The Psycho-Social Causal Factors Affecting the Competency and Research-Based Instruction Behaviors of Faculty Members of Rajabhat Universities in Bangkok Metropolitan and Vicinity Area[1]

Punyada Praditbathuka[2]
Ungsinun Intarakamhang[3]
Numchai Supparerkchaisakul[4]

Received: February 21, 2012 *Accepted: May 20, 2012*

Abstract

The purpose of this study were to examine and compare the structural relationship models of the psycho-social causal factors related to the competency and research-based instruction behaviors between government lecturers and university lecturers working in Rajabhat Universities in Bangkok metropolitan and vicinity. A total of 720 particeparts were selected. Descriptive statistics were analyzed by statistical package and the hypothesized models were examined by LISREL.
The findings are as follows: 1) The hypothesized structural equation model of the psycho-social factors related to the competency and research-based instruction behavior was adjusted, resulting in the satisfactory level of goodness of fit indices with χ^2=440.19, *df*=93 (p=.00), SRMR=.048, RMSEA=.072, GFI=.93, NFI=.97, CFI=.97, TLI=.97, AGFI=.90, PNFI=.75, and χ^2/df=4.73. 2) There was a difference in the structural model of the causal factors related to the competency and research-based instruction behaviors between government lecturers and university employed lecturers. The direct effect of competency on research-based instruction behaviors was found to be different, showing that the effect of government lecturers group was higher. 3) Latent means of competency, conscientiousness, job satisfaction, and perceived organizational support among government lecturers were higher than university employed lecturers.

Keyword: Research-based instruction behaviors, Competency, Conscientiousness, Job satisfaction, Rajabhat University

[1] Dissertation for the Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University
[2] Graduate Student, Doctoral degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University
e-mail: punyada_p@hormail.com. Tel.: 086-366-7635
[3] Associate Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University
[4] Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล[1]

ปัญญฎา ประดิษฐบาทุกา[2]
อังศินันท์ อินทรกำแหง[3]
นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อทดสอบและเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 720 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้สถิติพรรณนาและการแจกแจงของตัวแปรด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานที่ปรับ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก χ^2=440.19, df=93 (p=.00), SRMR=.048, RMSEA=.072, GFI=.93, NFI=.97, CFI=.97, TLI=.97, AGFI=.90, PNFI=.75, χ^2 / 2=4.73 2) แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันเฉพาะค่าอิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน โดยอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าอิทธิพลสูงกว่า และ 3) อาจารย์ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสมรรถนะของอาจารย์ ความมีสติรู้คิด ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมากกว่ากลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ: พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน สมรรถนะ ความมีสติรู้คิด ความพึงพอใจในงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

---

[1] ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[2] นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
e-mail: punyada_p@hormail.com. โทร.: 086-366-7635

[3] รองศาสตราจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

[4] อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) นิยามการอุดมศึกษาว่าเป็นการศึกษาที่มีการฝึกอบรมและการฝึกวิจัยในระดับหลังมัธยมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ดังนั้นการศึกษาของประเทศไทยโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสอดแทรกการวิจัยเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2550) ดังพระราชบัญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 24 (5) ความว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) จึงเห็นได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเป็นเรื่องสำคัญเพราะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ทิศนา แขมมณี, 2548) และยังเป็นการจัดการเรียนรู้ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งปัจจุบันการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานได้รับความสนใจเป็นพิเศษ และมีความสำคัญมากขึ้นกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ ในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สามารถสร้างลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตได้ (อมรวิทย์ นาครทรรพ, ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2547)

การจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพและปริมณฑลใช้ในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากวิธีการจัดการเรียนรู้นี้เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 1 ใน 9 วิธีที่กำหนดไว้ในคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งในเกณฑ์มาตรฐานทั่วไปของตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยได้กำหนดว่ามหาวิทยาลัยต้องมีการบูรณาการกระบวนการวิจัยเข้ากับการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) และเห็นได้จากการกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้กำหนดว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีเป้าหมายในการเชื่อมโยงและบูรณาการการศึกษาเข้ากับการวิจัย โดยเชื่อมงานวิจัยเข้ากับการจัดการเรียนรู้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2554) ตลอดจนเป้าหมายหนึ่งของการดำเนินการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่กำหนดว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการส่งเสริมการวิจัยในสาขาวิชาการต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและสังคม ซึ่งการพัฒนามหาวิทยาลัยส่วนหนึ่ง ได้แก่ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพและคุณธรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2554)

ทั้งนี้ในการจัดการเรียนรู้และการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความแตกต่างกันตามสถานภาพของอาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากจากระบบสถานภาพที่มีความแตกต่างกันก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน (นิพนธ์ ครุฑเครือศรี, 2539; ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย, 2552) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจสร้างและพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และสนใจศึกษาเปรียบเทียบว่าแบบจำลอง ความสัมพันธ์ดังกล่าวที่พัฒนาขึ้นจะมีความแตกต่างกันไปตามสถานภาพของอาจารย์อย่างไร ซึ่งจะเปรียบเทียบทั้ง

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในแบบจำลอง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบหลายกลุ่ม และเปรียบเทียบระดับค่าของตัวแปรในแบบจำลอง โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝง ซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจะมีความแตกต่างไปตามสถานภาพของอาจารย์หรือไม่ รวมทั้งระดับการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ให้เหมาะสมกับความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากสถานภาพของอาจารย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสนองตอบต่อแนวทาง การจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. เพื่อเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

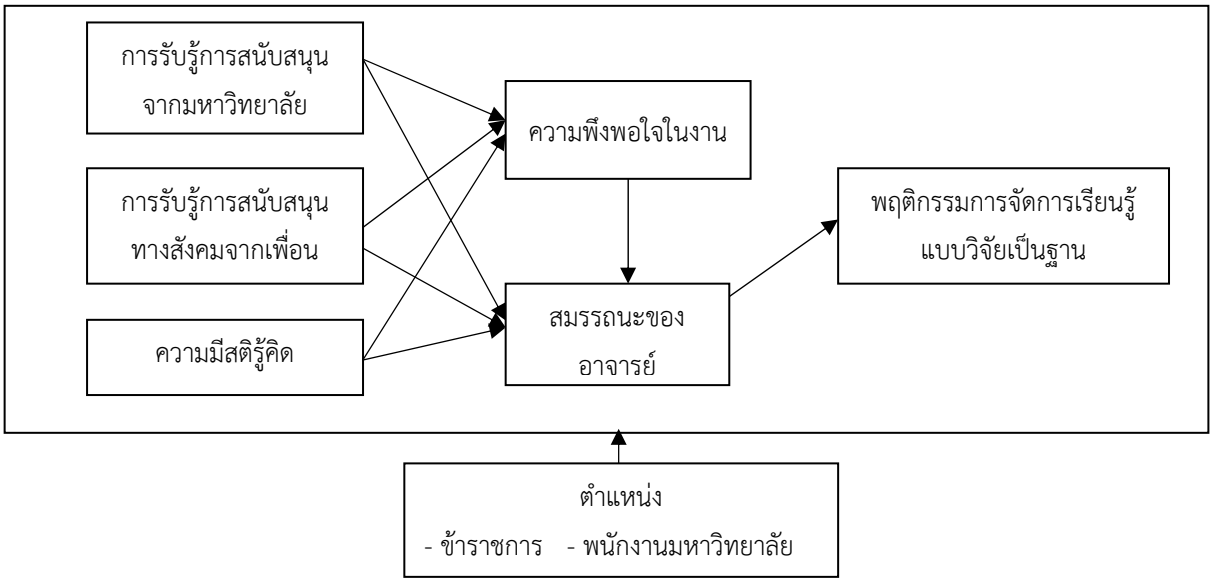
3. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ข้าราชการกับอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social cognitive learning theory) ของแบนดูรา (Bandura, 1977) มากำหนดกรอบในการศึกษา แบนดูราให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยอธิบายว่าสาเหตุการเกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล และสิ่งแวดล้อม และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่า อิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมี **สาเหตุมาจากตัวบุคคล หรือปัจจัยทางจิต** ได้แก่ แนวคิดสมรรถนะของอาจารย์ แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ความมีสติรู้คิด และแนวคิดความพึงพอใจในงาน และ**สาเหตุจากสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยทางสังคม** พบว่า ปัจจัยทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ได้แก่ แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยและแนวคิดการรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีระบบตำแหน่งงานที่แตกต่างกันที่น่าศึกษาอยู่ 2 ตำแหน่ง คือ อาจารย์ข้าราชการ และอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า สถานภาพ หรือระบบตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

ส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน (นิพนธ์ ครุฑเครือศรี, 2539; ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย, 2552) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหามหานครและปริมณฑล และศึกษาเปรียบเทียบแบบจำลองระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อทำให้ทราบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุใดในแต่ละกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแบบกลุ่มพหุ (Multiple group structural equation model) ศึกษากับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ และ 2) กลุ่มที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรวมจำนวน 7 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional stratified random sampling) ซึ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมจำนวน 720 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ 1) กลุ่มอาจารย์ข้าราชการจำนวน 360 คน และ 2) กลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 360 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อหนึ่งตัวแปรสังเกต (Schumacker & Lomax, 1996)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางมหาวิทยาลัยและขอความอนุเคราะห์ให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในบางมหาวิทยาลัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยเครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดตัวแปรต่างๆ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-7 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ

ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบวิจัยเป็นฐาน สมรรถนะของอาจารย์ ความมีสติ รู้คิด ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ทั้งฉบับอยู่ระหว่าง .88-.96

ผลการวิจัย

1. แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุและผลของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน หลังจากมีการปรับแบบจำลอง พบว่า เส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร และมีค่าการทดสอบความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกค่า กล่าวคือ χ^2=440.19, df=93, SRMR=.048, RMSEA=.072, GFI=.93, NFI=.97, CFI=.97, TLI=.97, AGFI=.90, PNFI=.75, χ^2/df=4.73 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ในแบบจำลอง พบว่า

1.1 สมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .39 (p<.05)

1.2 ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .26 (p<.05)

1.3 ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .66 (p<.05) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .16 (p<.05)

1.4 ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .32 (p<.05)

1.5 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 (p<.05)

1.6 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .05 (p<.05)

1.7 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะอาจารย์ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .08 (p<.05)

1.8 การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .03 (p<.05)

1.9 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 (p<.05)

1.10 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .04 (p<.05)

นอกจากนี้ในแบบจำลองภายหลังการปรับดังกล่าว ยังพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจนอกเหนือไปจากสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้คือ

1.11 พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .41 (p<.05)

1.12 การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .18 (p<.05)

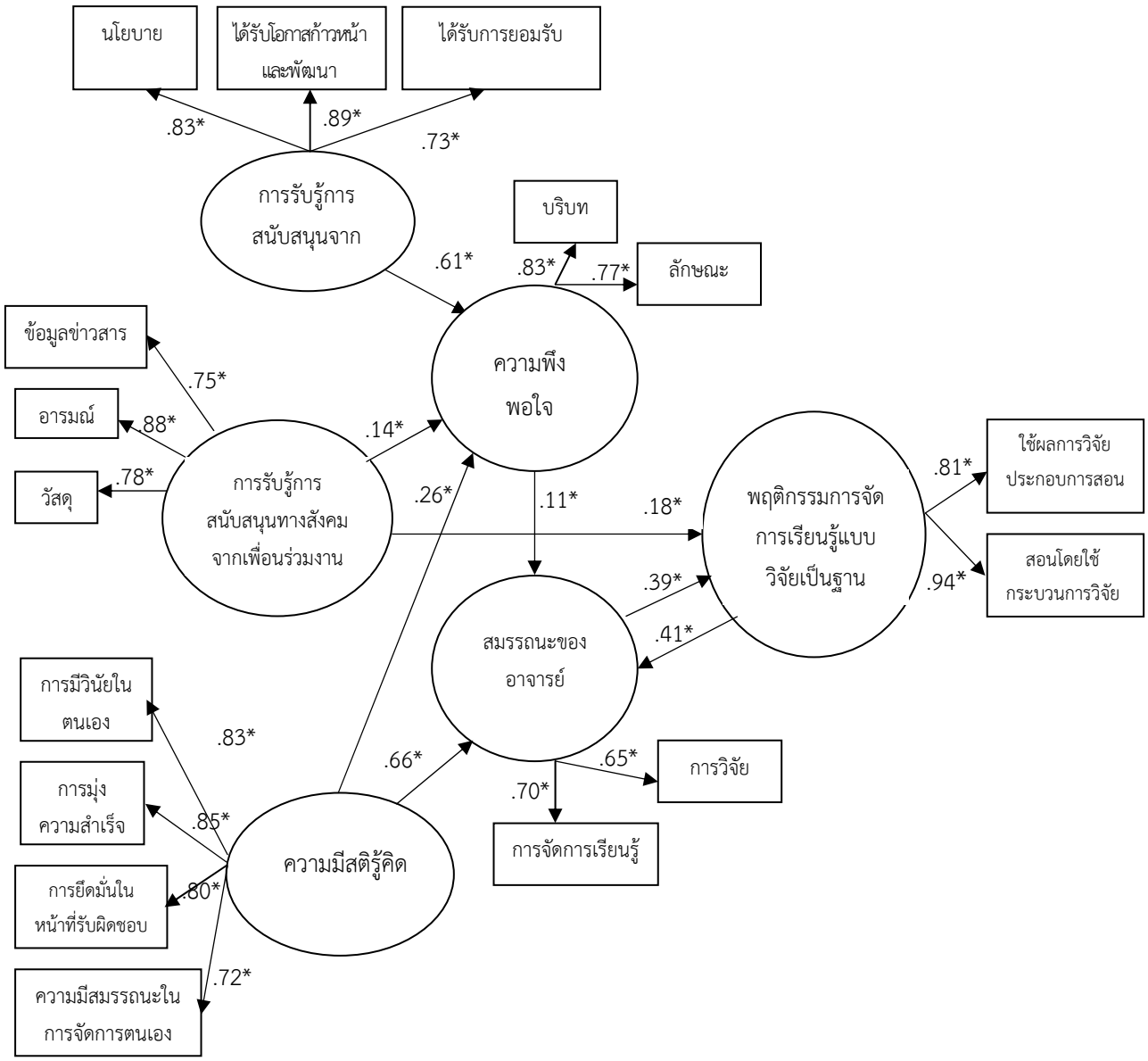
1.13 พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวเองผ่านสมรรถนะของอาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .19 (p<.05) 1.14 สมรรถนะของอาจารย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวเองผ่านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .19 (p<.05) ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 1 และภาพประกอบ 2

ตาราง 1 คะแนนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมของ แบบจำลองปรับ

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

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

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect),
IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect), TE หมายถึง อิทธิพลรวม (Total effect)



ภาพประกอบ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างที่ปรับในกลุ่มรวม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวเลขในแบบจำลองแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Score)

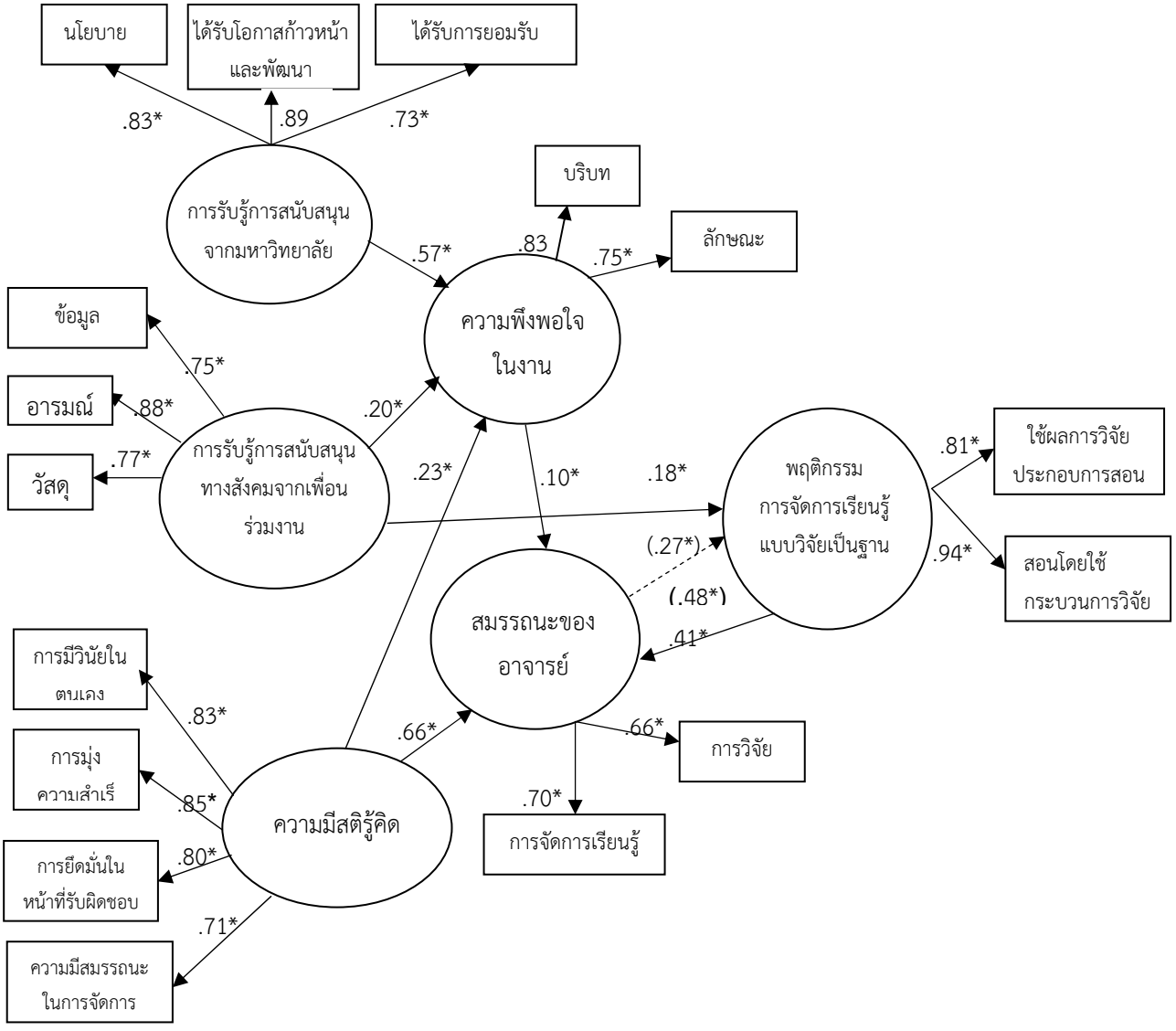
2. ผลการเปรียบเทียบแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุและผลของสมรรถนะของอาจารย์และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่ามีความแตกต่างกันเฉพาะค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัย โดยพบว่า อาจารย์ข้าราชการมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเท่ากับ .27 แต่อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเท่ากับ .48 แสดงว่าอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยสูงกว่าอาจารย์ข้าราชการ ผลการเปรียบเทียบแบบจำลอง แสดงในตาราง 2 และภาพประกอบ 3

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

เงื่อนไข	χ^2	df	p	RMSEA	χ^2 / df	เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน		
						χ^2 (ผลต่าง)	df (ผลต่าง)	p
ขั้นที่ 1: รูปแบบความสัมพันธ์เหมือนกันและไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลในแบบจำลองเท่ากันระหว่างกลุ่ม	582.35	187	<.01	.077	3.11	-	-	-
ขั้นที่ 2: ขั้นที่ 1 เพิ่ม เงื่อนไขให้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตภายนอกบนตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัวในแบบจำลองเท่ากัน	596.08	194	<.01	.076	3.07	13.73 (ขั้น2 – ขั้น1)	7 (ขั้น2 – ขั้น1)	.06
ขั้นที่ 3: ขั้นที่ 2 เพิ่มเงื่อนไขให้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตบนตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในแบบจำลองเท่ากัน	597.02	197	<.01	.075	3.03	.93 (ขั้น3 – ขั้น2)	3 (ขั้น3 – ขั้น2)	.82
ขั้นที่ 4: ขั้นที่ 3 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในแบบจำลองเท่ากัน	600.87	202	<.01	.074	2.97	3.85 (ขั้น4 – ขั้น3)	5 (ขั้น4 – ขั้น3)	.57
ขั้นที่ 5: ขั้นที่ 4 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในแบบจำลองเท่ากัน	618.21	205	<.01	.075	3.01	17.34 (ขั้น5 – ขั้น4)	3 (ขั้น5 – ขั้น4)	.00
ขั้นที่ 5.1: ขั้นที่ 4 เงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเท่ากัน	611.03	203	<.01	.075	3.01	10.16 (ขั้น5.1 – ขั้น4)	1 (ขั้น5.1 – ขั้น4)	<.01
ขั้นที่ 5.2: ขั้นที่ 4 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของพฤติกรรมการสอนแบบวิจัยเป็นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์เท่ากัน	602.06	203	<.01	.074	2.96	1.18 (ขั้น5.2 – ขั้น4)	1 (ขั้น5.2 – ขั้น4)	.28

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย (ต่อ)

เงื่อนไข	χ^2	df	p	RMSEA	χ^2 / df	เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน		
						χ^2 (ผลต่าง)	df (ผลต่าง)	p
ขั้นที่ 5.3: ขั้นที่ 4 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์เท่ากัน	601.18	203	<.01	.074	2.96	.30 (ขั้น5.3 – ขั้น4)	1 (ขั้น5.3 – ขั้น4)	.58



ภาพประกอบ 3 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองระหว่างอาจารย์ข้าราชการ กับอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวเลขในแบบจำลองแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize score)

------►เส้นอิทธิพลที่มีความแปรแปลี่ยนของแบบจำลอง

(.27*) ค่าอิทธิพลของอาจารย์ราชการ (.48*) ค่าอิทธิพลของอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย

3. แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน สมรรถนะของอาจารย์ ความมีสติรู้คิด ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้อาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการเป็นกลุ่มฐาน และให้อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มเปรียบเทียบ ดังนั้น ถ้าค่าผลต่างเป็นค่าบวก แสดงว่า อาจารย์ที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสูงกว่าอาจารย์ข้าราชการ แต่ถ้าผลต่างเป็นลบแสดงว่าอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงต่ำกว่าอาจารย์ข้าราชการ ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ตัวแปร คือ ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสมรรถนะของอาจารย์ตัวแปรแฝงความมีสติรู้คิด ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน และตัวแปรแฝง การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย โดยอาจารย์ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงที่สูงกว่าอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ตัวแปรแฝงแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะของอาจารย์ และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ระหว่างอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

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

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า แบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าเส้นทางความสัมพันธ์ในแบบจำลองสมการโครงสร้างส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยตามที่กำหนด โดยพบว่าสมรรถนะของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .39 สอดคล้องกับผลการวิจัยของไคเมท (Kiymet, 2011) ที่พบว่า สมรรถนะของอาจารย์มีผลต่อค่านิยม พฤติกรรมการสื่อสาร เป้าหมาย และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้สมรรถนะหลักที่สำคัญที่อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาควรมี ได้แก่ สมรรถนะ

ด้านการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวิจัย และสมรรถนะทั้งสองยังมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยเป็นฐาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของซากูมา (Sakumar, 2011) ที่ทำการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของอาจารย์ในคณะ และการที่ผลงานวิจัยพบว่า ความมีสติรู้คิดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์สอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 2000) ที่กล่าวว่า บุคคลสามารถพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถของตนได้จากการมีประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จมาก่อน (Mastery experience) หรือผลอันน่าพึงพอใจ และการที่ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์สอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของแพทตี้ แมคกี้และคาเวนเดอร์ (Petty, McGee, & Cavender, 1984) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานในรูปของอารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจในงานของบุคคล (Overall job satisfaction)พบว่าความพึงพอใจ ในงานกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันสูง (Mean corrected correlation = .31) การที่ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านสมรรถนะของอาจารย์สอดคล้องกับงานวิจัยของ คอง และคณะ (Kong et al., 2011) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเชิงอาชีพสมรรถนะเชิงอาชีพและความพึงพอใจในงาน พบว่าสมรรถนะเชิงอาชีพเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเชิงอาชีพกับความพึงพอใจในงาน การที่การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะอาจารย์ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของไซนอล และไซนับ (Zainal & Zeinab, 2010) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน การที่การรับรู้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานผ่านความพึงพอใจในงาน และสมรรถนะของอาจารย์เนื่องจากอาจารย์ที่จะมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานได้นั้น ต้องมีความพึงพอใจในงานและสมรรถนะที่สำคัญคือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะด้านการวิจัย เพราะเมื่ออาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี ทำให้อาจารย์เกิดเกิดความพึงพอใจในงานอันเนื่องมาจากความรู้สึกที่น่าพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจารย์เกิดความพร้อมในการทุ่มเทและให้ความสำคัญกับงานด้านการจัดการเรียนรู้และงานด้านการวิจัย ตลอดจนงานในหน้าที่อื่นๆ ก่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่กำลังทำอยู่อย่างจริงจัง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ และสมรรถนะของอาจารย์ยังช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน เป็นเพราะว่า การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งของ

การทำงานของอาจารย์ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการจัดการเรียนรู้ หรืองานด้านการวิจัย การที่การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของอาจารย์ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน เป็นเพราะว่า บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสังคมวิชาการที่อาจารย์แต่ละคนจะต้องมีความถนัดเฉพาะด้าน แม้ว่าจะทำการสอนอยู่ในสาขาวิชาเดียวกันก็ตาม ซึ่งทำให้การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์แต่ละคนไม่ค่อยมีความเกี่ยวข้องกันโดยตรงเท่าที่ควร แต่ว่าเพื่อนอาจารย์แต่ละคนกลับมีส่วนสำคัญในการเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานของกันและกันได้เป็นอย่างดี จึงเป็นเหตุผลที่จะสามารถอธิบายได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานสามารถส่งผลให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเพื่อนร่วมงานเป็นบรรยากาศในการทำงานของกันและกัน และความพึงพอใจในการทำงานจึงจะช่วยส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ การที่การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ผ่านความพึงพอใจในงานและสมรรถนะของอาจารย์สอดคล้องกับงานวิจัยของบาร์รี่ และเจมส์ (ศิลาภรณ์ สุขศีลล้ำเลิศ, 2551; Barry & James, 1996) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของการรับรู้ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานสามารถลดความกดดันในการทำงาน อีกทั้งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ข้าราชการมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเท่ากับ .27 แต่อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเท่ากับ .48 แสดงว่ากลุ่มอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมรรถนะของอาจารย์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานสูงกว่าอาจารย์ข้าราชการ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยหากมีสมรรถนะของอาจารย์เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานเพิ่มขึ้นมากกว่าอาจารย์ข้าราชการสอดคล้องกับนิพนธ์ ครุฑเครือศรี (2539) และชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย (2552) ที่อธิบายว่า สถานภาพ หรือระบบตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

3. อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสมรรถนะของอาจารย์ของอาจารย์ข้าราชการสูงกว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงสมรรถนะของอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย อาจเนื่องมาจากอาจารย์ข้าราชการมีอายุการทำงานที่มากกว่าอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลให้มีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวิจัย ซึ่งก็คือสมรรถนะของอาจารย์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ประสบการณ์ดังกล่าวเกิดจากการปฏิบัติงานด้านการสอนและการปฏิบัติงานด้านการวิจัย ตลอดจนได้รับการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานมาเป็นระยะเวลานานมากว่าอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งผลงานวิจัยที่พบนี้สอดคล้องกับการวิจัยของอังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนา ทองภักดี (2549) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการ

ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ พบว่า สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านบริการวิชาการและสมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยอิทธิพลและทิศทางที่แตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน ควรให้ความรู้และแนวทางในการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

2. ควรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวิจัย เนื่องจากสมรรถนะทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสมรรถนะหลักที่เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐาน

3. ควรกำหนดนโยบายของมหาลัยราชภัฏที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้อาจารย์ทุกคนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนยกย่องและเชิดชูเกียรติให้แก่อาจารย์ที่ทำวิจัย เช่น รางวัลนักวิจัยประเภทต่างๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การนำแบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปปรับใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยปรับเปลี่ยนตัวแปรให้เหมาะสมเหมาะสมกับลักษณะกลุ่มตัวอย่างนั้น

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรทางจิตวิทยา สังคมวิทยาที่สำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบวิจัยเป็นฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

เอกสารอ้างอิง

ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, *15*(1), 95-111.

ทิศนา แขมมณี. (2548). *การจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, *13*(1), 50-64

นิพนธ์ ครุฑเครือศรี. (2539). *ระบบลูกจ้างประจำของส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหิดล.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2550). การเรียนรู้ที่มีวิจัยเป็นฐาน: ประมวลบทความ. *ในไพฑูรย์ สินลารัตน์ บรรณาธิการ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2547). *การเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐาน: ประมวลบทความ. ในไพฑูรย์ สินลารัตน์ บรรณาธิการ.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (2554). *วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย.* สืบค้นจาก http://www.chandra.ac.th/th/his.php

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2554). *เป้าหมายของมหาวิทยาลัย.* สืบค้นจาก http://www. ssru.ac.th/app2/front/about/vision.php

ศิลาภรณ์ สุขศีลล้ำเลิศ. (2551). คุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถ ในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 14*(1), 88-101.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และทัศนีย์ บุญเติม. (2547). *การเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐาน: ประมวลบทความ. ในไพฑูรย์ สินลารัตน์ บรรณาธิการ.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรางค์ โค้วตระกูล (2541). *จิตวิทยาการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.254,* สืบค้นจาก http://www.onec.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2542). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542,* สืบค้นจาก http://www.onec.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *การประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา.* สืบค้นจาก http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/Report/unversity.php

อมรวิชช์ นาครทรรพ. (2547). เรียนรู้คู่วิจัย: กรณีการสอนด้วยกระบวนการวิจัยภาคสนามวิชาการศึกษากับสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ในไพฑูรย์ สินลารัตน์ (บรรณาธิการ). *การเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนา ทองภักดี. (2549). *การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.

Bandura, A. (2000). *Cultivate self-efficacy for personal and organizational*

effectiveness. In E-A. Locke (Ed.), Handbook of principles of organization behavior (pp. 120-136). Oxford, UK: Blackwell.

Bandura, A. (2000). Self-Efficacy. In *Encyclopedia of Psychology.* Kazdin, Alan E. (Ed) V. 7. pp. 212-213. NY: Oxford University Press.

Barry, J. B., & James S. B. (1996). The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performanceand job Satisfaction. *Journal of Retailing. 72(1),* p.57-75

Kong, H., Catherine, C., & Haiyan, S., (2011). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. *International Journal of Hospitality Management. 30* (2011), 112-118.

Kiymet, S. (2011). *Teacher'Competencies.* Retrieved from http://international-journal-of-axiology.net/article/Selvi.pdf

Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W., (1984). A Meta-analysis of the Relationships betweenIndividual Job Satisfaction and Individual Performance. *Academy of Management Review.* 9: 712-721.

Sakumar, M. (2011). *A Study on Mapping Job Satisfaction And Its Effect on Competency Inclusiveness among The Teaching Facl ties of Self Financing Arts and Ssience College, Trichy.* Retrieved from http://www.scribd.com/doc/28507228/Job-Satisfaction.pdf

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling.* NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Zainal, A. A., & Zeinab, A. Y. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study. Retrieved from http://www.upcommons.upc.edu