่วางไว้					
37.	ฉันทุ่มเทกับงานของฉัน					
38.	ฉันไม่ลดละในความมุ่งมั่น ระหว่างการทำงาน					
39.	ฉันมีความกระตือรือร้นในการ ทำงานวิจัย					

ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ ประกอบไปด้วยคำถามจำนวน 11 ข้อ โดยตัว
แปรของคำตอบจะมีค่าจำกัดความดังนี้

การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ (Academic environment perceptions) หมายถึงกระบวนการ
ประมวลและตีความสภาพการณ์ที่เชื่อมต่อการทำวิจัย ทั้งในแง่ของการทำวิจัย พฤติกรรมการถ่ายทอด
ความรู้ตลอดจนสิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวก และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับผู้อื่น เพื่อที่จะ
ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการเรียนรู้การวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ

การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ (Academic environment perceptions)					
ข้อ	คำถาม	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	โรงเรียนเตรียมความพร้อมให้ฉัน สามารถปรับตัวต่อเปลี่ยนแปลงได้				
2.	เนื้อหาที่ทำมีความทันสมัยเหมาะสม กับสภาพการณ์ปัจจุบัน				
3.	เนื้อหาในแต่ละรายวิชาที่สอน สอดคล้องกับฉันมีจริยธรรม				

4.	การเรียนการสอนมีการสอดแทรกความรู้ที่สามารถพัฒนาศักยภาพของชั้น				
5.	โรงเรียนจัดฝึกอบรมการวัดและประเมินผลทางวิชาการอย่างมืออาชีพ				
6.	โรงเรียนมีการให้บริการสืบค้นวารสารทางวิชาการตลอดจนเอกสารทางวิชาการ				
7.	โรงเรียนมีฐานข้อมูลเพียงพอต่อการศึกษาค้นคว้า				
8.	โรงเรียนมีเอกสารทางวิชาการทรัพยากรสารสนเทศประเภทต่าง ๆ				
9.	เมื่อมีปัญหาในการทำงานวิจัย ชั้นสามารถสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาได้				
10.	อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำแหล่งความรู้ให้ชั้นได้ค้นคว้าเพิ่มเติมในการทำวิจัย				
11.	อาจารย์ที่ปรึกษาสอบถามความก้าวหน้าของงานวิจัยที่มอบหมายให้ชั้นอย่างสม่ำเสมอ				

ส่วนที่ 4 แบบวัดอัตมโนทัศน์ทางวิชาการ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยตัวแปรของคำตอบจะมีค่าจำกัดความดังนี้

อัตมโนทัศน์ทางวิชาการ (Academic Self Concept) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติและคุณค่าในตนเองของอาจารย์เกี่ยวกับความสามารถทางด้านการทำงานวิจัย

การรับรู้บรรยากาศทางวิชาการ (Academic environment perceptions)					
ข้อ	คำถาม	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ชั้นทำผลงานได้ดีในงานเชิงวิชาการ				
2.	งานวิจัยเป็นสิ่งที่ชั้นถนัด				
3.	ชั้นสามารถเรียนรู้การทำงานวิจัยได้อย่างรวดเร็ว				
4.	การทำงานวิจัยง่ายสำหรับชั้น				
5.	ชั้นทำได้ดีในการทำงานวิจัย				

ส่วนที่ 5 แบบวัดความคาดหวังในความสามารถตน ประกอบไปด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ โดยตัวแปรของคำตอบจะมีค่าจำกัดความดังนี้

ความคาดหวังในความสามารถของตน หมายถึงการคาดการณ์หรือคาดคะเนของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นปัจจัยกำหนดความคาดหวัง เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล เป็นความรู้สึกความคิดเห็นที่เป็นประจักษ์ ส่งผลให้พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลจะเป็นไปเพื่อการได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้

ความคาดหวังในความสามารถของตน					
ข้อ	คำถาม	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ฉันให้ความสำคัญกับการทำงานวิจัย				
2.	การทำงานวิจัยสำคัญกับฉัน				
3.	ฉันพยายามทำงานวิจัยให้ช้อมมาดี				
4.	ฉันชอบทำงานวิจัย				
5.	ฉันอยากทำงานวิจัยให้เสร็จโดยเร็ว				
6.	ฉันรู้สึกสนุกสนานทุกครั้งที่ได้ทำงานวิจัย				
7.	ฉันคิดว่างานวิจัยมีประโยชน์กับตัวฉัน				
8.	การทำงานวิจัยทำให้ฉันได้งานที่ดีในอนาคต				
9.	การทำงานวิจัยมีผลต่อหน้าที่การงานของฉัน				

ส่วนที่ 6 แบบวัดการให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย ประกอบด้วยคำถามจำนวน 8 ข้อ โดยตัวแปรของคำตอบจะมีค่าจำกัดความดังนี้

การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกเป็นกำลังสำคัญในการสร้างหรือชี้นำพฤติกรรม โดยอาจารย์ที่เห็นคุณค่าจะให้ความสำคัญและความสนใจและเห็นประโยชน์ในสิ่งนั้น จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นในการทำงานวิจัย

การให้คุณค่าในชิ้นงานวิจัย					
ข้อ	คำถาม	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	หากเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ฉันมีความสามารถในการทำงานวิจัย				
2.	ฉันสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในการทำงานวิจัยได้				
3.	ฉันคิดว่าสามารถทำผลงานการทำวิจัยได้ดี				
4.	ฉันคิดว่าฉันสามารถเรียนรู้การทำงานวิจัยในระดับสูงขึ้นไป				
5.	ฉันคาดหวังว่าจะทำผลงานการทำวิจัยได้ดี				
6.	ฉันอยากพัฒนาความสามารถด้านการทำงานวิจัย				
7.	การทำงานวิจัยจะทำให้ฉันก้าวหน้าในอาชีพตามที่ฉันคาดหวังไว้				
8.	ฉันคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานวิจัย				

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ธนภฤติ กองศิลป์
วัน เดือน ปี เกิด	7 กันยายน 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะการแสดง (ศป.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	พ.ศ. 2565 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ (ศศ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร

