



## รายงานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี  
และความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย  
วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

MOTIVATION FOR A BACHELOR'S DEGREE AND EXAM  
EXPECTATIONS AMONG TEACHING THAI LANGUAGE STUDENTS  
AT YASOTHON  
BUDDHIST COLLEGE FOR CIVIL SERVICE

พีรพงษ์ แสนสิ่ง  
วิพจน์ วันคำ

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก  
สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
ประจำปีงบประมาณ 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ องค์ประกอบของปัจจัยและอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ โสธร ใช้ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนมาตรฐาน ค่าไคสแคว์ และค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ผ่านปัจจัย 7 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน (2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา (3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน (4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา (5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา (6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว และ (7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีอยู่ระดับมาก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรที่นำมาศึกษา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ โสธร มีค่าอยู่ระหว่าง .402 ถึง .528 โดยตัวแปรทั้ง 7 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปรอิสระ 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ .598 ตัวแปรทั้ง 7 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรของระดับผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ โสธร ได้ร้อยละ 35.8 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .349 และสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระ 7 ตัว ที่ร่วมทำนายตัวแปรตาม สามารถอธิบายตัวแปรต้นได้สูงมาก เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปร พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ดีที่สุดและมีนัยสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา และการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย

**คำสำคัญ:** 1. การสำเร็จการศึกษา 2. ความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู  
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

## ABSTRACT

This research examines the achievement motivation of students in the Faculty of Education Thai Language Teaching Program at Yasothon Theological Seminary with regard to their bachelor's degree graduation and expectation towards the civil service teacher recruitment examination. Using quantitative research methods, a sample of 101 people was used, and statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, standard scores, chi-square values, and Pearson's correlation coefficients.

The results showed that achievement motivation in obtaining a bachelor's degree and expectation towards the teacher recruitment examination were influenced by seven factors, including (1) attitude towards teaching and learning management, (2) student achievement motivation, (3) preparation before school, (4) student behavior in class, (5) student behavior after school, (6) support from family and people around them, and (7) curriculum administration and lecturers. The overall average of these factors was at a high level, with all seven variables having a positive correlation, ranging from .402 to .528, and statistically significant at the 0.01 level. The seven independent variables were highly correlated, at .598, and could explain 35.8% of the variation in the degree of achievement motivation of bachelor degree graduation and expectation on civil service placement exams for these students.

Based on the findings, it can be concluded that the seven independent variables together can explain a very high initial variable, with attitude towards teaching and learning management, student achievement motivation, and course administration and lecturers being the top three factors that explain the dependent variable. When considering only these variables, they were found to have a high correlation with the dependent variable, indicating their significance in predicting student achievement motivation in obtaining a bachelor's degree and expectation towards the civil service teacher recruitment examination.

**Keywords:** 1. Graduation 2. Aspiring to be a civil servant teacher 3. Motivated by achievement

## กิตติกรรมประกาศ

การทำงานวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลงได้เพราะได้รับความอนุเคราะห์และการให้ความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและสถาบันวิจัยญาณสังวร ที่ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนางานประจำ พร้อมทั้งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบภาระงานของมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัยและพัฒนาการบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนานักศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย พระครูประสิทธิ์ศีลคุณ, ดร., พระครูสุธีวรสาร, ดร., ดร. สมปอง จันทคง, ดร. สุวิมล สมไชย และ ดร.ธีรวิทย์ ภูมิแสน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาจนงานวิจัยเกิดความสมบูรณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ อาจารย์และนักศึกษา ที่ช่วยเป็นธุระในการศึกษา ค้นคว้า หาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและได้ช่วยประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาต่อคุณพระรัตนตรัย พ่อ แม่ ครู อาจารย์ทุกรูป/ท่าน ที่ประสิทธิ ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา อนึ่ง ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นที่จะนำเอาจุดบกพร่องที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย และนักศึกษาต่อไป

นายพีรพงษ์ แสนสิง

หัวหน้าโครงการวิจัย

17 กันยายน 2566

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ</b>	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาวิจัย	9
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	9
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	10
1.5. นิยามศัพท์เฉพาะ	12
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	12
1.7 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้	13
<b>2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา	14
2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	20
2.3 แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	36
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
2.5 สรุปรอบแนวความคิด	46
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
3.2. ตัวแปร	48
3.3. ประเภทของข้อมูล	48
3.4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	49
3.5. วิธีการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	51

3.6 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล	54
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.2 ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็น ข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร	66
<b>5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	
5.1. สรุปผลการวิจัย	71
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	73
5.3. ข้อเสนอแนะ	79
<b>บรรณานุกรม</b>	81
<b>ภาคผนวก</b>	85
ภาคผนวก ก : แบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ	
<b>ประวัตินักวิจัย</b>	88

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	58
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	58
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะ	59
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน	59
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา	60
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน	61
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา	62
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา	63
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว	64
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อ	65

	การสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย	
ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	66
ตารางที่ 4.12	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณโดยรวมของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร	67
ตารางที่ 4.13	การตรวจสอบปัจจัยแต่ละข้อที่สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร	67
ตารางที่ 4.14	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร	68



## สารบัญรูปภาพ

ตารางภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

46

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนาเยาวชนทั้งทางด้านปัญญา ด้านบุคลิกภาพและช่วยให้เยาวชนมีความสำเร็จในชีวิต พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา มาตรา 6 กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จากสภาพสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) จึงได้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้มีคุณธรรม และมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง แนวการพัฒนาคนดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานทางจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 6) ซึ่งแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทยมีทักษะการคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 3)

การศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและสังคม การศึกษาจะพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สังคมนั้น ๆ ต้องการเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญมากในด้านการพัฒนาสังคมต่อไปในเบื้องหน้า ดังนั้น สถาบันการศึกษา โรงเรียน ระบบการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยรวม ปัจจุบันสังคมโลกและสังคมไทยกำลังก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> century) อันเป็นยุคสมัยใหม่ที่มีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้การศึกษาของไทยถึงเวลาปรับเปลี่ยนอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้การศึกษาทุกระดับสามารถสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ทางการศึกษาได้มีความสอดคล้องกับความต้องการและบริบท (context) ของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในยุคปัจจุบันนี้เกิดจากปัจจัยพื้นฐานพื้นฐานที่ส่งผลกระทบจนทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอันเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการ ดังนี้ (ครูบ้านนอก: การปฏิรูปการศึกษาไทย, 2563, หน้า 2)

สาเหตุประการที่หนึ่ง คือกระแสโลกาภิวัตน์ ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศไทย ได้ก้าวไปสู่ระบบเทคโนโลยี มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ภาวะการแข่งขันอย่างรุนแรงของตลาดโลกด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทำให้หลายฝ่ายได้หันมาสนใจในการพัฒนาคุณภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะอย่างเพียงพอในการใช้และควบคุมเทคโนโลยีในการผลิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ระบบการศึกษาไทยจะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ โดยผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพที่สนองความต้องการและความพึงพอใจของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้โลกเต็มไปด้วยข่าวสารข้อมูลที่มีการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว บุคคลที่มีสื่อต่าง ๆ อยู่ในครอบครองจะสามารถรับรู้และสัมผัสข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว และสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้มากกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่มีโอกาสในการใช้บริการของเทคโนโลยีสารสนเทศมีความแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากเหตุผลหรือข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น ความยากจน อยู่ในพื้นที่ห่างไกล เป็นต้น ผลกระทบเหล่านี้ทำให้จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนในแนวใหม่ที่สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โดยวิธีใดก็ได้ จะต้องมีความหลากหลายและยืดหยุ่น (flexible) แต่มีการเทียบมาตรฐานและรับรองคุณภาพให้อย่างเป็นระบบ (system) เนื่องจากกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ การศึกษายุคใหม่จะต้องพัฒนาคนให้มีความสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารเป็น โดยสามารถนำมาพัฒนาเป็นกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้ การศึกษาต้องเตรียมคนให้มีความสมบัติที่เหมาะสมกับเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ สามารถควบคุมภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้ การศึกษาจะต้องมีเป้าหมายหลักในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดองค์กรและสังคมแห่งการเรียนรู้ที่จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของประเทศให้สามารถเข้าสู่การแข่งขันกับนานาชาติได้

ประการที่สอง คือสาระแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545 บังคับพื้นฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่จะส่งผลให้จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ รวมทั้งการจัดการศึกษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีด้วยก็คือการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุไว้ในมาตรา 12 ความว่าบุคคลย่อมมีเสรีภาพในวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอนย่อมได้รับความคุ้มครองเท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และในมาตรา 43 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่ภาครัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ นอกจากนี้ในมาตรา 81 ระบุให้รัฐต้องจัดการศึกษา อบรม และสนับสนุนให้จัด

การศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกอันดีงามและที่ถูกต้อง พัฒนาการวิชาชีพครูและ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปและวัฒนธรรมของชาติ เป็นต้น ซึ่งความในรัฐธรรมนูญดังกล่าวได้ สะท้อนออกมาในรายละเอียดตามกฎหมายการศึกษาที่ได้ออกมาภายหลังคือพระราชบัญญัติ การศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายหลักทางด้านการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทยที่ ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลอย่างกว้างขวางเพื่อกำหนดเนื้อหาสาระ ต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการจัด การศึกษาของชาติอย่างมาก นับตั้งแต่การกำหนดความมุ่งหมายของการศึกษา ที่เน้นการพัฒนาคน ไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม (มาตรา 6) การจัดการ ศึกษาโดยยึดหลักการศึกษาลดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) การกำหนดสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาของบุคคล บิดามารดา ครอบครัว ชุมชน องค์กร ภาครัฐ องค์กรเอกชน สถาบันต่าง ๆ ทางสังคม (มาตรา 10-มาตรา 14) การกำหนดระบบการศึกษา ซึ่งระบุไว้ว่ามี 3 รูปแบบ คือการศึกษาในระบบและนอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มีการผสมผสานและการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างรูปแบบเดียวกันและต่างรูปแบบกันได้ (มาตรา 15) การกำหนด การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐซึ่งมุ่งเน้นความเป็นเอกภาพ ประสิทธิภาพ และการกระจายอำนาจ (มาตรา 31-มาตรา 40) การกำหนดสิทธิในการจัดการศึกษา ขององค์กรท้องถิ่น (มาตรา 41) การบริหารและการจัดการศึกษาเอกชนซึ่งมุ่งเน้นความเป็นอิสระโดย มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานของรัฐ (มาตรา 43) การกำหนดมาตรฐานและการ ประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและชัดเจน (มาตรา 47-มาตรา 51) การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 58-มาตรา 68) เหล่านี้เป็นต้น สำหรับในเรื่องของ กระบวนการจัดการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ในมาตรา 23 ก็ได้ ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าต้องเป็นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตาม ความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องของคุณรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี รวมทั้งทางด้านความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องของการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน บทบัญญัติ พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ ทำให้มีความจำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาขนาดใหญ่หรือต้องมีการปรับระบบ การศึกษาใหม่ ซึ่งทำให้มีความจำเป็นจะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอีกครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์ของ การจัดการศึกษาไทยซึ่งรวมถึงการปฏิรูปการจัดการศึกษา (education reform) วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย (วิชัย ต้นศิริ, 2564, หน้า 1-4)

การยกระดับคุณภาพครูเพื่อสร้างจุดเปลี่ยนเรียนรู้ในห้องเรียนนั้น กระบวนการผลิตครูต้อง มีการควบคุมคุณภาพและการพัฒนาครูที่ต้องมีมาตรการสนับสนุน เพราะครูอาจารย์เป็นปัจจัยที่

สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะวัฒนธรรมการเรียนรู้เน้นการฟังบรรยายจากครูอาจารย์มากกว่าที่นักเรียน นักศึกษาจะรู้จักอ่านศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ทำให้คุณภาพในการสอนของครูอาจารย์เปรียบเสมือนตัวชี้วัดความสำเร็จต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาเป็นอย่างมาก จากการศึกษาสภาพปัญหาด้านการศึกษาไทยพบว่า ปัญหาการพัฒนาคุณภาพครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วยดังนี้ (คุณลักษณะครูพันธุ์ใหม่, 2564, หน้า 4-5)

1) ปัญหาขาดแคลนครูในเชิงปริมาณด้านความสมดุล กล่าวคือประเทศต่าง ๆ ที่นักเรียนมีผลการเรียนดี จำนวนนักเรียนต่อครูจะอยู่ที่ นักเรียน 10 คนต่อครู 1 คน หรือต่ำกว่านั้น สำหรับประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีนักเรียนมากกว่า 20 คน ต่อครู 1 คน โดยมีสาเหตุที่สำคัญเนื่องจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐผนวกกับการใช้มาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณตั้งแต่ปี 2543-2549 ทำให้โรงเรียนสูญเสียอัตราครูไปจำนวนมาก สำหรับสาขาที่ขาดแคลนมากที่สุดคือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เป็นต้น

2) ปัญหาขาดแคลนครูในเชิงคุณภาพ คนเก่ง ๆ สนใจมาเป็นครูอาจารย์ลดลงเพราะมีงานอื่นที่ดีกว่า ทำให้สถาบันการศึกษาต้องรับคนที่มีการเรียนเกรดต่ำลงมาเป็นครูอาจารย์ อีกทั้งบัณฑิตครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ บางส่วนจบแล้วไม่ไปประกอบอาชีพอื่นที่มีผลตอบแทนดีกว่า ส่งผลให้สถานศึกษามีปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิ

ครู/อาจารย์จำนวนมาก มีแรงจูงใจการทำงานน้อยลง ไม่ได้พอใจหรือมีความสุขในการทำงานเพราะต้องรับภาระงานหนักทั้งการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอื่น

ด้วยสังคมไทยมีความเชื่อพื้นฐานว่า “ครู คือทรัพยากรบุคคลและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น” โดยกระทรวงศึกษาธิการ มีความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้อำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืนและได้มีการนำแนวคิดครูพันธุ์ใหม่มาประยุกต์ใช้และประเด็นข้อพิจารณาที่คุณลักษณะของครูพันธุ์ใหม่ ควรมีองค์ประกอบและคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างไร ครูพันธุ์ใหม่เกิดขึ้นหลังจากมีการปฏิรูปการศึกษาตามนโยบาย พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2542 โดย พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา) กำหนดว่าระบบและกระบวนการผลิตพัฒนาครูจะต้องปรับเปลี่ยนให้ได้ครูที่มีศักยภาพ คุณภาพที่เหมาะสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงได้มีการผลิตครูระบบใหม่เกิดขึ้น ออกแบบหลักสูตรเป็น 5 ปี ซึ่งหลายคนก็เรียกว่า “ครูห้าปี” เมื่อจบหลักสูตรจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สังคมและในวงวิชาการต่างคาดหวังว่าครูห้าปีจะเป็นสายเลือดใหม่และผู้นำทางการศึกษารุ่นใหม่ที่จะมาปฏิวัติ

ศรัทธาในวิชาชีพครู มาเป็นอัครวินม้าขาวในการปฏิรูปการศึกษา จึงมีคำถามมากมายว่า “ครูพันธุ์ใหม่” หรือ “ครูยุคใหม่” เป็นอย่างไร แตกต่างจากครูยุคก่อน ๆ อย่งไร จากการที่ได้รวบรวมแนวคิด การทำวิจัย การประกาศหลักการของประเทศต่าง ๆ การประชุมสัมมนา รวมทั้งการสำรวจแล้วจัดทำคุณลักษณะครูยุคใหม่ที่คาดหวังครูเลือดใหม่-ครูพันธุ์ใหม่น่าจะมีภาพลักษณ์คุณลักษณะที่สะท้อนมาจากหลักการ (principle) 10 ประการ ซึ่งน่าจะใช้เป็นมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูใหม่-ครูเก่าที่อยู่ในระหว่างการพัฒนาได้ (คุณลักษณะครูพันธุ์ใหม่, 2564, หน้า 6-9)

หลักการที่ 1 ครูพันธุ์ใหม่มีความเข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักแห่งวิชาชีพครู มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเครื่องมือที่จะใช้สำหรับการแสวงหาความรู้ การสอบถาม มีความเข้าใจในโครงสร้างของสาขาวิชาที่ตนเป็นผู้สอนและสามารถสร้างสรรค์ประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่จะช่วยส่งเสริมให้เนื้อหาวิชาเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

หลักการที่ 2 ครูพันธุ์ใหม่มีความเข้าใจในเรื่องของการเรียนรู้และพัฒนาของเด็ก รู้จักสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นเพื่อช่วยเสริมสร้างพัฒนาการทางสติปัญญา สังคมและพัฒนาการส่วนบุคคล

หลักการที่ 3 ครูพันธุ์ใหม่มีความเข้าใจถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของเด็กและสามารถสร้างสรรค์โอกาสในการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับผู้เรียนที่หลากหลายได้

หลักการที่ 4 ครูพันธุ์ใหม่มีความเข้าใจและรู้จักใช้ยุทธวิธีที่หลากหลายในการสอน เพื่อกระตุ้นให้เด็กได้รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาและมีทักษะในเชิงปฏิบัติ

หลักการที่ 5 ครูพันธุ์ใหม่ใช้ความเข้าใจในตัวเด็กแต่ละบุคคล รวมทั้งการใช้ทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมของกลุ่มมาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจในตัวของผู้เรียน

หลักการที่ 6 ครูพันธุ์ใหม่รู้จักเลือกใช้ถ้อยคำที่ก่อให้เกิดผล สามารถใช้อำกัปกรณ์ที่รวมทั้งเทคนิควิธีการสื่อความหมายที่ช่วยกระตุ้นให้เด็กรู้จักถาม รู้จักแสวงหาความรู้ ตลอดทั้งรู้จักสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนอย่างสร้างสรรค์

หลักการที่ 7 ครูพันธุ์ใหม่ รู้จักวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาความต้องการของชุมชนและเป้าหมายของหลักสูตร

หลักการที่ 8 ครูพันธุ์ใหม่มีความเข้าใจและใช้ยุทธวิธีการประเมินผลในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประเมินสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นว่าผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งทางสติปัญญา สังคมและร่างกายอย่างต่อเนื่อง

หลักการที่ 9 ครูพันธุ์ใหม่จะต้องเป็นนักปฏิบัติการณ์ที่มีความถี่ถ้วน รู้จักที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและบุคคลอื่นอย่างต่อเนื่อง (นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ ในชุมชนการเรียนรู้) พร้อมทั้งหาโอกาสที่จะสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนให้เกิดขึ้น

หลักการที่ 10 ครูพันธุ์ใหม่จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในโรงเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครองและหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนขนาดใหญ่ (ชุมชนที่มีเครือข่ายมาก) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของเด็ก

ไม่ว่ายุคสมัยจะเปลี่ยนผ่านไปอย่างไร หากพูดถึงคุณภาพของระบบการศึกษา คุณภาพของเด็กนักเรียนปฏิเสธไม่ได้ว่าครูยังคงถูกมองว่าครูไม่มีคุณภาพ เด็กจึงไม่มีคุณภาพ เพราะด้วยบทบาทหน้าที่ของครูในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เด็ก ส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) สถาบันการผลิตครู เดินหน้ายกเครื่องระบบผลิตครูคุณภาพโดยตั้งเป้าหมายหลักเพื่อต้องการครูคุณภาพมีจิตวิญญาณความเป็นครูและรับประกันการมีงานทำกลับไปทำงานในท้องถิ่นบ้านเกิดหรือในพื้นที่ห่างไกล พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่/มีอาชีพ โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น และโครงการเพชรในตม เป็นต้น ปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยที่ผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานและครูอาชีวศึกษา รวม 113 สถาบัน และในปีการศึกษา 2562 มีบัณฑิตครูที่สำเร็จการศึกษา 55,783 คน แบ่งเป็นหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) 5 ปี 47,173 คน และหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู 8,610 คน นอกจากนี้มีจำนวนบัณฑิตที่ครูสภาออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้รวม 1,270,383 คน (กรุงเทพฯ, 2562, หน้า 1-2)

ประธานสภาคณบดีคณะครุศาสตร์-ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย (ส.ค.ศ.ท.) กล่าวว่า ในปี 2562 มีหน่วยงานที่ใช้ครูหรือที่เป็นครูประจำการ ประมาณ 660,609 คน และมีครูเกษียณอายุราชการ 28,246 คน ซึ่งหากพิจารณาในแง่ปริมาณนั้น ต้องยอมรับว่าประเทศไทยไม่ได้ขาดครู เพราะถ้าคิดสัดส่วนครูต่อนักเรียนของไทยจะอยู่ที่ 1:18 คน ขณะที่ประเทศญี่ปุ่น 1:23 ประเทศสิงคโปร์ 1:25 เกาหลีใต้ 1:28 ดังนั้น สิ่งที่ขาดคือคุณภาพของครูและคุณภาพการเรียนการสอน กระทรวงศึกษาธิการต้องการครูรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาที่สอน ก่อนเข้าสู่ระบบ กระทรวงศึกษาธิการจะเทรนนิ่งครู (training) เพื่อให้ได้ครูที่ตรงกับความต้องการที่จะมาผลิตผู้เรียน ขณะที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้ให้โจทย์กับมหาวิทยาลัยเตรียมครูในศตวรรษที่ 21 ต้องตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ เพราะครูเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคน และ จำนวนการผลิตและความต้องการ การแก้ปัญหาเรื่องนี้ต้องมองเชิงระบบ ซึ่งการผลิตครูในระบบปิดก็เป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาโดยที่ประธานสภาคณบดีฯ ดิเรก พรสีมา ได้อธิบายว่า “การผลิตครูไม่ใช่ให้ได้ปริมาณตรงตามที่ต้องการ แต่ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพ สถาบันการผลิตครูรุ่นใหม่จึงต้องมุ่งสร้างความเป็นเลิศให้แก่ครู ครูต้องมีสมรรถนะสูงในการพัฒนาผู้เรียน สามารถสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง เป็นนวัตกรรมและมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพราะไม่ว่าอย่างไรการศึกษาไทยถ้าครูไม่เก่ง ก็เปลี่ยนแปลงคุณภาพเด็กไม่ได้ และเปลี่ยนประเทศไม่ได้ ต้องปรับปรุงการผลิตครูให้มีคุณภาพสูงให้ได้โดยเร็วโดยความร่วมมือของสถาบันผลิตครูทั้งหมด” (กรุงเทพฯ, 2562, หน้า 6)

พร้อมนี้ เรื่องเดช วงศ์หล้า (2563, หน้า 5) กล่าวว่าการผลิตครูที่ผ่านมาเป็นต่างคนต่างผลิต จนทำให้จำนวนบัณฑิตที่ออกมาเกิน แต่หลังจากนี้สถาบันฝ่ายผลิตที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ใช่แค่

มรภ. ต้องมาคุยกันให้ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยใดจะผลิตสาขาไหน จำนวนเท่าไร รวมถึงต้องดูการมีงานทำ สำหรับผู้ที่ไม่สามารถสอบบรรจุเป็นครูได้ ต้องส่งเสริมให้มีความรู้และความสามารถที่จะไปประกอบวิชาชีพอื่นได้ด้วย โดยมีวิชาครูเป็นพื้นฐาน ซึ่งปี 2563 คาดว่าจำนวนการผลิตจะลดลง และจะมีความชัดเจนภายใน 2 ปี มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ครู 1 คน สามารถไปสั่งสอนลูกศิษย์ได้อีกเป็น 1,000 คน “การพัฒนากระบวนการศึกษา” ส่วนหนึ่งต้องเริ่มจากการ “พัฒนาครูคุณภาพ” ซึ่งคำว่าคุณภาพในที่นี้ไม่ใช่เพียงสอนได้ แต่ต้องสอนให้เด็กเข้าใจ เรียนรู้ไปพร้อมกับเด็ก รู้จักนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ให้เกิดองค์ความรู้ กิจกรรมในห้องเรียน อันนำไปสู่การเรียนรู้ของเด็กตามบริบทของแต่ละคนและสอดคล้องกับทักษะศตวรรษที่ 21 โลกในอนาคตด้วย อนึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการสำรวจความต้องการของนักเรียน นักศึกษาซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ในยุคศตวรรษที่ 21 ของ Hot courses Thailand ในปี 2563 จากการสำรวจล่าสุดพบว่า ครูฝึกสอน 73% มีแนวโน้มจะออกจากสายอาชีพครู เหตุผลเพราะภาระงานที่หนักเกินไป แต่เหตุผลที่ทำให้พวกเขาอยากเป็นครูเพราะอยากทำงานกับเด็กนักเรียน สมาคมครูและอาจารย์แห่งสหราชอาณาจักร (the association of teachers and lecturers - ATL) ได้ทำการสำรวจครูฝึกสอนและครูที่เพิ่งได้รับบรรจุใหม่ และพบว่า 73% ของครูรุ่นใหม่เหล่านี้ต้องการลาออกจากอาชีพครู โดย 76% ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะภาระงานหนักเกินไป ครูกว่า 54% มองว่าอีก 10 ปีข้างหน้า พวกเขาคงไม่ได้สอนในห้องเรียนอีกต่อไปแล้ว โดยที่ครึ่งหนึ่งมองว่าเขาจะลาออกภายในเวลา 5 ปีเท่านั้น โดยมีเหตุผล ดังนี้ (Hotcourses Thailand, 2563, หน้า 5)

ประการที่ 1 ได้ทำงานกับเด็กนักเรียนและสร้างความเปลี่ยนแปลง จาก 858 คน ที่ตอบแบบสอบถามนี้ กว่า 80% ให้เหตุผลว่าที่พวกเขาอยากสอนเพราะพวกเขารักการทำงานกับเด็ก และอีก 75% กล่าวว่าพวกเขาอยากสร้างความเปลี่ยนแปลง เพราะอาชีพนี้คือการสร้างคนและทำให้นักเรียนมีชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมให้ดีขึ้นต่อไปในอนาคต ต่างจากความเชื่อเดิม ๆ ที่เราคิดว่าคนน่าจะอยากเป็นครูเพราะมีปิดเทอม ซึ่งมีคนเพียง 20% ที่เอ่ยถึงและมีแค่ประมาณ 10% เท่านั้นที่อยากเรียนรู้เกี่ยวกับการดูแลเด็กจากอาชีพนี้ เพื่อนำไปเลี้ยงลูกตัวเองในอนาคต

ประการที่ 2 ความหลากหลายของเนื้อหาเหตุผลนี้ก็ก็เป็นเหตุผลที่หลายๆ คนเลือกเพราะกว่า 57% ของผู้ตอบแบบสอบถามเลือกข้อนี้พร้อมให้เหตุผลว่า “ไม่มีวันไหนที่เหมือนเดิมเลย ซักวัน” “ตื่นเต้นมาก ๆ กับการคิดกลยุทธ์ใหม่ ๆ ให้นักเรียนสนใจการสอนเสมอ” และ “ทุกวันต้องลุ้นตลอดว่านักเรียนจะส่งการบ้านครบหรือเปล่า” นอกจากนี้พวกเขายังชอบเวลาที่นักเรียนเกิดอาการ “ปัง” หรือเข้าใจเนื้อหาและคอนเซ็ปที่สอน ทำให้พวกเขารู้สึกดีที่ทำให้นักเรียนเข้าใจได้ และยังสามารถเรียนรู้อะไรใหม่ ๆ จากนักเรียนเสมอ ๆ

ประการที่ 3 การสอนเป็นเรื่องสนุก ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณ 32% มาสอนเพราะคิดว่าการสอนเป็นเรื่องสนุก การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในห้องเรียนเป็นแรงบันดาลใจให้ครูรุ่นใหม่ก้าวเข้ามาสู่ห้องเรียน แน่แน่นอนว่าพวกเขาส่วนใหญ่เรียกร้องอิสระในการเรียนการสอนมากกว่านี้ และอยากให้เพื่อนผู้สอนมอบ feedback ให้กันและกันเมื่อสังเกตการณ์สอนหรือซ่อมฝึกสอนอีกด้วย



ประการที่ 4 มีครูผู้เป็นแรงบันดาลใจ เหตุผลข้อนี้บอกเราถึงคุณค่าแห่งการสอนและการเป็นครูอย่างแท้จริง เพราะผู้ตอบแบบสอบถามถึง 37% บอกเราว่า พวกเขาอยากเป็นครูที่ดี เพราะได้รับแรงบันดาลใจจากครูในอดีตของพวกเขาเอง ครูคนหนึ่งบอกเราว่า “ถ้าครูไม่ได้ให้โอกาสผมวันนั้น ผมคงไม่มีวันนี้ ผมจึงอยากมอบโอกาสเหล่านี้ให้กับเด็กนักเรียนคนอื่น ๆ บ้าง” และยังมีอีกหลายคนที่ต้องการคำปรึกษาจากครูรุ่นเก่าในโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า เพื่อช่วยให้พวกเขาสอนได้ดียิ่งขึ้น

ประการที่ 5 อยากสอนวิชาโปรด หลาย ๆ คนเริ่มเป็นครู เพราะอยากถ่ายทอดความรู้สึกลงให้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยอีกชิ้นของเราที่เชื่อว่า ครูที่จะสอนวิชาไหนได้ดี ต้องมีความรักและหลงใหลในวิชาที่ตัวเองสอน เพราะจะทำให้พวกเขากระตือรือร้น และทำให้เด็ก ๆ อยากเรียนรู้ไปด้วย นอกจากนี้พวกเขายังสามารถอธิบายเนื้อหาวิชาได้ทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก รวมถึงทำให้เด็กจินตนาการต่อยอดได้มากยิ่งขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามของเราคนหนึ่งบอกเราว่า “ผมชอบเลขมาก ๆ และไม่เข้าใจว่าทำไมเพื่อน ๆ คนอื่นถึงชอบบ่นว่ามันยาก ผมเลยอยากมาสอนเพื่อทำให้เด็ก ๆ เข้าใจความสนุกของวิชาเลขและทำมันได้ดียิ่งขึ้น”

อาชีพทุกอาชีพย่อมมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมด้วยกันทั้งสิ้น ยากที่จะกล่าวอ้างว่าอาชีพใดมีความสำคัญกว่ากัน แต่ถ้าเราพิจารณาเฉพาะวิชาชีพครูให้ลึกซึ้งแล้วจะเห็นว่าผู้เป็นครูนั้นต้องรับภาระหน้าที่ต่อสังคมและชาติบ้านเมือง หากผู้เป็นครูปฏิบัติภาระที่ตนเองได้รับบกพร่อง ผลกระทบก็จะตกไปถึงความเสื่อมของสังคมและชาติบ้านเมือง เพื่อให้นักศึกษาครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของครู จึงขออัญเชิญพระราชาโชวาทของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ.อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 26 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2523 มากล่าวในที่นี้ ดังปรากฏข้อความตอนหนึ่งว่า “...หน้าที่ของครูนั้นเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจให้แก่เยาวชน เพื่อที่จะได้เติบโต ขึ้นเป็นผลเมืองที่ดีและมีประสิทธิภาพของประเทศชาติในกาลข้างหน้า ผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญในการสร้างสรรค์อนาคตของชาติบ้านเมือง...” และอีกตอนหนึ่งเป็นพระราชาโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 ความตอนหนึ่งว่า “...อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่งเพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้นจะต้องพัฒนาคนซึ่งก็ได้แก่เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงจะสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้...”

พระราชาโชวาทของทั้งสองพระองค์ดังกล่าวสามารถสรุปความได้ว่าผู้ที่เป็นครูนั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะครูเป็นผู้ปลูกฝังความรู้สึกรู้สึกความคิดและจิตใจและพัฒนาเยาวชนให้มีความเจริญในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เยาวชนเหล่านั้นเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไปจากพระราชาโชวาทของทั้งสองพระองค์ตามที่ได้อัญเชิญมานี้ เป็นเครื่องยืนยันให้เห็นถึงความสำคัญของ

บุคคลที่เป็นครูที่มีต่อความเจริญของบุคคลและชาติบ้านเมืองเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะ “ชาติบ้านเมือง จะมีความเจริญมั่นคงอยู่ได้ก็เพราะประชาชนในชาติได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี การพัฒนาคนจะ ดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดีและระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ”

จากหลักการและเหตุผลดังที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุ เป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ ยโสธร” โดยกรอบการศึกษาและวิธีวิทยาการวิจัยในบริบทของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ปัจจัยที่มีอิทธิพล หรือการส่งผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร พร้อมทั้งเพื่อนำข้อ ค้นพบใหม่ (new finding) จากการศึกษาวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนและการปรับปรุงหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย (หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2567) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ต่อไป

## 1.2 ปัญหาวิจัย

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อ การสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร มีลักษณะเป็นอย่างไร

1.2.2 มีปัจจัยที่มีส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนและการสอบบรรจุเป็น ข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ ยโสธร

1.2.3 อิทธิพลของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนและการสอบ บรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสน ศาสตร์ยโสธร มีอยู่ในระดับใด

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความ คาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอน ภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

1.3.2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

1.3.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) วิธีการสืบค้นข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยและคณะได้เลือกใช้วิธีการสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร ตำรา หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบออนไลน์ (internet online) และการลงพื้นที่สำรวจ (survey) ความคิดเห็น ความต้องการของนักศึกษาที่กำลังศึกษาในภาคทฤษฎี ชั้นปีที่ 1-4 นักศึกษาฝึกประสบการณ์การฝึกสอน (รายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู) และนักศึกษาที่กำลังรอรับปริญญาบัตร เพื่อเก็บข้อมูลพื้นฐานและการสำรวจความต้องการหรือการยินยอมให้ศึกษาวิจัยในเบื้องต้นก่อนการทำวิจัย และในช่วงเวลาของการวิจัยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาตามกระบวนการของระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ด้านข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) จำนวน 101 ชุด และผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ประชากร (population)

ประชากร (population) โดยภาพรวมที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาภาคทฤษฎี (theory) ในคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 63 รูป/คน กลุ่มที่ 2 เป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์การฝึกสอน (รายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู) ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 22 รูป/คน และกลุ่มที่ 3 เป็นบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ที่กำลังรอรับปริญญาบัตร จำนวน 16 รูป/คน รวมประชากรที่ใช้ทั้งสิ้น จำนวน 101 รูป/คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง (sample)

กลุ่มตัวอย่าง (sample) ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาค่าพารามิเตอร์ (parameters) กับประชากรทั้งหมด (population) ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยต้องการศึกษาวิจัยกับข้อมูลทั้งหมดแบบสมบูรณ์ และผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลและเก็บข้อมูลในพื้นที่การวิจัยได้แบบ 100% กับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้การศึกษาข้อมูลด้วยค่าพารามิเตอร์ (parameters) กับประชากรทั้งหมด (population) และใช้สัญลักษณ์ทางสถิติในค่าพารามิเตอร์ ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

## 1.4.2 ด้านตัวแปร

### 1. ตัวแปรอิสระ

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ (independent variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ อาชีพ และปัจจัยด้านบริบททางการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน
- 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา
- 3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน
- 4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา
- 5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา
- 6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว
- 7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย

### 2. ตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะของตัวแปรตาม (dependent variables) ใน 2 ด้าน ประกอบด้วยดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสำเร็จการศึกษาระดับศึกษาศาสตรบัณฑิต
- 2) ความสำเร็จในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

## 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สำหรับเขตพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเขตพื้นที่ออกเป็น 3 ส่วน คือ พื้นที่ ส่วนที่ 1 เป็นพื้นที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร พื้นที่ส่วนที่ 2 เป็นพื้นที่โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 และเป็นโรงเรียนที่นักศึกษาชั้นปีที่ 5 ออกไปฝึกประสบการณ์การสอน (รายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู) และพื้นที่ส่วนที่ 3 เป็นพื้นที่อิสระที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลจากบัณฑิตที่กำลังรอรับปริญญาบัตร ได้อย่างสะดวกทั้งสองฝ่าย เช่น บ้าน ที่ทำงาน สวนสาธารณะ ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหารหรือร้านกาแฟ เป็นต้น

## 1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เริ่มโครงการ โดยใช้เวลา 1 ปีงบประมาณ คือ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2565

## 1.4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ วิธีวิเคราะห์ สังเคราะห์เชิงพรรณนา วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและวิธีวิเคราะห์อุปนัย

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในประเด็นของการศึกษาวิจัย ดังนี้

ปรัชญาการศึกษา หมายถึง แนวคิดทฤษฎีในหลักปรัชญาที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย พ.ศ. 2563 หมายถึง หลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่เปิดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความหรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่ได้รับโดยที่ความรู้สึกหรือความคิดนั้น ๆ อาจจะเป็นไปในทางชอบหรือไม่ชอบ เป็นไปในเชิงลบหรือเชิงบวกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลมีการแสดงปฏิกิริยาหรือการกระทำต่อสิ่งนั้น ๆ ทั้งในการสนับสนุนและต่อต้าน

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนหมายถึง

การสำเร็จการศึกษา หมายถึง การสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย (ศศ.บ)

การสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู หมายถึง การสอบบรรจุเพื่อรับราชการ ตำแหน่งครูผู้ช่วยของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย

## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยมีประโยชน์ต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### 1.6.1 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1) ได้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร

2) ได้ทราบถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร

3) ได้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

4) สามารถนำข้อค้นพบใหม่ (new finding) จากการศึกษาวิจัยไปเป็นข้อมูล ประกอบในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการปรับปรุงหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย

5) สามารถนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (child center)

6) สามารถนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาเอกสาร ประกอบการสอน หนังสือ และตำราให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (child center)

### 1.6.2 ประโยชน์ด้านการเผยแพร่

1) นำผลงานวิจัยไปเขียนบทความวิจัยเพื่อลงในเว็บไซต์ (website) มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต วิทยาลัย และหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

2) นำผลงานวิจัยไปเขียนบทความวิจัยลงตีพิมพ์ในวารสารต่าง ๆ

3) นำผลงานวิจัยไปเสนอบนเวทีสัมมนาวิชาการ หรือ symposium เป็นต้น

4) นำผลงานวิจัยไปเผยแพร่บนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ

5) นำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ในสถานศึกษา/โรงเรียนต่าง ๆ

6) นำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

### 1.7 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้

1) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

3) ส่วนงานราชการที่เกี่ยวข้องในจังหวัดยโสธร

4) โรงเรียนและสถานศึกษาต่าง ๆ

5) นักเรียน นักศึกษาและประชาชนผู้ที่มีความสนใจทั่วไป

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา
  - 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
  - 2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21
  - 2.2.2 ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
- 2.3 แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
- 2.5 สรุปกรอบแนวความคิด

#### 2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

##### 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร เช่น การบริหารการศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหารและภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจนต่อไป

คำว่า “การบริหาร” (administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (management) ใช้แทนกันได้กับคำว่า การบริหาร ส่วนมากหมายถึงการจัดการทางธุรกิจมากกว่าโดยมีหลายท่านได้ระบุ ดังนี้

(จันทรานี สงวนนาม, 2553) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจน ความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกัน กำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

(ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, 2542) อธิบายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

(ธีระ รุณเจริญ, 2553) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงการดำเนินงานด้วยกระบวนการที่หลายคนเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทุกด้านจนบรรลุตาม. หมายของหลักสูตรและสามารถพัฒนาตนเองพัฒนาอาชีพพัฒนาสังคมให้ดำรงชีวิตเป็นไปด้วยความสงบสุข

(จอมพงษ์ มงคลวนิช, 2554) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง การปฏิบัติการกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการการบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

(ปรัชญา เวสารัชช์, 2554) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงการวินิจฉัยสั่งการควบคุมและจัดการในเรื่องงานหรือกิจการสถานศึกษาทั้งการบริหารธุรกิจของสถานศึกษาโดยมุ่งให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครูนักเรียนบุคลากรอื่นในสถานศึกษา

(อนุชิต สุขกลี, 2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงการบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบระเบียบตามกระบวนการทำงานเพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านบุคลากรผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

(ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป



จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการทำงานในสถานศึกษาที่มีหลายฝ่ายปฏิบัติงานร่วมกัน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

### 2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

สำหรับแนวความคิดและทฤษฎีทางการบริหาร ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีดังนี้ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542) วิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหาร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มคลาสสิก (classical organizational thought) ผู้ที่คิดค้นทฤษฎีนี้ คือ Frederick W. Taylor ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของทฤษฎีบริหารกลุ่มคลาสสิกโดยมีความเชื่อว่าเขาสามารถวางหลักเกณฑ์ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพได้ต่อมา Lyndall Urwick และ Luther Gulick ได้ทำการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารจะประกอบด้วยหลักที่นิยมเรียกกันว่า “POSDCROB”

2. กลุ่มมนุษยสัมพันธ์ (human relation approach) ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนของกลุ่มทฤษฎีคลาสสิก (classic) โดยได้มีการทดลองที่ Hawthorne Plant ซึ่งกำหนดสมมติฐานว่า “มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพและปริมาณของแสงสว่างกับประสิทธิภาพของงาน” เมื่อพิจารณาจากผลการทดลอง 3 ครั้ง พบว่า ผลผลิตของคนงานไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพของแสงสว่างและได้มีตัวแปรหลายตัวที่ไม่สามารถควบคุมได้ระหว่างการทดลอง ต่อมาได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบผลการทดลองที่ Hawthorne Plant โดยตั้งสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลผลิตที่ได้รับ ผลการทดลองพบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่ได้เกิดจากมาตรฐานงานที่องค์การกำหนด พนักงานรวมตัวกันเป็นโครงสร้างสังคมกลุ่มย่อย อันประกอบด้วยปทัสถาน (norms) ค่านิยม (value) และจิตใจ (sentiments) ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

3. กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science approach) ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นโดยการผสมผสานระหว่างสองทฤษฎีแรก ผวนกับหลักการทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา การเมืองและเศรษฐศาสตร์ เป็นกลุ่มทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมทางสังคมหรือพฤติกรรมของกลุ่มย่อยที่เหมาะสมกับโครงสร้างการบริหารงานรูปแบบ ซึ่งอาจต้องใช้ศาสตร์การบริหารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยาหรืออื่น ๆ ศาสตร์เหล่านี้จัดได้ว่าเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกลุ่มย่อยส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานในองค์การ

4. กลุ่มทฤษฎีระบบ (a system view) ทฤษฎีการบริหารในปัจจุบันได้พยายามให้ความสำคัญกับระบบ กล่าวคือมีปัจจัยป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน กลุ่มทฤษฎีระบบแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ระบบปิด (ระบบเหตุผล) มีความเชื่อว่าองค์กรเป็นเครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ แนวคิดนี้มีการตัดสินใจ แก้ปัญหาตามเหตุผลบนฐานของกฎเกณฑ์ ระเบียบที่ตั้งไว้ เน้นความสนใจเฉพาะภายในระบบขององค์กร

2) ระบบเปิด เชื่อว่าองค์กรมีศักยภาพที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ของระบบคือ บังคับ บ่อน กระบวนการและผลผลิตโดยองค์การที่อยู่รอดคือองค์การที่ปรับตัวได้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและเป็นองค์การเปิด เน้นความสนใจระบบทั้งในและนอกองค์การ

Frederic Winslow Taylor บุคคลที่โดดเด่นที่สุดในยุคและถือเป็นผู้เริ่มต้นสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการเลยก็ว่าได้ เขาได้รับการยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่งการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (principle of scientific management)” ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่นำแนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) มาใช้กับระบบอุตสาหกรรม เขาตั้งใจชี้ให้เห็นว่าการจัดการในรูปแบบนี้ดีกว่าการจัดการในรูปแบบเดิมอย่าง “Rule of Thumb” ที่ไม่มีรูปแบบชัดเจนตั้งในอดีตที่ผ่านมา โดยเขาได้เริ่มศึกษาวิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหลอมเหล็กที่เพนซิลเวเนีย (pennsylvania) สหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ.1878 ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำและการบริหารงานไร้ประสิทธิภาพอย่างยิ่ง Taylor ได้นำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ ตั้งแต่การฝึกอบรมให้พนักงานใช้อุปกรณ์, การแบ่งงานออกเป็น ส่วน ๆ อย่างชัดเจน, ตลอดจนการใช้วิธีจ่ายค่าแรงตามรายชิ้น ซึ่งทำให้โรงงานนี้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นถึง 4 เท่าตัวเลยทีเดียว สำหรับแนวความคิดตามรูปแบบนี้จะให้ความสำคัญกับปริมาณมากกว่าคุณภาพการผลิต

Max Weber ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นเจ้าตำรับระบบราชการ (bureaucracy) โดยเขาได้ทำการศึกษาระบบโครงสร้างขององค์กรขนาดใหญ่มากมายในยุคนั้น แล้วนำเสนอการจัดการองค์กรขนาดใหญ่ขึ้นมาในปี ค.ศ. 1911 โดยมีการกำหนดโครงสร้างตลอดจนการบริหารงานที่ชัดเจน โดยมีองค์ประกอบ 7 ประการ ดังนี้

1. ลำดับชั้น (hierarchy)
2. หน้าที่ความรับผิดชอบ (responsibility)
3. ความเป็นเหตุสมผล (rationality)
4. ความสำเร็จ (achievement orientation)
5. การทำให้เกิดความแตกต่าง (Difference) หรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization)
6. ระเบียบวินัย (discipline)
7. ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

Lyndall Urwick & Luther Gulick สองนักทฤษฎีที่โดดเด่นในเรื่องทฤษฎีองค์การและกระบวนการบริหารงาน ที่ให้ความสำคัญของการทำหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากกว่าการทำงานของฝ่ายพนักงานระดับล่าง และมุ่งเน้นไปยังวิธีการทำงานตลอดจนพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นหลัก โดยหลักการที่เป็นที่รู้จักในระดับสากลนั้นก็คือ POSDCoRB ที่ทั้งสองเป็นหนึ่งในกลุ่มนักวิชาการที่ถูกกองทัพสหรัฐเรียกรวมตัวกันช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองเพื่อประเมินข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการกองทัพและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งสองได้นำเสนอแนวคิดดังกล่าวที่เป็นภาระหน้าที่สำคัญของนักบริหารอันประกอบไปด้วยหน้าที่ 7 ประการดังนี้

1. P – planning การวางแผน ตลอดจนการจัดวางโครงสร้างของการทำงาน รวมไปถึงการวางแผนการล่วงหน้าเพื่อเตรียมการ ไปจนถึงการวางแผนทำงานร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ
2. O – organizing การจัดองค์กร ตั้งแต่การกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดส่งงาน แบ่งงานทำอย่างเป็นระบบระเบียบ
3. S – staffing การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การจัดอัตรากำลังการสรรหา การจัดตำแหน่ง การพัฒนา เป็นต้น
4. D – directing การอำนวยการ ตั้งแต่หน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการออกคำสั่ง ไปจนถึงการมอบหมายภารกิจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนภาวะการณืเป็นผู้นำ
5. Co – co-ordinating การประสานงานตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้การทำงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี รวมไปถึงการประสานงานในแต่ละส่วนให้สอดคล้องกันด้วย เพื่อให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
6. R – reporting การรายงานการปฏิบัติงานตั้งแต่งานส่วนบุคคลไปจนถึงองค์กร เพื่อให้รู้ถึงการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ และควบคุมให้ดำเนินไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และสามารถตรวจสอบตลอดจนประเมินผลได้
7. B – budgeting การบริหารงบประมาณ ตั้งแต่การประเมินงบประมาณ การจัดทำบัญชี การตรวจสอบด้านการเงิน ไปจนถึงการนำงบประมาณมาใช้อย่างคุ้มค่าที่สุด

Henri Fayol ถึงแม้ว่าเขาจะเป็นนักทฤษฎียุคเดียวกับ Frederick Winslow Taylor บิดาแห่งแนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) แต่ทฤษฎีการจัดการของเขานั้นแตกต่างจนได้รับการยกย่องและขนานนามว่าเป็น founder of modern management method ผู้ก่อกำเนิดศาสตร์แห่งการบริหารยุคใหม่เลยทีเดียว โดยแนวความคิดของเขาให้ความสำคัญกับบุคลากร ระบบการทำงาน ระบบค่าตอบแทน ไปจนถึงระบบสวัสดิการ เพื่อสร้าง

ความเป็นธรรมแก่แรงงานและสร้างความรักดีต่อองค์กรในคราวเดียวกันด้วย ทฤษฎีของเขานี้ก็คือ Fayolism หรือทฤษฎีการบริหารจัดการธุรกิจ theory of business administration นั่นเอง โดยมีหลักการสำคัญอยู่ 5 ปัจจัยหลัก ที่เรียกว่า POCCC ซึ่งต้องประสานสอดคล้องกัน ได้แก่

1. P – planning การวางแผน การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่ปฏิบัติงานไว้ ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคตซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้าซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

2. O – organizing การจัดองค์กร การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคนให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้าง ตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

3. C – commanding การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์กรตลอดจนโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหม่อมจําเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ ดูแลพร้อม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้าง ๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

4. C – coordinating การประสานงาน การประสานงานหมายถึงภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนวยให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ ทุกอย่างหากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดคล้องกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน

5. C – controlling การควบคุม การควบคุมในที่นี้หมายถึงการกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

Edwards Deming หนึ่งในนักทฤษฎีการจัดการยุคต้นของการบริหารสมัยใหม่ที่ได้รับการยอมรับไปทั่วโลก ทฤษฎี (Theory) ที่โดดเด่นที่สุดนั้นเห็นจะเป็น Shewhart Cycle ที่พูดถึงระบบการบริหารงานแบบ PDSA หรือ Plan-Do-Study-Act ที่เป็นทฤษฎีการพัฒนาแบบต่อเนื่องนั่นเอง ต่อมาได้มีการพัฒนามาเป็น PDCA หรือ Plan-Do-Check-Act หรือบางทีก็เรียกว่า Deming Cycle โดยทฤษฎีนี้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากเมื่อถูกนำไปใช้กับการบริหารบริษัทในญี่ปุ่นหลังช่วงยุคสงครามโลกครั้งที่สองจนทำให้ญี่ปุ่นก้าวขึ้นมาเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่ใหญ่เป็นอันดับสองของโลกเลยทีเดียว

## 2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

### 2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21

(ไพโรชญ์ สีนลารัตน์, 2557) ได้กล่าวว่าโลกในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแตกต่างจากศตวรรษที่ 19 และ 20 อย่างสิ้นเชิง เศรษฐกิจอุตสาหกรรมในอดีตที่ถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมโลกในช่วงศตวรรษที่ 21 จึงถือเป็นสังคมที่อยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการแพร่กระจายไปทั่วโลกอย่างทั่วถึงการที่ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ณจุดใดสามารถรับรู้สัมพันธ์หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วกว้างขวางเนื่องจากการพัฒนาระบบสารสนเทศอันถือเป็นช่วงที่โลกถูกหล่อหลอมไว้ด้วยกันอย่างใกล้ชิดโลกสมัยโลกาภิวัตน์แตกต่างไปจากโลกในช่วงสงครามเย็นเป็นอย่างมากเนื่องจากช่วงของสงครามเย็นนั้นความแตกต่างในเรื่องระบบการปกครองทำให้เกิดการปิดกั้นและติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศความเข้าใจเรื่องราวของฝ่ายตรงข้ามยังคงคลุมเครือเมื่อยุคสมัยของสงครามเย็นจบสิ้นลง และเริ่มมีการเปิดประเทศกันมากขึ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างกันสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอที (IT : information technology) ช่วยเชื่อมโลกให้เข้าถึงกัน ได้อย่างสะดวก สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศได้

อย่างรวดเร็วแต่ละประเทศเริ่มเรียนรู้และเข้าใจกับนานาประเทศมากขึ้นเกิดการยอมรับและประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันความเจริญก้าวหน้าทำให้โลกในศตวรรษที่ 21 พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งแต่ในขณะเดียวกันยังคงมีปัญหาลูกที่ส่งผลกระทบต่อลูกที่ต้องการการแก้ไขปัญหา เช่น การก่อการร้าย เหตุการณ์วินาศกรรมการก่อภัยร้ายปัญหาความขัดแย้งการขาดแคลนทรัพยากร ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม พลังงาน และความเป็นอยู่ของประชากร

(นันทวัน จันทร์กลีน, 2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า การกำหนดความสำคัญและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการจัดการศึกษาทุกระดับเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงจึงจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ และบูรณาการการเรียนในห้องเรียนและชีวิตจริง

(วรางคณา ทองนพคุณ, 2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงถึงรูปแบบ (model) ที่พัฒนาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (partnership for 21<sup>st</sup> century skills) ที่มีชื่อย่อว่า “เครือข่าย P21”

(รสสุคนธ์ มกรมณี, 2555) ระบุว่า คุณลักษณะของมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญในยุคไร้พรมแดนที่ได้รับความเชื่อถือและนำมากำหนดเป็นทิศทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งวงการศึกษาและวงการธุรกิจ ได้แก่ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (learning and innovation skill) (2) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ (life and career skills) และ (3) ทักษะด้านสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยี (information media and technology skills)

(วิจารณ์ พานิช, 2555) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

สาระวิชาที่มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ สาระวิชาหลัก (core subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

1. ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย
  - 1) ความรู้เกี่ยวกับโลก (global awareness)
  - 2) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (financial, economics, business and entrepreneurial literacy)
  - 3) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (civic literacy)
  - 4) ความรู้ด้านสุขภาพ (health literacy)
  - 5) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (environmental literacy)
2. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่
  - 1) ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม
  - 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
  - 3) การสื่อสารและการร่วมมือ
3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลายโดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้
  - 1) ความรู้ด้านสารสนเทศ
  - 2) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ
  - 3) ความรู้ด้านเทคโนโลยี
4. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้
  - 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
  - 2) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
  - 3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
  - 4) การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (accountability)
  - 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (responsibility)
5. ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3R x 7C  
 3R คือ Reading (อ่านออก), (W)Riting (เขียนได้), และ (A)Rithmetics (คิดเลขเป็น) และ 7C ได้แก่
  - 1) critical thinking and problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา)
  - 2) creativity and innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม)

3) cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์)

4) collaboration, teamwork and leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ)

5) communications, information, and media literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ)

6) computing and ICT literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

7) career and learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้

(วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์, 2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยเตรียมความพร้อมให้นักเรียนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสารและร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต ซึ่งมีเหตุผลอยู่สามประการด้วยกันคือ

ประการแรก ทักษะเหล่านี้ไม่ได้ถูกบรรจุในหลักสูตร หรือถูกประเมินเลย บางคนอาจจะเกิดทักษะนี้โดยบังเอิญจากชีวิตประจำวันหรือประสบการณ์ในการทำงาน

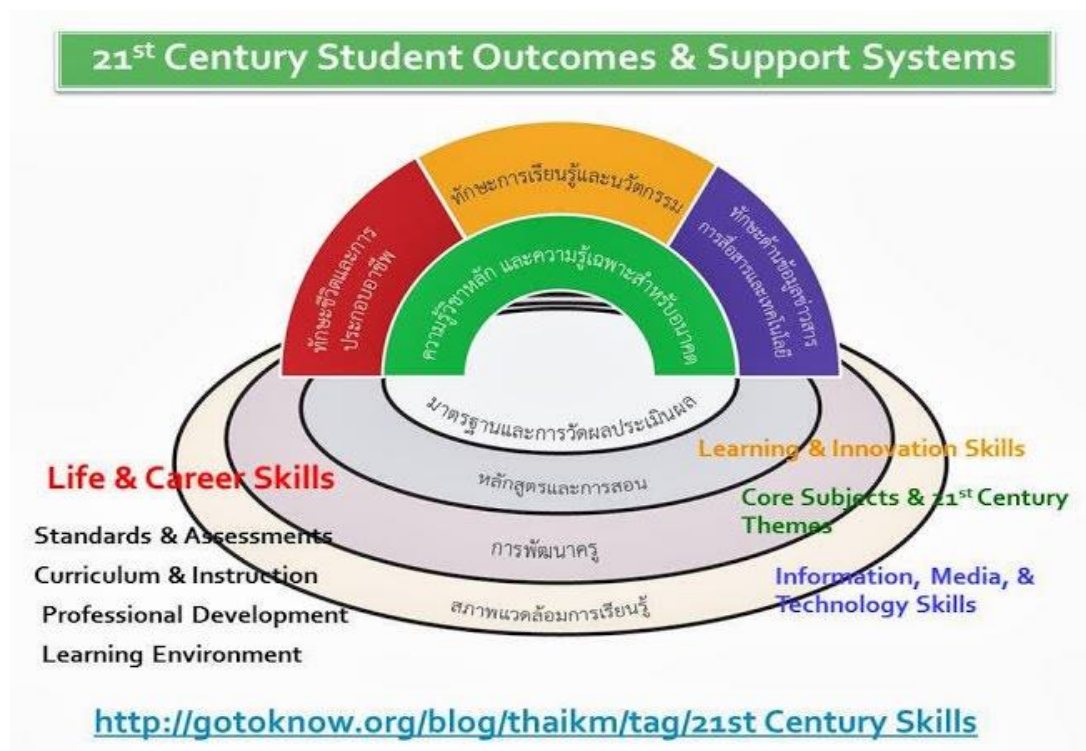
ประการที่สอง ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อนักเรียนทุกคน องค์กรมีการปรับโครงสร้างการบริหารให้เป็นแนวราบ เพิ่มการใช้เทคโนโลยี สร้างระบบงานที่ยืดหยุ่นและกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น

ประการที่สาม สำหรับผู้ที่เริ่มทำงานใหม่ ๆ ก็ถูกคาดหวังว่าจะสามารถใช้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อธิบายทักษะหลายอย่างเป็นของใหม่ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

(วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์, 2556) กรอบแนวคิดเชิงโมเดลทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (model of 21<sup>st</sup> century outcomes and support systems) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (student outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (core subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21<sup>st</sup> century skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (coach) และอำนวยความสะดวก (facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (problem-based learning) ของนักเรียน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (professional learning communities: PLC) เกิดจากการรวมตัวกันของอาชีพครูเพื่อ



แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคนนั่นเองเพื่อให้เห็นถึงฐานความคิดและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ที่ชัดเจน จึงได้มีองค์กรและหน่วยงานทางวิชาการ ได้ให้กรอบความคิดเชิงมโนทัศน์เกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ไว้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

1. องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) ความสามารถในการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักใช้ภาษา สัญลักษณ์และเนื้อหาข้อความอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้และข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มที่หลากหลาย โดยมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม จัดการและแก้ไขความขัดแย้ง

3) ความสามารถในการโต้ตอบโดยอิสระ โดยคำนึงถึงภาพรวม วางแผนชีวิตและดำเนินตามโครงการส่วนตัวที่วางไว้ ปกป้องและยืนยันสิทธิ ผลประโยชน์ ข้อจำกัดและความต้องการ

2. กรอบคิด สภาผู้นำแห่งชาติเพื่อการศึกษาเสรีและสัญญาของอเมริกา (LEAP) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมมนุษย์และโลกทางกายภาพและโลกธรรมชาติได้แก่ในเรื่อง วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ภาษาและศิลปะโดยเน้นการศึกษาเพื่อตอบคำถามสำคัญทั้งในยุคนี้และที่คงอยู่ทุกยุคทุกสมัย

2) ทักษะทางปัญญาและเชิงปฏิบัติได้แก่ การตั้งคำถามและการวิเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์และการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสารด้วยการเขียนและพูด ความรู้พื้นฐานในเรื่องปริมาณ ความรู้พื้นฐานในข้อมูลข่าวสาร การทำงานเป็นทีมและการแก้ไขปัญหา โดยมีการฝึกปฏิบัติให้ทั่วทุกหลักสูตร ในลักษณะที่มีความท้าทายของปัญหา โครงการและมาตรฐานการปฏิบัติและประเมินผล

3) ความรับผิดชอบส่วนตัวและต่อสังคม ได้แก่ ความรู้และการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก

4) การเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้แก่ การสังเคราะห์และความสำคัญขั้นสูงในการศึกษาทั่วไปและเฉพาะทาง โดยสาธิตผ่านการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและความรับผิดชอบในสภาพแวดล้อมใหม่และปัญหาที่ซับซ้อน

3. สมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (ISTE) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) ความสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยนักเรียนสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ ผลิตความรู้ และพัฒนานวัตกรรมที่เป็นผลผลิตและกระบวนการโดยใช้เทคโนโลยีในด้านดังนี้

(1) การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่หรือกระบวนการใหม่

(2) การสร้างงานที่เป็นต้นแบบเพื่อสื่อถึงตัวตนหรือกลุ่ม

(3) การใช้โมเดลและการจำลองเพื่อสำรวจระบบและปัญหาที่ซับซ้อน

(4) การหาแนวโน้มและคาดการณ์ความเป็นไปได้

2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกันโดยนักเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากสื่อดิจิทัลและสภาพแวดล้อมทางดิจิทัลเพื่อสื่อสารและทำงานร่วมกัน รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางไกลสำหรับตนเองและผู้อื่นด้วยการกระทำต่อไปนี้

(1) การมีปฏิสัมพันธ์ ให้ความร่วมมือและเผยแพร่งานร่วมกับเพื่อน ผู้เชี่ยวชาญและบุคคลอื่น ๆ โดยใช้สื่อดิจิทัลและสภาพแวดล้อมทางดิจิทัลต่าง ๆ

(2) การสื่อสารข้อมูลและความคิดไปสู่ผู้รับจำนวนมากอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อหลากหลายรูปแบบ

(3) การพัฒนาความเข้าใจทางวัฒนธรรมและจิตสำนึกต่อโลกด้วยการคลุกคลีกับผู้เรียนจากวัฒนธรรมอื่น

(4) การช่วยเหลือสมาชิกในโครงการให้ผลิตผลงานที่เป็นต้นแบบและช่วยแก้ไขปัญหา

3) ความเชี่ยวชาญในการค้นหาหาข้อมูล โดยนักเรียนสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อรวบรวม ประเมินและใช้ข้อมูลในด้าน

(1) การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางในการสืบค้น

(2) การค้นหา จัดระเบียบ วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์และใช้ข้อมูลอย่างมีจริยธรรม จากแหล่งข้อมูลและสื่อต่าง ๆ

(3) การประเมินและคัดเลือกแหล่งข้อมูลและเครื่องมือดิจิทัลตามความเหมาะสมกับภารกิจนั้น ๆ

(4) การประมวลข้อมูลและรายงานผล

4) การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยนักเรียนสามารถแสดงทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ เพื่อวางแผนและวิจัย บริหารโครงการ แก้ปัญหาและตัดสินใจจากข้อมูล โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลและแหล่งข้อมูลดิจิทัลที่เหมาะสมในด้าน

(1) การกำหนด นิยามปัญหาที่แท้จริงและกำหนดคำถามที่สำคัญเพื่อการค้นคว้า

(2) การวางแผนและบริหารกิจกรรมเพื่อหาคำตอบหรือทำโครงการให้ลุล่วง

(3) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบและ/หรือเพื่อตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล

(4) การใช้กระบวนการต่าง ๆ และแนวทางที่หลากหลาย

5) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (digital citizenship) โดยนักเรียนสามารถแสดงความเข้าใจประเด็นทางสังคม วัฒนธรรมและความเป็นมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและตามครรลองกฎหมายด้วยการทำดังนี้

(1) การสนับสนุนและฝึกใช้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ถูกกฎหมายและอย่างรับผิดชอบ

(2) การแสดงทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความร่วมมือการเรียนรู้และการเพิ่มผลผลิต

(3) การแสดงให้เห็นว่าตนเองรู้จักรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(4) การแสดงความเป็นผู้นำในฐานะพลเมืองดิจิทัล

6) การใช้งานเทคโนโลยีและแนวคิดโดยนักเรียนสามารถแสดงให้เห็นว่าเขาเข้าใจแนวคิด ระบบและการทำงานของเทคโนโลยีในด้านต่อไปนี้

(1) ความเข้าใจและการใช้ระบบเทคโนโลยี

(2) การเลือกและใช้โปรแกรมประยุกต์อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การแก้ไขปัญหาของระบบและโปรแกรมประยุกต์ได้

(4) การรู้จักใช้ความรู้ที่มีในปัจจุบันเพื่อเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีใหม่ ๆ

4. กรอบความคิดของ ดีดี (Dede) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) ความคล่องแคล่วในการใช้สื่อหลายรูปแบบ เป็นการประเมินค่าสื่อแต่ละแบบตามประเภทของการสื่อสาร กิจกรรม ประสบการณ์และการแสดงออก

2) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการแสวงหาหรือการกลั่นกรองและสังเคราะห์ ประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น แทนที่จะค้นหาและดูดซับข้อมูลจากแหล่งที่ดีที่สุดเพียงแหล่งเดียวด้วยตามลำพัง

3) การแสดงออกผ่านการนำเสนอที่ไม่เป็นลำดับเชิงเส้น เป็นการจำลองเรื่องราวและสร้างเว็บเพื่อบรรยายความเข้าใจแทนที่จะเขียนเป็นรายงาน

4) การร่วมออกแบบโดยครูและนักเรียน เป็นการปรับรูปแบบประสบการณ์การเรียนรู้ให้เข้ากับความต้องการและความชอบของแต่ละคน

5. กรอบความคิด 5 จิตเพื่ออนาคต (five minds for the future) ของ Howard Gardner ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) จิตแห่งวิทยาการ (disciplined mind) เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต คิดเป็น ทำเป็น ปรับปรุง ประยุกต์สิ่งที่เราเรียนมาและพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2) จิตแห่งการสังเคราะห์ (synthesizing mind) เป็นการสังสม ต่อยอดและสร้างนวัตกรรมความรู้ โดยการเลือกสรรข้อมูลที่สำคัญจากแหล่งข้อมูลที่มามากมายหลากหลายแล้วจัดกระทำข้อมูลหรือทำความเข้าใจกับข้อมูลและประเมินข้อมูลโดยปราศจากอคติแล้วผสมผสาน (สังเคราะห์) ข้อมูลนั้นให้เป็นข้อมูลใหม่ที่มีความหมายต่อตนเองและผู้อื่น

3) จิตแห่งการสร้างสรรค์ (creating mind) เป็นการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม

4) จิตแห่งความเคารพ (respectful mind) เป็นการเปิดใจกว้างพร้อมรับฟังทุกความคิดเห็น ทั้งของบุคคลและกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายอย่างเห็นอกเห็นใจและเป็นไปในทางสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกับคนที่แตกต่างกัน

5) จิตแห่งจริยธรรม (ethical mind) เป็นการมีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตอบสนองประโยชน์ส่วนตน

บุคคลจะสามารถเอาตัวรอดและประสบความสำเร็จทั้งในด้าน การทำงานและการดำเนินชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ได้จะต้องมีจิตทั้ง 5 ประการ ประกอบรวมอยู่ในตัวของคน ๆ นั้น นอกจากนี้จิตทั้ง 5 ยังจะช่วยจรรโลงให้สังคมโลกในอนาคตเป็นสังคมที่น่าอยู่มากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่า Gardner เน้นว่าจิตทั้ง 5 นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อมนุษย์ในโลกยุคใหม่โดยที่บุคคลจะต้องมีครบทั้ง 5 จิต จะขาดจิตใดจิตหนึ่งไปเสียไม่ได้ เพราะจิตทั้ง 5 มีผลต่อการพัฒนาตัวบุคคลทั้งในแง่การทำงาน การดำเนินชีวิตและสังคมโดยรวม ซึ่งจิตทั้ง 5 จะกลายเป็นพลังขับเคลื่อนชุมชน สังคม

และประเทศชาติให้ก้าวไปสู่จุดหมายของชาติและยืนหยัดในกระแสของการแข่งขันในโลกยุคใหม่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

## 2.2.2 ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะสำคัญและมีอิทธิพลในการบริหารบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะกำหนดนโยบายและทิศทางเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ มีความพร้อมในด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่โดดเด่น มีทักษะทางความรู้ มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็องค์กรแห่งการเรียนรู้และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นกลไกเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

(Sergiovanni,1994) ได้กล่าวถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

- 1) ทักษะด้านการเป็นผู้นำเป็นทักษะพื้นฐานในการเป็นผู้นำทางการวางแผน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงานและการประเมินผล ทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การบริหารงานเป็นทีมและการตัดสินใจ เป็นต้น ทักษะการเป็นผู้นำถือว่าเป็นยุทธวิธีการจัดการกับทุกสถานการณ์โดยมีจุดมุ่งหมายที่ผลงานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น
- 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ในบางครั้งอาจเรียกว่าทักษะในการครองคน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล การประสานงาน การแสดงภาวะผู้นำการจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเข้าใจการทำงานของกลุ่มคน การจูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงาน
- 3) ทักษะด้านบริหารงานบุคคล เป็นความสามารถทางการสนับสนุนพัฒนาบุคคลให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ
- 4) ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ทักษะด้านการจัดหา การซื้อการจ้างการเงินและการบัญชีงานสารบรรณ งานบุคคลและการจัดระบบงาน
- 5) ทักษะด้านการศึกษา ได้แก่ ทักษะการสอน การวัดผลการศึกษาการนิเทศน์แหล่งวิทยาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์
- 6) ทักษะด้านการสร้างความคิดเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารเพราะเป็นทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้าการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการวางแผน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- 7) ทักษะด้านการประเมินผล เป็นความสามารถด้านการประเมินผล ซึ่งอาจประเมินได้โดยการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์และการสังเกต

(Drake and Roe, 1996) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นควรมี 2 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะทางการศึกษาและการสอน (educational and instructional skill) เป็นทักษะ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในการสอนและการเรียนจะต้องมีภูมิรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

2) ทักษะทางด้านความรู้ความคิด (cognitive skill) นั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะพัฒนาได้และเป็นส่วนสำคัญในการสร้างทักษะอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิดและมีปัญญาและวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์

(Katz, 2005) ได้กล่าวถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) ทักษะด้านเทคนิควิธี (technical skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้กระบวนการขั้นตอน วิธีการวิธีเทคนิคเฉพาะอย่างการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกปฏิบัติการศึกษาเพิ่มเติมและการฝึกอบรมโดยในปัจจุบันถือว่าทักษะด้านเทคนิคที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีประกอบด้วย

(1) ทักษะด้านการวางแผน (planning skill)

(2) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม (group process and communication skill)

(3) ทักษะด้านการจัดการและการจัดองค์การ (management and organization skill)

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติงานและใช้ดุลยพินิจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและการเรียนรู้จักใช้คน ทักษะด้านนี้ประกอบด้วยความเข้าใจถึงการสร้างแรงจูงใจคน และมีศิลปะฝึกตนเป็นผู้นำที่ดีเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญา สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างดี

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการมององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้องค์กรมีความสมบูรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์กร ทักษะด้านความรู้ความสามารถเป็นการยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กรมากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการของบุคคลโดยบุคคลเพียงหนึ่งในองค์กร

(วิจารณ์ พานิช, 2553) ได้กล่าวถึง ทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยดังนี้

1) ด้านชีวิตและการทำงาน คือทักษะของคนที่ต้องเตรียมออกไปทำงานโดยใช้ความรู้ (Knowledge worker) โดยครูและศิษย์นั้นจะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยสิ้นเชิงเพื่อให้เป็นการเตรียมคนออกไปทำงานที่ใช้ความรู้ (knowledge worker)

2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือความรับผิดชอบในหน้าที่ความสามารถในการปรับตัวความสามารถในการดัดแปลงให้เหมาะสม (accountability and adaptability) การฝึกความรับผิดชอบต่อส่วนตนและความยืดหยุ่นในบริบทต่าง ๆ การบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายสำหรับตนเองและผู้อื่น รู้จักกดดันต่อสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

3) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นที่สามารถสังเกตได้ (ความอยากรู้อยากเห็น) ทางปัญญา (creativity and intellectual curiosity) การพัฒนาการนำไปใช้และการสื่อสารความคิดเห็นไปสู่ผู้อื่น เปิดรับและโต้ตอบแง่มุมที่ใหม่และหลากหลาย

4) ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรมเป็นการสื่อสารความเข้าใจไม่ว่าจะเป็น การสื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่องทางมีลติมีเดียในรูปแบบและบริบทที่หลากหลาย โดยเฉพาะการวิเคราะห์การเข้าถึงการบูรณาการการประเมินและการจัดทำข้อมูลในรูปแบบและสื่อที่หลากหลาย

5) ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และความรับผิดชอบต่อผู้อื่นได้เป็นความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) ใส่ใจต่อชุมชนอย่างมีความรับผิดชอบ ตระหนักในพฤติกรรมทางเชื้อชาติตามบริบทของชุมชน

6) ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เป็นการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดอย่างเป็นระบบ (critical thinking and systems thinking) ฝึกการใช้เหตุผลในการทำความเข้าใจ และการสร้างทางเลือกที่ซับซ้อน การเข้าใจในความสัมพันธ์ระบบต่าง ๆ ทักษะระหว่างบุคคลและการร่วมมือประสานกัน (interpersonal and collaborative skills) รู้จักการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ การปรับตัวในบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (productivity) กับผู้อื่น การเห็นอกเห็นใจการเคารพในมุมมองที่แตกต่างกัน การระบุปัญหาการกำหนดปัญหาและการแก้ไขปัญหา (problem identification formulation and solution) การกำกับตัวเอง (self-direction) โดยการเข้าใจของตนเองและเรียนรู้ความต้องการการระบุแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมการถ่ายโอนสิ่งที่เรียนรู้จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง

(มีทนา วังถนอมศักดิ์, 2556) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายเพื่อเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) ทักษะเชิงเทคนิค (technical skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้เทคนิควิธี เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจอย่างเชี่ยวชาญและชำนาญจากประสบการณ์การศึกษาและการฝึกอบรม เช่น ความสามารถในการสอน การจัดวางระบบงานในสถานศึกษา การจัดทำงบประมาณและการบัญชีการประชาสัมพันธ์การแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นต้น

2) ทักษะการนิเทศน์และการสอน (supervision and instructional skills) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดหรือแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจในการเรียนการ

สอนและความสามารถในการบริหารหลักสูตร เช่น การจัดตารางการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเหมาะสมตามช่วงวัยของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ การนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรการบูรณาการหลักสูตรแกนกลางกับภูมิปัญญาท้องถิ่น มาตรฐานการเรียนการสอนของแต่ละระดับชั้นรวมถึงการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน

3) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของบุคคล การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เน้นวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดเผย เป็นมิตร และมีอิสระ รับฟังและเข้าใจผู้อื่น ยอมรับการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับ จัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติตนโดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน สามารถสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ยกตัวอย่างเช่น การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การอภิปราย การบรรยาย การแสดงความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์ การดำหนิการสอนงานและการชี้แนะ เป็นต้น

4) ทักษะเชิงความคิดรวบยอด (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์การตีความข้อมูลและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์การว่าหน่วยงานย่อย ๆ ในองค์การมีความสัมพันธ์กันแบบใด กระแสไหลเวียนของงานเป็นอย่างไร สามารถคาดการณ์อนาคตและวางแผนล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถมองเห็นปัญหาเข้าใจสาเหตุของปัญหาและทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงความสามารถในการมองเห็นอุปสรรคและโอกาสของหน่วยงาน

5) ทักษะเชิงธุรกิจ (business skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ทิศทางแนวโน้ม ความเปลี่ยนแปลงและความเป็นไปของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์นโยบายการดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงความสามารถในการเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้กับองค์กร สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แสวงหาวิธีการหรือแนวทางในการทำงาน มุ่งที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่ากระบวนการที่ซ้ำซ้อนและล่าช้า

6) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง (lifelong learning skills) หมายถึง ความสามารถในการแสวงหาข้อมูลความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ฝึกตนเองให้เป็นคนใฝ่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อให้เป็นคนฉลาดทันโลก ทันเหตุการณ์ฝึกตนเองให้เป็นคนอ่านมาก ฟังมากเพื่อเรียนรู้มุมมองและทัศนคติของบุคคลอื่น มีการติดตามข้อมูลข่าวสารและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบด้าน

7) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ (computer skills) รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือสื่อสารประเภทต่าง ๆ การใช้สื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูล การนำเสนอข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน การส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อ



ความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้อย่างเหมาะสมรวมทั้งเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีต่อการจัดการศึกษา

8) ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ (foreign language skills) เนื่องจากปัจจุบันสังคมและวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ มีบทบาทมากขึ้นในสังคมไทย ทำให้ภาษาต่างประเทศหรือที่เราเรียกว่า “ภาษาที่สอง” หรือ “ภาษาที่สาม” เป็นพลังที่สำคัญของผู้บริหารหน่วยงานในการสื่อสารผ่านรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์แก่หน่วยงาน

9) ทักษะทางการเมือง (political skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นการประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์ในการเชื่อมโยงกระแสอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึงความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายทางการศึกษา ความสามารถในการคาดการณ์นโยบายรัฐ แนวคิดในทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์หรือบริบทภายนอกอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน

10) ทักษะการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ (resource management skills) หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น การบริหารงานบุคคล การมอบหมายงานให้บุคลากร การมอบอำนาจการจัดสรรเวลาเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม และการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

11) ทักษะทางด้านอารมณ์หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า “ความฉลาดทางอารมณ์” (emotional intelligence) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง บุคคลรอบข้าง สามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม มีความอดทน อดกลั้น รับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความต้องการความเครียดของตนเองและผู้อื่นได้สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและสภาพบริบทแวดล้อม สามารถรับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ ได้ดี

12) ทักษะในการบริหารจัดการตนเอง (self-management skills) หมายถึง ความสามารถในการครองตนให้ประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และแนวทางในการประกอบวิชาชีพของตน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลอื่น สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานและดำเนินกิจกรรมประจำวันอย่างคุ้มค่า

13) ทักษะในการจัดการด้านอาชีพ (career management skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างเส้นทางสู่ความสำเร็จและพัฒนาอาชีพของตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพของตนเอง รู้จักพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

14) ทักษะในการวัดและประเมินผลงาน (assessment and evaluation skills) หมายถึง ความสามารถในการสังเกต การวัดผลการทดสอบ การวิเคราะห์ข้อมูล ตีความข้อมูลเพื่อ

ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และยุติธรรม มีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐาน รวมทั้งเป้าหมายในการประเมินที่แน่นอน สามารถนำผลการวัดและประเมินไปใช้ในบูรณาการและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเสริมแรงทางบวก

15) ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management skills) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและรองรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นสูง ยอมรับความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลงและทำให้ผู้อื่นคล้อยตามได้สามารถนำพาความเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

16) ทักษะการจูงใจ (persuasion skills) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวและจูงใจผู้อื่น เป็นนักสนทนาที่ดีให้ความสนใจต่อบุคคลแวดล้อมได้สร้างความร่วมมือ ร่วมใจความรักความศรัทธาต่อองค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายได้อย่างน่าสนใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกคล้อยตามและยอมรับ

17) ทักษะการวิจัย (research skills) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการวิจัย การให้คำปรึกษาชี้แนะด้านการทำวิจัย สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ความสามารถในการตรวจสอบผลการวิจัย ส่งเสริมการทำวิจัยและการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ได้จริง

(ชัยยนต์ เพาพาน, 2558) ได้กล่าวถึง ทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

- 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ (critical and creative thinking skills)
- 2) ทักษะการแก้ปัญหา (problem solving skills)
- 3) ทักษะการสื่อสาร (communication skills)
- 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (technological and digital literacy Skills)
- 5) ทักษะการบริหารองค์กร (organizational management skills)
- 6) ทักษะการบริหารงานบุคคล (personal management skills)
- 7) ทักษะทำงานเป็นทีม (teamwork skills)
- 8) ทักษะด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ (learning innovation skills)
- 9) ทักษะการกำหนดทิศทางการสอน (instructional direction setting skills)
- 10) ทักษะการรับรู้ไว (sensitivity skills)
- 11) ทักษะการปรับตัว (adjustment skills)
- 12) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results orientation skills)
- 13) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills)
- 14) ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (ethical-moral skills)

(ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, 2559) ได้กล่าวถึงผู้บริหารหรือผู้นำที่น่าสนใจการศึกษาในปัจจุบันเป็นแนวคิดของการศึกษาผู้นำในกระบวนทัศน์ ใหม่ช่วงแรกของแนวคิดของยุคปัจจุบันแสดงให้เห็นถึง

การศึกษาผู้นำแนวใหม่เนื่องจากผู้นำลักษณะนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจเสริมสร้างกำลังให้มีคุณธรรมจริยธรรมและกระตุ้นพุดตามให้มีความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำในลักษณะนี้เป็นที่ต้องการอย่างมากในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านอย่างปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสลับซับซ้อนสำหรับภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ เน้นสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายและกลยุทธ์ขององค์กร สรุปคุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 7 ด้าน คือ คุณธรรมนำผลงานประสานแรงจูงใจ เปลี่ยนวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ ว่องไวสื่อสาร ทำงานมุ่งเป้าหมาย และเชื่อมสัมพันธ์คน

(ประภาพร โสภารักษ์, 2560) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยดังนี้

- 1) ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง (highly effective team building skills)
- 2) ทักษะการแก้ปัญหา (problem solving skills)
- 3) ทักษะการวางแผนโครงการ (project planning skills)
- 4) ทักษะการกำกับ การปฏิบัติงาน (performance monitoring skills)
- 5) ทักษะการสื่อสารที่ดี (communication and climate set skills)
- 6) ทักษะการสร้างสัมพันธ์ (relationship building -up skills)
- 7) ทักษะการสอนงาน (coaching skills)
- 8) ทักษะทางสังคม (social skills)
- 9) ทักษะการตัดสินใจ (decision-making skills)
- 10) ทักษะการกระตุ้นจูงใจ (motivational skills)
- 11) ทักษะการสะท้อนกลับและการคิด (reflective & thinking skills)
- 12) ทักษะการจัดการตนเอง (self - management skills)
- 13) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (technological skills)
- 14) ทักษะด้านการเรียนการสอน (pedagogical skills)
- 15) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence skills)

(ภุชชรา ยองไย, 2561) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

(บุญช่วย สายราม, 2562) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องเพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะทักษะซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยสถาบันและองค์กรชั้นนำระดับโลก ประกอบด้วยดังนี้

- 1) ทักษะการสร้างทีมงาน
- 2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง
- 3) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์
- 4) ทักษะการตัดสินใจ
- 5) ทักษะการคิดสร้างสรรค์
- 6) ทักษะทางเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล
- 7) ทักษะการสื่อสาร
- 8) ทักษะการจูงใจ
- 9) ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน
- 10) ทักษะชีวิต

(ศุภโชค ปิยะสันต์, 2564) ได้กล่าวถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครู พัฒนาเด็ก มีอยู่ 5 ทักษะสำคัญ ๆ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารต้องปรับตัว หูไวตาไว รู้ทิศทางของตนเองว่าจะบริหารสถานศึกษาอย่างไร และติดตามข่าวสาร นโยบายการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งทุกนโยบายส่วนใหญ่ต้องการให้การพัฒนาไปสู่ห้องเรียน
- 2) ทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในห้องเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการวางแผน การจัดการ การกำหนดกลยุทธ์
- 3) ทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญอย่างมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องไม่ใช่เพียงกำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เท่านั้น แต่ต้องมีทักษะจัดการเรียนรู้ เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็ก และเพิ่มประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน
- 4) ทักษะศึกษาห้องเรียนเป็น ผู้บริหารต้องรู้จักห้องเรียน และต้องลงไปดูห้องเรียนแล้วสามารถแยกได้ว่าห้องเรียนแบบไหน ครูคนไหนสอนเป็นเช่นไร ซึ่งเรื่องนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารห่างเหินมานาน
- 5) การเป็นโค้ชชิ่ง (coaching) ทำอย่างไรถึงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนครู โดยครูก็ต้องมีความสุขในการทำงานร่วมกับ ผู้บริหารอย่าใช้อำนาจในการสั่ง เพราะวิธีนี้ไม่ค่อยได้ผล แต่

ต้องเป็นที่เลี้ยงช่วยครู ต้องฝึกใช้คำพูด คำถามที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โค้ชที่ดีต้องไม่สั่ง ไม่สอน ไม่ให้คำตอบ และชื่นชมให้กำลังใจเมื่อคุณครูทำในสิ่งที่ถูก

## 2.3 แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีของ McClelland หรือ “McClelland Theory of Motivation” เป็นหนึ่งในทฤษฎีทางจิตวิทยาที่มีได้นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายระดับ ตั้งแต่นักเรียนในภาคการศึกษา ไปจนถึงการพัฒนาพนักงานขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก David McClelland นักจิตวิทยา นักวิชาการและนักวิทยาศาสตร์ มีชีวิตอยู่ในช่วงปี 1917–1998 เขากลายมาเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงจากทฤษฎีของ McClelland ซึ่งมีชื่อเรียกทฤษฎีนี้อีกหลายชื่อ เช่น ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland’s theory of needs) ทฤษฎีความต้องการจำนวนสาระหลักสามข้อ (three needs theory) และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement theory of motivation) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ McClelland เป็นการอธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์มักจะมีแรงขับเคลื่อนภายในให้ดำเนินกิจกรรมไปจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ซึ่งแมคเคลแลนด์เคยกล่าวไว้ว่าในระดับประเทศ หากประชากรของประเทศนั้นมีแรงจูงใจสูงที่จะทำให้กิจกรรมใด ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ ก็ย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศนั้น ๆ มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย (Razvan Chisu, 2022)

### 3.1 แรงจูงใจที่มุ่งใฝ่หาความสำเร็จ

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ได้นำประยุกต์ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจอย่างแพร่หลาย ด้วยจุดประสงค์ที่หลากหลาย เช่น เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ และสามารถนำไปใช้ได้กับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคคลได้อีกด้วย เป็นต้น ความหมายของแรงจูงใจ (motivation) หมายถึง ภาวะภายในตัวบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย ส่วนในภาษาอังกฤษ คำว่า “motivation” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคำว่า “motus” หรือ “movere” แปลว่า การเคลื่อนที่ ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจในเชิงพฤติกรรมจึงหมายความว่าสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้มนุษย์ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ ในเอกสารหลายฉบับของนักวิชาการชาวไทยได้บัญญัติคำเรียกพฤติกรรมแรงจูงใจที่มุ่งใฝ่หาความสำเร็จว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” ซึ่งมักจะนำไปใช้คู่กับ “วิธีการจูงใจ” เพื่อนำไปเป็นหลักปฏิบัติสำหรับการบริหารบุคคล หรือการบริหารงานโดยทั่วไป และเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม คำว่า “การจูงใจ” ยังสามารถนำไปใช้กับเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องการทำงานได้อีกด้วย McClelland ได้อธิบายลักษณะของ

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไว้ในหนังสือของเขาว่าจะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบยุ่งงาน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้ หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ตลอดจนต้องการข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน (Razvan Chisu, 2022)

### 3.2 แรงจูงใจในทฤษฎีของ McClelland

แรงจูงใจในทฤษฎีของ McClelland ประกอบด้วย (Razvan Chisu, 2022)

1) แรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ (achievement motive) คือความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมบางอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามกำหนดมาตรฐานของการกระทำนั้นไว้อย่างดี และจะเกิดความสบายใจเมื่อสามารถทำตามมาตรฐานได้สำเร็จ หรือได้ผลลัพธ์ที่สูงกว่ามาตรฐาน ในทางกลับกันจะรู้สึกวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2) แรงจูงใจในความสัมพันธ์ (affiliation motive) คือความปรารถนาให้ตัวเองเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบ หรือต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ หรือชอบตัวเอง โดยแรงจูงใจลักษณะนี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

3) แรงจูงใจในเรื่องอำนาจ (power motive) คือความปรารถนาของบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในสังคม ส่งผลให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพื่อตอบสนองความภาคภูมิใจที่ทำอะไรได้เหนือคนอื่น

จากทั้งหมด 3 ข้อ McClelland ให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จมากกว่าด้านอื่น ๆ เพราะเขาเชื่อว่า เป็นแรงจูงใจเชิงบวกที่ทำให้ประเทศชาติพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ เนื่องจากเขากล่าวว่าประชากรที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงย่อมผลักดันให้ประชากรเหล่านั้นมีความเพียรพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรค และเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามที่เป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้และพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยมาตรฐานดีเยี่ยม เมื่อประชากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจลักษณะนี้จะทำให้ประเทศประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว นอกเหนือจากเรื่องการประสบความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจยังผลักดันให้เราแสดงออกในเรื่องอื่น ๆ ในชีวิตประจำวันด้วย เช่น เมื่อเรามีความต้องการสิ่งของบางอย่าง ความต้องการนี้จะผลักดันให้เราเกิดแรงจูงใจที่จะแสดงออก เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการมาครอบครอง และเมื่อได้สิ่งของนั้นตามที่ตั้งใจแล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีแนวโน้มที่จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ ขึ้นอีกครั้ง

### 3.3 แรงจูงใจในการความสำเร็จเกิดขึ้นจากสถาบันครอบครัว

McClelland อธิบายว่า ปัจจัยส่งเสริมให้บุคคลหนึ่งมีแรงจูงใจใฝ่หาความสำเร็จเริ่มต้นจากครอบครัว คุณพ่อคุณแม่ หรือผู้ปกครอง ที่ตั้งมาตรฐานการทำงานของตัวเองไว้สูง มีแนวโน้มที่จะสนใจความสำเร็จของลูก พร้อมกับอบรมสั่งสอนลูกให้เป็นบุคคลที่ช่วยเหลือตัวเองได้ ส่งเสริมให้ลูกเป็นอิสระ และให้รางวัลเมื่อลูกทำได้อย่างประสบความสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันก็พร้อมมอบความรักและความอบอุ่น และแสดงให้ลูกเห็นว่าที่พ่อแม่เข้มงวดเพราะอยากให้ลูกประสบความสำเร็จ จากสถาบันครอบครัว McClelland ยังกล่าวว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจใฝ่หาความสำเร็จยังเกี่ยวข้องกับการเกิดได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ในระหว่างกระบวนการเจริญเติบโต เช่น ประสบการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน การได้รับทัศนคติบางอย่างจากสังคมรอบข้าง และการปลูกฝังค่านิยม และทัศนคติบางอย่าง เป็นต้น (Razvan Chisu, 2022)

กล่าวโดยสรุปคือ แรงจูงใจใฝ่หาความสำเร็จเป็นที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยอาศัยหลายปัจจัยที่มีความเข้มข้นแตกต่างกันออกไป ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล ปัจจัยจากครอบครัว สังคม โรงเรียน และวัฒนธรรมโดยรอบ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค้นพบว่าสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานสำหรับคนที่ไม่ได้มุ่งหวังตัวเงินนั้นสามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการในอำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation theory) เป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญมากในฐานะที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าโดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านการทำงานหรือการศึกษา ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้เกิดพลังการแข่งขัน มีความมานะบากบั่น รวมทั้งมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ

### 3.4 ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation)

#### 1. ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในบุคคลสภาพแวดล้อม ดังนี้

- 1) ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด
- 2) ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น
- 3) ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
- 4) ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
- 5) ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกันก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
- 6) การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน
- 7) ความต้องการอย่างเดียวกันทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
- 8) แรงจูงใจที่แตกต่างกันทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้
- 9) พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะ ดังนี้

- 1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การและองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่
- 2) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชมหรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น



แรงจูงใจที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้าหรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางที่เจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้

1) ความต้องการ (need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ (1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (physical motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น และวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย (2) แรงจูงใจทางด้านสังคม (social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงานเป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกายคือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

2) แรงขับ (drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหัวทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3) สิ่งล่อใจ (incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4) การตื่นตัว (arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับ คือ (1) การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไป ขาดสมาธิ (2) การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด และ (3) การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้ นั้น (1) การคาดหวัง (expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน (2) การตั้งเป้าหมาย (goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคล จัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

วริศรา บุญธรรม (2560) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุดารัตน์ เหมาะสมาน (2561) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญส่ง กรุงชาติ (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่หากจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

วัลลิกา พูลศิริ (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะ

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิทยา ดาคม และคณะ (2565) ได้ศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 (2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม และด้านทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือด้านทักษะการตัดสินใจ โดยข้อค้นพบในแต่ละด้านมีดังนี้ (1) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี คือ ผู้บริหารรู้จักจุดมุ่งหมายและผลโดยส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารรู้จักชุมชนใช้เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นได้อย่างรวดเร็ว (2) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารรู้จักประมาณให้ความไว้วางใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานแก่ทีมงาน ผู้บริหารเข้าใจบุคลากรให้โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนะนำผลงานหรือแสดงความสามารถ (2) ด้านทักษะการแก้ปัญหา คือ ผู้บริหารรู้จักบุคคลโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารรู้จักประมาณใช้วิธีการแก้ไขความขัดแย้งด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ ด้านทักษะการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารรู้จักชุมชนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง ผู้บริหารรู้จักผลโดยมีกระบวนการเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านทักษะการสื่อสาร คือ ผู้บริหารรู้จักเหตุโดยสามารถชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงานหน้าที่และข้อราชการต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานทราบด้วยวิธีที่หลากหลาย ผู้บริหารรู้จักตนเองสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่ายทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ก้าวทันเทคโนโลยี สามารถจัดหาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ

ภายในโรงเรียน ใช้แนวทางการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีหลักธรรมในการแก้ปัญหาและเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาให้ถูกจุดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร บริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น มีทักษะที่ดีในการสื่อสาร มีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นพัฒนางานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นทักษะการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้น ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณิ คงแป้น และคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับนักศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาอาชีวศึกษาเป็นกำลังคนที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการบริการ ภาพลักษณ์ที่เป็นจุดเด่นของนักศึกษาอาชีวศึกษาคือมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานวิชาชีพ ปฏิบัติงานในเชิงปฏิบัติการได้จริง มีความสามัคคีและช่วยเหลือกัน แต่ภาพลักษณ์ที่เป็นจุดด้อย คือการใช้อารมณ์ในการกระทำ ทำให้มีผลกระทบต่องสังคม และขาดทักษะในการสื่อสาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงกระตุ้นให้ต้องการความสำเร็จซึ่งต้องอาศัยคุณลักษณะหลายประการ เช่น มีเป้าหมาย มีการวางแผน มีความอดทน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า ตองการขอมูลย้อนกลับ และการตั้งมาตรฐานอันดีเลิศ เป็นต้น การช่วยเหลือด้วยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะช่วยให้นักศึกษาอาชีวศึกษารู้จักตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และต้องการความสำเร็จ มีคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งท้ายที่สุดทำให้นักศึกษาอาชีวศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณภาพมีภาพลักษณ์ใหม่ที่ภาคภูมิใจ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

ดวงใจ วงศ์เกย (2567) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมการเรียนรู้และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาที่มีพฤติกรรมเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีอิทธิพลทางต่อความสำเร็จด้านการเรียน แต่พบว่าพฤติกรรมการเรียนรู้ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จด้านการเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมการเรียนรู้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จด้านการเรียน โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน งานวิจัยครั้งนี้ได้เสนอองค์ความรู้ใหม่และให้ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตแก่ผู้ที่สนใจ

#### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Watson (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนประเทศแคนาดาโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ผลการศึกษาพบว่าผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีมความสามารถในการเรียนรู้ทักษะการสอนการเจรจาต่อรองทักษะระหว่างบุคคลจริยธรรมทักษะของการเป็นผู้ประกอบการการแก้ปัญหาความคิดริเริ่มความอดทนการใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีความสำคัญของการเป็นผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้มีวิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริษัทโลกอย่างมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาความเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำควรเน้นทักษะการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่ห้องสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในโลกโลกาภิวัตน์และความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นทีมเพื่อความก้าวหน้าสู่ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

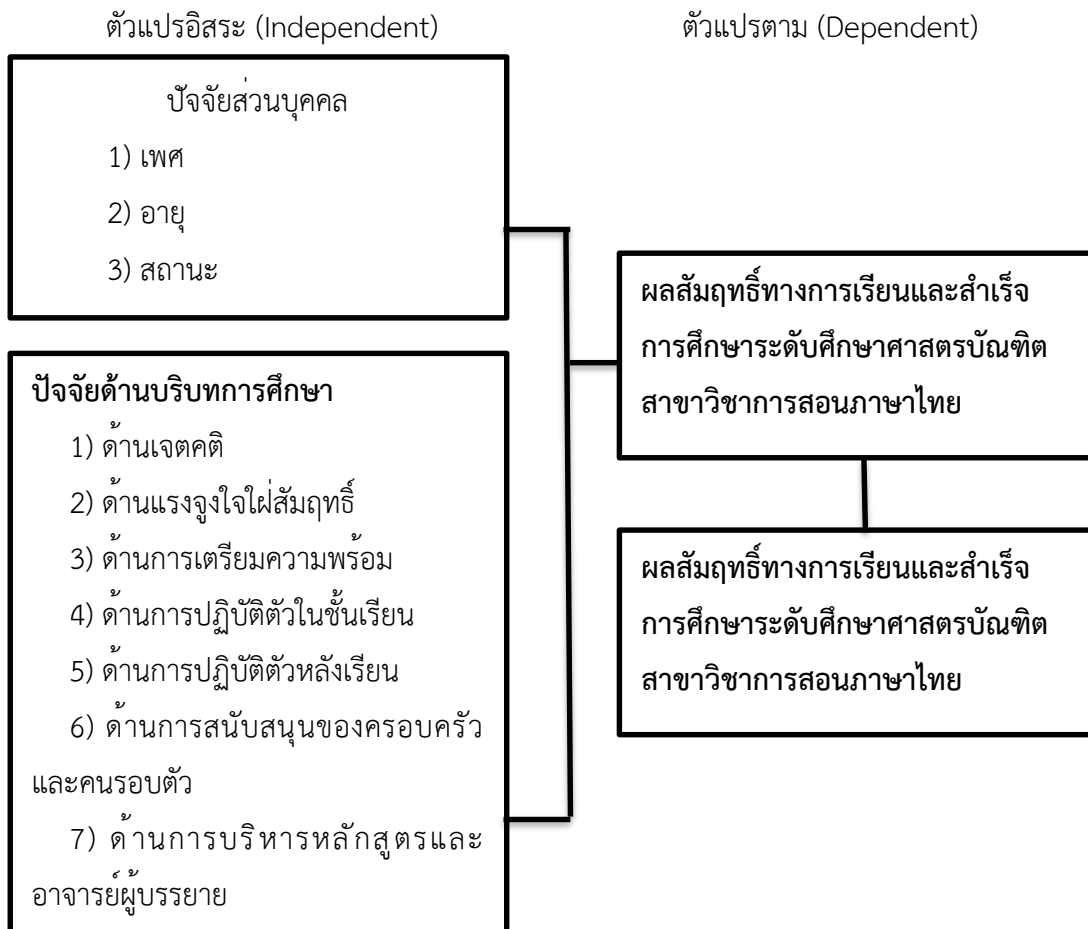
Olson (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูงกับลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการเป็นผู้นำทางการศึกษาพบว่าโรงเรียนประถมศึกษามีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้จะประสบความสำเร็จทางวิชาชีพสูงโรงเรียนที่มีความสำเร็จทางวิชาการนั้นผู้นำทางการศึกษาได้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาเป็นกลยุทธ์ของโรงเรียนและพยายามพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

McGuire (2558) ได้เสนอบทความวิจัยเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 พบว่าบูรณาการตามมาตรฐานของรัฐแกนสามัญและทักษะในศตวรรษที่ 21 ในหลักสูตรไม่เพียงพอเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและครูแต่ยากจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมเยาวชนสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต การทดสอบมาตรฐานที่กำหนดความสำเร็จของโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และใช้พลังของเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนทักษะที่ จำเป็นและเรียนรู้ในรูปแบบที่ไม่ซ้ำกันการวัดมาตรฐานและความคิดสร้างสรรค์และความเข้าใจของผู้เรียนผ่านเนื้อหาผลงานนักเรียนซึ่งสามารถเก็บรักษาแนวคิดของนักเรียนผ่านการแสดงผลงานที่จับต้องได้และมีคุณค่าการศึกษาความต้องการที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จเป็นนักประดิษฐ์ในอนาคตคือความคิดถึงไม่ใช่การทดสอบทักษะที่ 21 จะถูกกำหนดและอธิบายวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสามารถเชื่อมโยงการศึกษาของผู้เรียนใน ปัจจุบันที่มีความรู้จากประสบการณ์จริง ประสบการณ์จริงเช่นเดียวกับช่วยให้ผู้เรียนสร้างและทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีล่าสุด

ประโยชน์ของการบูรณาการมันดิมี่เดียในห้องเรียนรวมทั้งให้โอกาสนักเรียนที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในด้านวิชาการและทักษะทางสังคมที่พวกเขาสื่อสารและใช้ข้อมูลร่วมกันจัดระเบียบความคิดและแสดงความคิดเห็นในขณะที่เตรียมความพร้อมโครงการการทำวิจัยและผ่านประสบการณ์ออนไลน์

Egnor (2556) การศึกษาเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา การศึกษาค้นคว้าเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติที่สนับสนุนทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ขัดแย้งกับเอกสารของ NCLB ให้สัมภาษณ์กับผู้นำโรงเรียนที่มีอิทธิพลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จสูง มุ่งเน้นไปที่การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 การศึกษาค้นคว้านี้ถูกออกแบบมาเพื่อตรวจสอบทักษะในศตวรรษที่ 21 มีการระบุในโรงเรียนประถมศึกษา ประสิทธิภาพสำเร็จสูงกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้ประกอบไปด้วย ผู้นำเก้าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงในรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) การศึกษานำร่องได้ดำเนินการกับโรงเรียน 5 แห่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำคำแนะนำที่ใช้ในศตวรรษที่ 21 มาใช้กับโรงเรียนประถมศึกษาการศึกษาค้นคว้านี้สามารถอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ทักษะการทำงานในโรงเรียนของศตวรรษที่ 21

2.5 สรุปกรอบแนวความคิด



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เป็นการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2. ตัวแปร
- 3.3. ประเภทของข้อมูล
- 3.4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 3.5 วิธีตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- 3.6 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร (Population)

ประชากรใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาภาคทฤษฎีในคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 63 รูป/คน กลุ่มที่ 2 นักศึกษาฝึกประสบการณ์การฝึกสอน (รายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู) จำนวน 22 รูป/คน และกลุ่มที่ 3 เป็นบัณฑิตที่กำลังรอรับปริญญาบัตร จำนวน 16 รูป/คน รวมประชากร (population)ทั้งสิ้น จำนวน 101 รูป/คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (sample)

กลุ่มตัวอย่าง (sample) ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาค่าพารามิเตอร์ (parameters) กับประชากรทั้งหมด (population) ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยต้องการศึกษาวิจัยกับข้อมูลทั้งหมดแบบสมบูรณ์ และผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลและเก็บข้อมูลในพื้นที่การวิจัยได้แบบ 100% กับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้การศึกษาค่าพารามิเตอร์ (parameters) กับประชากรทั้งหมด (population) และใช้สัญลักษณ์ทางสถิติในค่าพารามิเตอร์ ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )



### 3.2. ตัวแปร

สำหรับการกำหนดตัวแปร (variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (independent variable) และตัวแปรตาม (dependent variable) ซึ่งตัวแปรดังกล่าว ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.2.1 ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ (independent variable) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านปัจจัยด้านบริบทการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ
  - (1) เพศ
  - (2) อายุ
  - (3) สถานะ
- 2) ปัจจัยด้านบริบทการศึกษา คือ
  - (1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน
  - (2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา
  - (3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน
  - (4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา
  - (5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา
  - (6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว
  - (7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย

#### 3.2.2 ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสำเร็จการศึกษาระดับศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
- 2) ความสำเร็จในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

### 3.3. ประเภทของข้อมูล

ประเภทของข้อมูล (data) ที่ใช้ในกระบวนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ การจัดทำข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความ และการสรุปผล ประกอบด้วย ดังนี้

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วสร้างเป็นข้อมูลเชิงวิชาการตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยอาศัยเครื่องมือที่เหมาะสม ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม (questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) กับการวิจัยในครั้งนี้

### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมาจากแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถอ้างอิงได้ในเชิงวิชาการซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

- 1) ตำรา หนังสือ เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (literature)
- 2) เอกสาร บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้
- 3) วารสารและสิ่งพิมพ์ทางวิชาการทั้งที่ใช้ระบบเอกสาร (document) และสื่อในระบบออนไลน์ (internet)

## 3.4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ในกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง (Sample) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

### 3.4.1 การทบทวนวรรณกรรม

ศึกษาและสืบค้นข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำราและงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากสื่อในระบบออนไลน์ (internet) ศึกษา แปลความหมาย วิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วกำหนดขอบเขตประเด็นเพื่อสร้างแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

### 3.4.2 การสร้างแบบสอบถาม

กระบวนการสร้างแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีข้อคำถามที่ครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบททางการศึกษา 7 ด้าน คือ

- 1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน
- 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา
- 3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน
- 4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา
- 5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา
- 6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว
- 7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 3.4.3 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีข้อคำถามที่ครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้ คือ

1) เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ของหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2) เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของมหาวิทยาลัยและหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2562

3) เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ต่อการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2562

4) เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับเจตคติและความคาดหวังต่อการประกอบอาชีพครูในสถานการณ์ปัจจุบัน

5) เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณความเป็นครูและคุณสมบัติของการประกอบอาชีพครูในศตวรรษที่ 21

6) ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

### 3.4.4 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (specialist) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (reliability) และความเที่ยงตรง (validity) ของเครื่องมือการวิจัยทั้งข้อคำถามเชิงปริมาณ (quantitative research) และได้มีผู้เชี่ยวชาญ (specialist) ในด้านการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้จำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| 1) พระครูประสิทธิ์ศีลคุณ, ดร. | ผู้เชี่ยวชาญด้านความถูกต้อง<br>และความเหมาะสมด้านเนื้อหา |
| 2) พระครูสุธีวรสาร, ดร.       | ผู้เชี่ยวชาญด้านความเชื่อมั่น<br>และความเที่ยงตรง        |
| 3) ดร. สมปอง จันทอง           | ผู้เชี่ยวชาญด้านความถูกต้อง<br>และความเหมาะสมด้านเนื้อหา |
| 4) ดร. สุวิมล สมไชย           | ผู้เชี่ยวชาญด้านความถูกต้อง<br>และความเหมาะสมด้านเนื้อหา |
| 5) ดร. ธีรวุฒิ ภูมิแสน        | ผู้เชี่ยวชาญด้านความเชื่อมั่น<br>และความเที่ยงตรง        |

ส่วนข้อมูลรายละเอียดเพิ่มของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล คุณวุฒิ ทางด้านการศึกษา ตำแหน่งการงาน อาชีพ ประสบการณ์ รางวัล และความเชี่ยวชาญ เป็นต้น ที่ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (Reliability) และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือการวิจัยนั้น ผู้วิจัยจะนำไปปรากฏในภาคผนวก

#### 3.4.5 การสร้างความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (reliability) และความเที่ยงตรง (validity) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม

#### 3.4.6 การปรับปรุงเครื่องมือ

หลังจากที่ได้ปรับปรุง แก้ไขและเพิ่มเติมแบบสอบถามการวิจัย (questionnaire) ตามคำแนะนำแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

#### 3.4.7 การทดสอบเครื่องมือ

หลังจากที่ได้แบบสอบถามการวิจัย (questionnaire) ที่มีความสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับชุมชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (try out) คือ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จำนวน 30 ชุด ทั้งนี้ เพราะวิทยาลัยดังกล่าว มีบริบทที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) และความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถามก่อนลงพื้นที่จริง

#### 3.4.8 การทดสอบผลของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 30 ชุด มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) และความเที่ยงตรง (validity) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (package software) แล้วไปนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอนุมัติก่อนแจกแบบสอบถามจริง

#### 3.4.9 การใช้แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผ่านการอนุมัติจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว และผ่านคณะกรรมการวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ไปลงพื้นที่เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

### 3.5. วิธีการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

สำหรับวิธีการสร้างและการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสร้างขึ้นโดยคณะผู้วิจัย เช่น แบบสอบถาม (questionnaire) ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานเพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบบสอบถามการวิจัยจะใช้คำถาม 2 ลักษณะ คือ ข้อคำถามแบบปลายปิดและข้อเสนอนั้น (closed-ended questions) ส่วนแบบข้อคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นแบบ

ปลายเปิด (open-ended) เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วก็ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา พร้อมประเมินค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ส่วนการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ (specialist) เป็นการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาและทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและภาษาโดยพิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence หรือ IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะใช้ดุลยพินิจพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน -1 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแล้วเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่ได้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คะแนน 0 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้ว ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คะแนน +1 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

พร้อมนี้ การตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้พิจารณาความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

ส่วนของคำถาม	ค่าอัลฟาแสดงความเชื่อมั่น
1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน	.802
2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา	.879
3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน	.763
4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา	.764
5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา	.869
6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว	.790
7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย	.869

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละประเด็น และได้ค่าแห่งความเชื่อมั่นรวมอยู่ระหว่าง 0.7–1.00 นอกจากนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นยังได้ผ่านการตรวจสอบเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เรียบร้อยแล้ว จึงได้สรุปว่าแบบสอบถามที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

### 3.5.1 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎีมาสรุปเป็น ปัจจัยและสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นจากนักศึกษา/บัณฑิตที่กำลังรอรับปริญญาบัตร คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List Form) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และสถานะ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์การสอนของ นักศึกษา มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดโดยคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำที่สุด ถึง มากที่สุด ใน 9 ด้าน คือ

- 1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน
- 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา
- 3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน
- 4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา
- 5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา
- 6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว
- 7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นลักษณะที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบ แบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ในบริบทของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 1-4 นักศึกษาฝึกประสบการณ์การสอน ชั้นปี 5 และบัณฑิตที่กำลังรอรับปริญญา

### 3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย (research data collection) ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร เพื่อเก็บข้อมูลเชิง ปริมาณในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนและนักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์การสอนใน จังหวัดยโสธร และบัณฑิตที่กำลังรอรับปริญญาบัตรเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ด้วยตนเอง จำนวน 101 ชุด คณะผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบถึงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการ วิจัยโดยขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยตรงตามความเป็น จริง คณะผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามที่มีเนื้อหาสมบูรณ์คืนกลับมา จำนวน 101 ชุด

### 3.6 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นข้อคำถามเป็นรายข้อ ถ้าในกรณีที่แบบสอบถามขาดความสมบูรณ์จำนวนเท่าใด ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลใหม่มาเพิ่มเติมจนเกิดความสมบูรณ์และดำเนินการตามขั้นตอนการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และสถานะ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์การสอนของนักศึกษา มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดโดยคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำที่สุด ถึง มากที่สุด ใน 7 ด้านได้ใช้สถิติต่าง ๆ เช่น โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อค้นหาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับการแปลผลของข้อมูล ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าอันตรภาคชั้น สำหรับการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เพื่อกำหนดช่วงชั้น ด้วยการใช้อนุกรมคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2550, หน้า 78-79)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

การให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ระดับ 5 หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	มาก
ระดับ 3 หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	น้อย
ระดับ 1 หมายถึง	น้อยที่สุด

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยแล้วแปรความหมายคะแนน (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2545 หน้า 12 -13) ซึ่งมีค่าคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถามต่าง ๆ ในกรณีที่จำนวนแบบสอบถามขาดความสมบูรณ์จำนวนเท่าใด ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่และแจกแบบสอบถามเพิ่มเติมจำนวนเท่าที่ขาดไป และดำเนินการตามขั้นตอนการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และสถานะ แปลค่าข้อมูลทางสถิติโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี และความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จำนวน 7 ด้าน ได้ใช้สถิติต่าง ๆ เช่น การหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพล ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อค้นหาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (software package)

3) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล โดยแหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ก. การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ถ้าผู้วิจัยเคยสังเกตการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาเวลาเตรียมกิจกรรมโครงการ ก็ควรตรวจสอบโดยการสังเกตการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในดำเนินกิจกรรมโครงการ และเวลาประเมินโครงการหรือการร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นต้น

ข. การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ถ้าผู้วิจัยเคยสังเกตการมีส่วนร่วมของของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ก็ควรตรวจสอบโดยการสังเกตการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในกิจกรรมการรวมกลุ่มในสถานที่ประกอบกิจกรรมในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

ค. การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ เช่น เคยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชาย ก็ควรเปลี่ยนเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศหญิง หรือการเปลี่ยนจากการสัมภาษณ์ปัจเจกบุคคลเป็นกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มสังคม เป็นต้น

### 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้ คือ

#### 3.8.1 สถิติเชิงพรรณนา



สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1) ตัวแปรอิสระ (independent variable) เป็นตัวแปรด้านคุณลักษณะของข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากไม่สามารถวัดเป็นมูลค่าได้และผู้วิจัยต้องการบรรยายเพื่อให้ทราบถึงจำนวนตัวอย่างจำแนกตามคุณสมบัติเท่านั้น ดังนั้น สถิติที่เหมาะสม คือ ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความคาดหวังต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูเป็นข้อมูลที่ใช่มาตราวัดอันตรภาค (Interval Scale) เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับความคิดเห็นของตัวอย่าง สถิติที่ใช้จึงได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

### 3.8.2 สถิติเชิงอ้างอิง

สถิติเชิงอ้างอิง (inferential statistics) ผู้วิจัยได้ใช้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อค้นหาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เป็นการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โยธธ และมียรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (degree of freedom)
N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
P	แทน	ค่า p (ค่า significance ที่ปรากฏในผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)
$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ยพารามิเตอร์
$\sigma$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Z	แทน	ค่ามาตรฐานหรือคะแนนมาตรฐาน
$\chi^2$	แทน	ค่าไคสแควร์ (Chi-Square)
$\chi^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย

#### 4.2 ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

##### 4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดโดยคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำที่สุด ถึง มากที่สุด ใน 7 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาภาคทฤษฎี (theory) ในคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 63 รูป/คน กลุ่มที่ 2 เป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์การฝึกสอน (รายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู) ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 22 รูป/คน และกลุ่มที่ 3 เป็นบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ที่กำลังรอรับปริญญาบัตร จำนวน 16 รูป/คน รวมประชากรที่ใช้ทั้งสิ้น จำนวน 101 รูป/คน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ (n = 101)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1) เพศบรรพชิต	18	18.00
1) เพศชาย	31	31.00
2) เพศหญิง	52	51.00
<b>รวม</b>	<b>101</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 เพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และเป็นเพศบรรพชิต จำนวน 18 รูป คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (n = 101)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
1) อายุระหว่าง 18-22 ปี	52	51.00
2) อายุระหว่าง 23-27 ปี	30	30.00
3) อายุระหว่าง 28-32 ปี	15	15.00
4) อายุตั้งแต่ 33 ปี ขึ้นไป	4	4.00
<b>รวม</b>	<b>101</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 101 รูป/คน มีอายุระหว่าง 18-22 ปี จำนวน 52 รูป/คน (คิดเป็นร้อยละ 51.00) อายุระหว่าง 23-27 ปีจำนวน 30 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุระหว่าง 28-32 ปี จำนวน 15 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 อายุตั้งแต่ 33 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 อายุ

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะ (n = 101)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>3. ระดับสถานะ</b>		
1) นักศึกษาภาคปกติ	63	62.00
2) นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5	22	22.00
3) บัณฑิตที่รอรับปริญญาบัตร	16	16.00
<b>รวม</b>	<b>101</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 101 รูป/คน จำแนกตามสถานะ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ มีสถานะเป็นนักศึกษาภาคปกติ มากที่สุด จำนวน 63 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมา มีสถานะเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 จำนวน 22 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และรองลงมา มีสถานะเป็นบัณฑิตที่รอรับปริญญาบัตร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู**

เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดโดยคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำที่สุด ถึง มากที่สุด ใน 7 ด้าน คือ (1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน (2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา (3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน (4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา (5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา (6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว และ (7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย และผู้วิจัยได้แปลผลข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าเฉลี่ยพารามิเตอร์ ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน (n = 101)

ข้อที่	ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	แปลผล
1	ความเชื่อมั่นต่อการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	4.38	.84	มากที่สุด
2	ความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานของหลักสูตรศึกษาศาสตรสาขาวិชาการสอนภาษาไทย	3.50	.77	มาก
3	ความคาดหวังต่อการสำเร็จการศึกษาตามกรอบระยะเวลาของหลักสูตร	4.40	.86	มากที่สุด
4	ความคาดหวังต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา	4.39	.84	มากที่สุด
5	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของมหาวิทยาลัย	2.70	.98	ปานกลาง
	<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.851</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านเจตคติต่อ การจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu$  3.67) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับ ของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ความคาดหวังต่อการสำเร็จการศึกษาตามกรอบระยะเวลาของ หลักสูตร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu$  4.40) รองลงมา คือ ความคาดหวังต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการ ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ( $\mu$  4.39) และรองลงมา คือ ความเชื่อมั่นต่อการศึกษาใน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย ( $\mu$  4.38) ตามลำดับ ส่วนประเด็นมาตรฐานด้านการ จัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ( $\mu$  2.70)

**ตารางที่ 4.5** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุ เป็นข้าราชการครู ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา (n = 101)

ข้อที่	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	แปลผล
1	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้รับการรับรองผ่าน เกณฑ์มาตรฐานทุกปี	4.33	.80	มากที่สุด
2	มหาวิทยาลัยและหลักสูตรสามารถผลิตบัณฑิตได้ตรง ความต้องการ	3.51	.72	มาก
3	มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตมาหลายรุ่นและประสบ ความสำเร็จมาหลายรุ่น	4.40	.80	มากที่สุด

4	นักศึกษาได้แรงบันดาลใจจากญาติหรือรุ่นพี่ที่เรียนจบแล้วสอบบรรจุครูได้	4.42	.86	มากที่สุด
5	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นอาชีพที่ชี้แนะทางให้กับเด็ก ๆ ในอนาคต	4.41	.92	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.395</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.21) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดย เรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นักศึกษาได้แรงบันดาลใจจากญาติหรือรุ่นพี่ที่เรียน จบแล้วสอบบรรจุครูได้ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.42) รองลงมา คือ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มี เกียรติและเป็นอาชีพที่ชี้แนะทางให้กับเด็ก ๆ ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.41) และ รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตมาหลายรุ่นและประสบความสำเร็จมาหลายรุ่น มีค่าเฉลี่ย ระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.40) ส่วนประเด็นมหาวิทยาลัยและหลักสูตรสามารถผลิตบัณฑิตได้ตรงความ ต้องการ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ( $\mu$  3.51)

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุ เป็นข้าราชการครู ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน (n = 101)

ข้อที่	ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	แปลผล
1	ท่านเตรียมตัวก่อนเข้าชั้นเรียน ดูหรือศึกษาบทเรียนมา ก่อนล่วงหน้า	4.30	.80	มากที่สุด
2	ท่านตื่นตัวต่อการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	3.52	.72	มาก
3	ท่านมีการวางแผนการเรียนสัปดาห์ต่อสัปดาห์และมีความพร้อมอยู่เสมอ ๆ	4.42	.80	มากที่สุด
4	ท่านมีความพร้อมในการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ	4.40	.86	มากที่สุด
5	ท่านมีการวางแผนการเรียนในห้องเรียนและการทบทวน ภายหลังจากการเรียนเสมอ	4.41	.92	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.388</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการเตรียม ความพร้อมก่อนเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.21) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดย เรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีการวางแผนการเรียนสัปดาห์ต่อสัปดาห์และมี ความพร้อมอยู่เสมอ ๆ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.42) รองลงมา คือ ท่านมีการวางแผนการ เรียนในห้องเรียนและการทบทวนภายหลังจากการเรียนเสมอ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.41) และรองลงมา คือ ท่านมีความพร้อมในการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ที่สุด ( $\mu$  4.40) ส่วนประเด็นท่านตื่นตัวต่อการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu$  3.52)

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุ เป็นข้าราชการครู ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา ( $n = 101$ )

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	แปลผล
1	ท่านมีความเคารพและให้เกียรติอาจารย์และเพื่อนร่วม ชั้น/ร่วมสถาบัน	4.00	.93	มาก
2	ท่านมีความสนใจต่อการเรียนในห้องเรียนและเรียนผ่าน สื่อออนไลน์	3.40	.88	ปานกลาง
3	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีการศึกษาในการเรียนและการ สืบค้นงานได้	3.52	1.00	มาก
4	ท่านสามารถปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนใน สถานการณ์โควิด-19 ได้	3.20	1.01	ปานกลาง
5	ท่านมีความเสมอต้นเสมอปลายต่อการศึกษาตามเจตคติ ที่มีต่ออาชีพครู	4.20	.86	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.420</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการปฏิบัติ ตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu$  3.66) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความเสมอต้นเสมอปลายต่อการศึกษา ตามเจตคติที่มีต่ออาชีพครู มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.20) รองลงมา คือ ท่านมีความเคารพและ

ให้เกียรติอาจารย์และเพื่อนร่วมชั้น/ร่วมสถาบัน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.00) และรองลงมา คือ ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีการศึกษาในการเรียนและการสืบค้นงานได้ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\mu$  3.52) ตามลำดับ ส่วนประเด็น ท่านสามารถปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด-19 ได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu$  3.20)

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุ เป็นข้าราชการครู ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา ( $n = 101$ )

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	แปลผล
1	ท่านจะทบทวนรายวิชาที่ได้เรียนมาและส่งงานอย่าง เสมอต้นเสมอปลาย	3.25	.98	ปานกลาง
2	ท่านมีพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพราะต้องการสอบ บรรจุให้ได้ในอนาคต	3.65	.83	มาก
3	ท่านมีเพื่อน ๆ และเครือข่ายทางการศึกษาทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย	3.00	1.00	ปานกลาง
4	ท่านจัดกลุ่มสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู เช่น การติว การอบรม	3.20	1.02	ปานกลาง
5	ท่านมีการศึกษาและทดลองทำข้อสอบ กพ. และข้อเก่า ประเภทต่าง ๆ	3.00	1.01	ปานกลาง
	<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.2565</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการปฏิบัติ ตัวหลังเรียนของนักศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu$  3.22) และเมื่อพิจารณาราย ด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพราะ ต้องการสอบบรรจุให้ได้ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\mu$  3.65) รองลงมา คือ ท่านจะทบทวน รายวิชาที่ได้เรียนมาและส่งงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\mu$  3.25) และ รองลงมา คือ ท่านจัดกลุ่มสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู เช่น การติว การอบรม มี ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\mu$  3.20) ตามลำดับ ส่วนประเด็น ท่านมีการศึกษาและทดลองทำข้อสอบ กพ. และข้อเก่าประเภทต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\mu$  3.00)



**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว ( $n = 101$ )

ข้อที่	ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	แปลผล
1	ผู้ปกครองของท่านและคนรอบข้างให้กำลังใจและสนับสนุนการศึกษาอย่างดี	3.20	1.02	ปานกลาง
2	ท่านได้รับการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจจากอาจารย์ที่มหาวิทยาลัย	3.25	1.05	ปานกลาง
3	ญาติและคนรอบข้างที่สอบบรรจุครูได้แล้วให้การส่งเสริมสนับสนุนท่านเสมอ ๆ	4.00	.98	มาก
4	มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนทุนการศึกษาหรือให้โอกาสทางการศึกษาต่อท่าน	3.00	1.03	ปานกลาง
5	อาจารย์ในคณะ ผู้ปกครองและคนรอบตัวท่านให้การติดตามผลการเรียนท่าน	3.00	1.03	ปานกลาง
	<b>รวม</b>	<b>3.29</b>	<b>0.412</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu$  3.29) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ญาติและคนรอบข้างที่สอบบรรจุครูได้แล้วให้การส่งเสริม สนับสนุนท่านเสมอ ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\mu$  4.00) รองลงมา คือ ท่านได้รับการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจจากอาจารย์ที่มหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\mu$  3.25) และรองลงมา คือ ผู้ปกครองของท่านและคนรอบข้างให้กำลังใจและสนับสนุนการศึกษาอย่างดี มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\mu$  3.20) ตามลำดับ ส่วนประเด็นมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนทุนการศึกษาหรือให้โอกาสทางการศึกษาต่อท่าน และอาจารย์ในคณะ ผู้ปกครองและคนรอบตัวท่านให้การติดตามผลการเรียนท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ( $\mu$  3.00)

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย (n = 101)

ข้อที่	ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	แปลผล
1	มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.00	1.00	ปานกลาง
2	อาจารย์ในมหาวิทยาลัยและอาจารย์พิเศษสร้างแรงบันดาลใจต่ออาชีพครู	4.00	.98	มาก
3	การบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยายมีความยืดหยุ่นต่อนักศึกษา	4.20	.88	มาก
4	หลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยายมีความเหมาะสมต่อการศึกษาในศตวรรษที่ 21	2.65	1.25	ปานกลาง
5	ความคาดหวังที่มีต่อการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร	3.20	1.00	ปานกลาง
	<b>รวม</b>	<b>3.41</b>	<b>0.663</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu$  3.41) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยายมีความยืดหยุ่นต่อนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu$  4.20) รองลงมา คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยและอาจารย์พิเศษสร้างแรงบันดาลใจต่ออาชีพครู มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\mu$  4.00) และรองลงมา คือ ความคาดหวังที่มีต่อการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\mu$  3.20) ส่วนประเด็นหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยายมีความเหมาะสมต่อการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\mu$  2.65)

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

จากการสรุป ประมวลผล วิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมที่มีความหมายในกลุ่มเดียวกันแล้วสรุปเชิงพรรณนาได้ในประเด็นต่อไปนี้ การสร้างแรงจูงใจในการสอบบรรจุครูเป็นเรื่องสำคัญที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการสอบบรรจุครูเป็นการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสอนและอยู่ในตำแหน่งครู ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้สอบบรรจุ

ครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยให้ผู้สอบบรรจุครูมีสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานเป็นครูได้อย่างเต็มที่  
ดังนั้นคือข้อแนะนำในการสร้างแรงจูงใจในการสอบบรรจุครู

ประเด็นที่หนึ่ง การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน: การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้ผู้สอบบรรจุครูมีแรงจูงใจและเตรียมความพร้อมในการสอบได้ดีขึ้น ให้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการได้ผลลัพธ์เป็นอย่างไรและต้องการคุณสมบัติอะไรในผู้สอบบรรจุครู

ประเด็นที่สอง เตรียมความพร้อมอย่างเต็มที่: การเตรียมความพร้อมจะช่วยให้ผู้สอบบรรจุครูมีความมั่นใจและเต็มใจในการสอบ ควรเตรียมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสอบบรรจุครูอย่างละเอียดและพิถีพิถัน โดยการอ่านหนังสือ เขียนบันทึก และฝึกทำโจทย์ต่างๆ เป็นต้น และการสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสนุกสนาน มีความกระตือรือร้น รับรู้ ติดตามข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการบริหารเวลาที่เหมาะสมให้มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ

#### 4.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ ยโสธร

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1							
X <sub>2</sub>	.598**	1						
X <sub>3</sub>	.751**	.518**	1					
X <sub>4</sub>	.784**	.592**	.787**	1				
X <sub>5</sub>	.724**	.529**	.881**	.837**	1			
X <sub>6</sub>	.793**	.544**	.086**	.771**	.841**	1		
X <sub>7</sub>	.748**	.529**	.766**	.764**	.787**	.762**	1	
Y	.528**	.402**	.450**	.465**	.448**	.467**	.455**	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรที่นำมาศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์

ยโสธร มีค่าอยู่ระหว่าง .402 ถึง .528 โดยตัวแปรทั้ง 7 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.12** ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณโดยรวมของ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	.589 <sup>a</sup>	.358	.349	.504

a. Predictors: (Constant), m5, m3, m4, m2

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ตัวแปรอิสระ 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ .598 ตัวแปรทั้ง 7 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรของระดับผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ได้ร้อยละ 35.8 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .349

**ตารางที่ 4.13** การตรวจสอบปัจจัยแต่ละข้อที่สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จ

การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	P
1	41.686	4	10.422	41.068	.000*
Regression	74.827	295	.254		
Residual					
total	116.513	299			

a. Predictors: (Constant), X<sub>5</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>6</sub>, X<sub>7</sub>

b. Dependent Variable: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสำเร็จการศึกษาระดับศึกษาศาสตร์

บัณฑิต

จากตารางที่ 4.13 อธิบายได้ว่า มีตัวแปรที่ศึกษาอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็น

ข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ โยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ตารางที่ 4.14** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ โยโสธร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	1.526	.234		6.531	.000
ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน (X <sub>1</sub> )	6.420	1.631	.231	3.936	.000*
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา (X <sub>2</sub> )	.228	.066	.245	3.476	.001*
ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน (X <sub>3</sub> )	.127	.063	.152	2.002	.044*
ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา (X <sub>4</sub> )	.169	.045	.220	3.733	.000*
ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา (X <sub>5</sub> )	.106	.062	.105	1.716	.001*
ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว (X <sub>6</sub> )	.250	.047	.283	5.307	.000*
ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย (X <sub>7</sub> )	6.624	1.887	.238	3.511	.001*

a. Dependent Variable: ความสำเร็จในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 สามารถเขียนสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ โยโสธร ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.526 + 6.420X_1 + 0.228X_2 + 0.127X_3 + 0.169X_4 + 0.106X_5 + 0.250X_6 + 6.624X_7$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.231Z_1 + 0.245Z_2 + 0.152Z_3 + 0.220Z_4 + 0.105Z_5 + 0.283Z_6 + 0.238Z_7$$

ค่า b เจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน เท่ากับ 6.420 หมายความว่า เจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 6.420 แสดงว่าเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

ค่า b แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน เท่ากับ 0.228 หมายความว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 0.228 แสดงว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

ค่า b ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน เท่ากับ 0.127 หมายความว่า การเตรียมความพร้อมก่อนเรียน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 0.127 แสดงว่าการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

ค่า b ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา เท่ากับ 0.169 หมายความว่า การปฏิบัติตัวในชั้นเรียน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 0.169 แสดงว่าการปฏิบัติตนในชั้นเรียนของผู้เรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

ค่า b ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา เท่ากับ 0.106 หมายความว่า การปฏิบัติตัวหลังเรียนของผู้เรียน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 0.106 แสดงว่าการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

ค่า b การสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว เท่ากับ 0.250 หมายความว่า การสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 0.250 แสดงว่าการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

ค่า b การบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย เท่ากับ 6.624 หมายความว่า การบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 6.624 แสดงว่าการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระ 7 ตัว ที่ร่วมทำนายตัวแปรตาม สามารถอธิบายตัวแปรต้นได้สูงมาก เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปร พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ดีที่สุดและมีความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา และการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร” ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดในประเด็นดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

#### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative Research) วิธีการสืบค้นข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยและคณะได้เลือกใช้วิธีการสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร ตำรา หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบออนไลน์ (internet online) และการลงพื้นที่สำรวจ (survey) ความคิดเห็น ความต้องการของนักศึกษาที่กำลังศึกษาในภาคฤดูร้อน ชั้นปีที่ 1-4 นักศึกษาฝึกประสบการณ์การฝึกสอน (รายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู) และนักศึกษาที่กำลังรอรับปริญญาบัตร เพื่อเก็บข้อมูลพื้นฐานและการสำรวจความต้องการหรือการยินยอมให้ศึกษาวิจัยในเบื้องต้นก่อนการทำวิจัย และในช่วงเวลาของการวิจัยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามกระบวนการของระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ด้านข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) จำนวน 101 ชุด

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้สะท้อนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ผ่านปัจจัย 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก ( $\mu$  3.67)
- 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.21)
- 3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.21)



- 4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก ( $\mu$  3.66)
- 5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับปานกลาง ( $\mu$  3.22)
- 6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับปานกลาง ( $\mu$  3.29)
- 7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย ค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก ( $\mu$  3.41)

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้สะท้อนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู ผ่านปัจจัย 7 ด้าน และ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก ( $\mu$  3.67) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคาดหวังต่อการสำเร็จการศึกษาตามกรอบระยะเวลาของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu$  4.40)

- 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.21) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษาได้แรงบันดาลใจจากญาติหรือรุ่นพี่ที่เรียนจบแล้วสอบบรรจุครูได้ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.42)

- 3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.21) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวางแผนการเรียนสัปดาห์ต่อสัปดาห์และมีความพร้อมอยู่เสมอ ๆ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.42)

- 4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก ( $\mu$  3.66) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเสมอต้นเสมอปลายต่อการศึกษาตามเจตคติที่มีต่ออาชีพครู มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\mu$  4.20)

- 5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับปานกลาง ( $\mu$  3.22) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพราะต้องการสอบบรรจุให้ได้ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\mu$  3.65)

- 6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับปานกลาง ( $\mu$  3.29) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ญาติและคนรอบข้างที่สอบบรรจุครูได้แล้วให้การส่งเสริม สนับสนุนท่านเสมอ ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\mu$  4.00)

7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย ค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก ( $\mu$  3.41) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยายมีความยืดหยุ่นต่อนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu$  4.20)

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ผลการวิจัยพบดังนี้

1) การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรที่นำมาศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร มีค่าอยู่ระหว่าง .402 ถึง .528 โดยตัวแปรทั้ง 7 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) ตัวแปรอิสระ 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ .598 ตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของระดับผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ได้ร้อยละ 35.8 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .349

3) มีตัวแปรที่ศึกษาอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้สะท้อนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบ

บรรจุเป็นข้าราชการครู ผ่านปัจจัย 7 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน (2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา (3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน (4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา (5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา (6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว และ (7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีอยู่ระดับมาก ( $\mu$  3.66) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานี แสงหิรัญ และคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์” การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู และเพื่อตรวจสอบโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้วิธีวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู จำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Lisrel 8.72 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูทั้งการศึกษาเอกสารและงานวิจัย รวมทั้งการสัมภาษณ์นักศึกษาพบว่าความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มีตัวแปรสังเกตคือ ความพึงพอใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู เจตคติต่อวิชาชีพรู และเกรดเฉลี่ยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูทั้งสองภาคเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมีทั้งหมด 4 ตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝงแรก คือ คุณลักษณะนักศึกษาซึ่งมีตัวแปรสังเกตคือบุคลิกภาพของนักศึกษา เกรดเฉลี่ยวิชาเอกและเกรดเฉลี่ยวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูระหว่างเรียน 1, 2 และ 3

ตัวแปรแฝงที่สอง คือ การจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูของคณะครุศาสตร์ที่มีตัวแปรสังเกต 2 ตัว คือ ระบบการนิเทศและการสัมมนาระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู

สำหรับตัวแปรแฝงที่สาม คือ คุณภาพโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู โดยมีตัวแปรสังเกต คือ ความเอาใจใส่ของครูพี่เลี้ยงและการสนับสนุนของคณะผู้บริหารโรงเรียน

ส่วนตัวแปรแฝงสุดท้าย คือ อุปนิสัยเพื่อนร่วมหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูซึ่งมีตัวแปรสังเกตคือความมีน้ำใจช่วยเหลือกันและความสามัคคี

หลังจากนำโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมาตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2=56.74$ ,  $P = 0.1521$ ,  $RMSEA=0.39$ ,  $GFI=0.93$ ,  $AGFI=0.89$ ) และปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือคุณลักษณะนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู ซึ่งมีอิทธิพลทั้งหมด 0.61 รองลงมาคือการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูของคณะครุศาสตร์ซึ่งมีอิทธิพลทั้งหมด 0.56 ส่วนคุณภาพของโรงเรียนที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู และอุปนิสัยเพื่อนร่วมหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูมีเพียงอิทธิพลทางตรง 0.13 และ 0.33 ตามลำดับ

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภิกา นิรติศัย (2561) ศึกษาวิจัย เรื่อง “ทัศนคติ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับทัศนคติต่อการเรียน แรงจูงใจต่อการเรียน และพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสามปัจจัย คือ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเรียน แรงจูงใจต่อการเรียนและพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษ (3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทั่วไปของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเรียน แรงจูงใจต่อการเรียน และพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้คือนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ชั้นปีที่ 1 จำนวน 473 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัย คือ ขอบสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทั่วไป แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า (1) ระดับทัศนคติ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอกโดยรวมของนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างมีระดับสูง และระดับการใช้พฤติกรรมการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง (2) จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสามปัจจัย สรุปได้ว่า คู่ปัจจัยจำนวน 3 คู่ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนอีก 3 คู่ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และ (3) จากการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัว คือ ทัศนคติ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการเรียน ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทั่วไป รวมกัน โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเชิงพหุพบว่า มีเพียงปัจจัยทัศนคติเท่านั้นที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่  $p < .01$  ส่วนอีก 3 ปัจจัย มีอิทธิพลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเช่นกัน แต่อย่างไม่มีนัยสำคัญ

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร มี 7 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน (2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา (3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน (4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา (5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา (6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว และ (7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีอยู่ระดับมาก ( $\mu$  3.66) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรที่นำมาศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร มีค่าอยู่ระหว่าง .402 ถึง .528 โดยตัวแปรทั้ง 7 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สอดคล้องกับ ฉันททิพย์ พลอยสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว

เฉลิมพระเกียรติ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 1, 2, 3 และ 4 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ปี การศึกษา 2560 จำนวน 236 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผ่านการทดสอบ ความเที่ยงของเครื่องมือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .89, .76, .94, และ .91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และวิเคราะห์ ปัจจัยทำนายด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี (Mean = 4.26, S.D. = 0.39) ปัจจัยลักษณะบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับดี (Mean = 3.66, S.D.= 0.32) ปัจจัยด้านครอบครัว อยู่ในระดับดี (Mean = 4.07, S.D.= 0.63) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับดี (Mean = 3.87, S.D.= 0.41) และลักษณะของผู้เรียน (INSL) ลักษณะผู้สอน (ENST) ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล (INAN) ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการศึกษา (FAEP) วิธีการจัดการเรียนการสอน (ENMT) เป็น ปัจจัยสามารถร่วมทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ร้อยละ 50.90 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $R = .713$ , Adjusted  $R^2 = .509$ ,  $F = 5.201$ ,  $p < .001$ ) ตามสมการ  $I = 7.180 + 0.962 (INSL) + 0.651 (ENST) + 0.173 (INAN) + 0.517 (FAEP) + 0.181 (ENMT)$  ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหาร ทางการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ หรือกลวิธีในการพัฒนาระบบการ เรียนการสอน เพื่อเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า

1) ตัวแปรอิสระ 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ .598 ตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของระดับผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ได้ร้อยละ 35.8 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .349

2) มีตัวแปรที่ศึกษาอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

3) ตัวแปรอิสระ 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ .598 ตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของระดับผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ได้ร้อยละ 35.8 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .349

4) สามารถเขียนสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร คือ สมการในรูปคะแนนดิบ  $Y = 1.526 + 6.420X_1 + 0.228X_2 + 0.127X_3 + 0.169X_4 + 0.106X_5 + 0.250X_6 + 6.624X_7$  และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน  $Z = 0.231Z_1 + 0.245Z_2 + 0.152Z_3 + 0.220Z_4 + 0.105Z_5 + 0.283Z_6 + 0.238Z_7$

5) ค่า b ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน เท่ากับ 0.127 หมายความว่า การเตรียมความพร้อมก่อนเรียน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 0.127 แสดงว่าการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

6) ค่า b ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา เท่ากับ 0.169 หมายความว่า การปฏิบัติตัวในชั้นเรียน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 0.169 แสดงว่าการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของผู้เรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

7) ค่า b ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา เท่ากับ 0.106 หมายความว่า การปฏิบัติตัวหลังเรียนของผู้เรียน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 0.106 แสดงว่าการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

8) ค่า b การสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว เท่ากับ 0.250 หมายความว่า การสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 0.250 แสดงว่าการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

9) ค่า b การบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย เท่ากับ 6.624 หมายความว่า การบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร จะเพิ่มขึ้น 6.624 แสดง ว่าการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู

สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระ 7 ตัว ที่ร่วมทำนายตัวแปรตาม สามารถอธิบายตัวแปรต้น ได้สูงมาก เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปร พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ดีที่สุดและมี นัยสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ นักศึกษา และการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวดี อุณหะ มัย (2563) ศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กร ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” บทความนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับผลการปฏิบัติงาน และระดับ ความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และ (3) เพื่อ ศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 262 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis แบบ All enter ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย ( $\beta = 0.554$ ) การเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ( $\beta = 0.190$ ) และการไม่หวังค่าตอบแทน ( $\beta = 0.133$ ) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในขณะที่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ( $\beta = 0.503$ ) และการไม่ หวังค่าตอบแทน ( $\beta = 0.309$ ) ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ เชื้อนวงศ์ และคณะ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 (2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 และ (4) สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์

การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และพนักงานราชการศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 จากตารางการสุ่มของเครจซี่และมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน จากประชากรจำนวนทั้งสิ้น 316 คน ค่าความเที่ยงตรงของอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟ่าของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .968 และประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ .956 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษฯ ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษฯ ด้านการรู้จักวางแผน ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษฯ ได้ร้อยละ 45.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

จากการสรุป ประมวลผล วิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็น ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมที่มีความหมายในกลุ่มเดียวกันแล้วสรุปเชิงพรรณนาได้ในประเด็นต่อไปนี้ การสร้างแรงจูงใจในการสอบบรรจุครูเป็นเรื่องสำคัญที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการสอบบรรจุครูเป็นการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสอนและอยู่ในตำแหน่งครู ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้สอบบรรจุครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยให้ผู้สอบบรรจุครูมีสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานเป็นครูได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการสอบบรรจุครู

ประเด็นที่หนึ่ง การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน : การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้ผู้สอบบรรจุครูมีแรงจูงใจและเตรียมความพร้อมในการสอบได้ดีขึ้น ให้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการได้ผลลัพธ์เป็นอย่างไรและต้องการคุณสมบัติอะไรในผู้สอบบรรจุครู

ประเด็นที่สอง เตรียมความพร้อมอย่างเต็มที่ : การเตรียมความพร้อมจะช่วยให้ผู้สอบบรรจุครูมีความมั่นใจและเต็มใจในการสอบ ควรเตรียมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสอบบรรจุครูอย่างละเอียดและพิถีพิถัน โดยการอ่านหนังสือ เขียนบันทึก และฝึกทำโจทย์ต่างๆ เป็นต้น และการ



สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสนุกสนาน มีความกระตือรือร้น รับรู้ ติดตามข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการบริหารเวลาที่เหมาะสมให้มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ

## บรรณานุกรม

### 1. ตำรา หนังสือ เอกสาร

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สารและมาตรฐานการเรียนรู้สู่สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับบริหารและวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 10), กรุงเทพฯ: พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนาธิป พรกุล แคนทท. 2545. *รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). *ความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ก. พลพิมพ์ (1996) จำกัด.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ธนรัช.
- นัยนา ทองศรีเกตุ. (2544). *การสอนดีมีคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- พระมหาจักรี ญาณสมปนโน. (2558). *ระบบการศึกษาไทยกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. เอกสารอัดสำเนา. พิมพ์แจกเนื่องในงานวันครู 16 มกราคม 2558.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. (2544). *CCPR โมเดล กระบวนทัศน์ใหม่ของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. (2533). *การวัดทัศนคติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วรวิทย์ วศินสรากร. (2544). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สุภาณี สนธิรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2541). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 6), กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543). *รายงานการศึกษาฮ่องกง*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคุรุสภาได้กำหนดระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526
- อรสา สุขเปรม. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดทางปรัชญาการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยครู ในกรุงเทพมหานครกับคำรายงานพฤติกรรมการสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารี พันธุ์ณี. (2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.

## 2. งานวิจัย/บทความวิชาการ/บทความวิจัย/วารสาร

- กิตติศักดิ์ เชื้อนวนศ์ ทศพล อีชะพร และสิทธิพร เขาอุ่น. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*. (4)4. 53-64.
- ฉันททิพย์ พลอยสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. *วารสารพยาบาลและการศึกษา*. 13(1) 97-113.
- ดวงแข จงเจริญ. (2540). การศึกษาทัศนคติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายวิถีเรียนทางไกล ที่มีต่อโรคเอดส์ในจังหวัดกาญจนบุรี. กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นันทวี อุ่นละมัย. (2563). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสุนน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนา*. 9(3), 126-138.
- ประเมศว วัฒนโอภาส, นภาพร วัฒนโอภาส และนิทรา ปญจมาศ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสุกกรี. รายงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสุกกรี.
- มานี แสงหิรัญ และคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. ฉบับภาษาไทย, 11(1), 879-894.
- ศรัณู ตติยากิตติ. (2544). การศึกษาเจตคติของผู้ปกครองที่มีต่อของเล่น. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภิกา นิรติศัย. (2561). ทัศนคติ แรงจูงใจและพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 9(2), 138-170.
- สุชาญ โกศิน. (2545). การปรับตัวของครูอาจารย์ในยุคไฮเทค. *วารสารวิชาการ*. 12(24), 53-64.
- สุพัตรา แก้ววิชิต. (2548). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรา มาศดิตถ์. (2532). ครูที่สังคมพึงประสงค์. *การศึกษาแห่งชาติ*. 23(3), 17-23.

## 3. งานต่างประเทศ

- Alhmali, J. (2007). *Student Attitudes in the Context of the Curriculum in Libyan Education in Middle and High school*. PhD Thesis, University of Glasgow

- Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). *Intellectual capital: The proven way to establish your company's real value by finding its hidden brainpower*. Piatkus.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Herman, J. M. (1970). A questionnaire measure of achievement motivation. *Journal of Applied. Psycholog*, 13, 62-75.
- Matsuda, A. (2000). *Japanese attitudes towards English: A case study of high school Student*. Unpublished doctoral dissertation, Purdue University.
- McClland, David C. and Others. (1953). *The Achievement Motive*. New York : Spplenton Century Croffs, Inc.
- Rabideau. (2005). *Catalina M. "Comparing the 5Es and Traditional Approach to Teaching. Evolution in a Hispanic Middle School Scienc*.
- Triandis, H.C. (1971). *Attitude and attitude change*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Webb, L. D., Metha, A., & Jordan, K. F. (1992). *Foundations of American education*. Merrill.
- Wenden, A.L. (1991). *Learner strategies for learner autonomy*. London: Prentice-Hall international.

#### 4. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- กษมา ศรีสุวรรณ. (2556). *ปัญหาและแนวโน้มการศึกษาไทยในอนาคต*.  
เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2564. จาก <http://toyphd2013.blogspot.com/2013/06/blog-post.html>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2562). *ลุยผลิตครูสมรรถนะสูงพัฒนาผู้เรียน*. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2564.  
จาก <https://sobkroo.com/articledetail.asp?id=818>
- เจียน วันทนียตระกูล. (2553). *แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนอย่างไร*.  
เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2564.  
จาก [http://www.lanna.mbu.ac.th/artilces/Intrinsic\\_Kh.asp](http://www.lanna.mbu.ac.th/artilces/Intrinsic_Kh.asp)
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2549). *ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)*.  
เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2564.  
จาก <http://guru.thaibizcenter.com/articledetail.asp?kid=7781>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2563). เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2564.  
จาก <https://www.kruchiangrai.net/2016/11/22/> เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563.
- เพชร บุดสีทา. (2560). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2564.  
จาก <https://fms.kpru.ac.th/pr-all/pr-km/pr-km-2560/4908/>

มนิสรา สัตย์ณชนม์. (2554). *ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)*.

เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2564.

จาก <http://manisara05.blogspot.com/2011/02/erg-erg-theory.html>

เมธา หริมเทพาธิป. (2561). *ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ของแอลเดอร์เฟอร์*.

เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2564.

จาก <https://www.gotoknow.org/posts/646472>

วรารัตน์ สุวรรณไทย์. (2554). *ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom 's Expectancy Theory)*.

เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2564.

จาก <http://wararut2509.blogspot.com/2011/01/vroom-s-expectancy-theory.html>

วิชัย ตันศิริ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาไทย*. ศูนย์ประมวล

และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ, กองนโยบายและแผน. กรุงเทพฯ:

สืบค้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.kroobannok.com/24213>.

วิภาวี เอี่ยมวรเมธ. (2559). *Globalization*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2564.

จาก [www.openbase.in.th/files](http://www.openbase.in.th/files)

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2564). *ทฤษฎีคาดหวัง*. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2564.

จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/>

ศศิณามานตร์ แสงสวัสดิ์. (2552). *ปรัชญาการศึกษาไทย*. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2564.

จาก <https://www.gotoknow.org/posts/303531>

ศิรินทรา กลักโพธิ์. (2556). *การศึกษาไทยในอนาคต*. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2564.

จาก <https://www.gotoknow.org/posts/479616>

อลิสสา อินทร์ประเสริฐ. (2559). *ปรัชญาการศึกษาไทยสู่การปฏิรูปการศึกษา*.

เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/446028>

[kroobannok.com](http://kroobannok.com). (2563). *การปฏิรูปการศึกษาไทย*. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2564

จาก <https://www.kroobannok.com/24213> เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563

[nairongschool.com](http://nairongschool.com). (2564). *การยกระดับคุณภาพครู*. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2564

จาก <https://nairongschool.com>.

Hotcourses Thailand. (2563) *5 เหตุผลหลักของการเลือก (และเลิก) เป็นครู Part 1*.

เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2564

จาก <https://www.hotcourses.in.th/study-abroad-info/career-focus/five-top-reasons-teachers>



## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แห่งการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและความคาดหวังที่มีต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร”

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์การสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์การสอนของนักศึกษา 9 ด้าน คือ

- 1) ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน
- 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา
- 3) ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน
- 4) ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา
- 5) ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา
- 6) ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว
- 7) ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3. แบบสอบถามแต่ละตอนจะมีคำชี้แจงของตอนนั้นๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทราบรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามให้เป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์ (โปรดได้อ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถาม)

4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านและผู้อื่น เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา วิจัย และการสร้างความรู้ในด้านการฝึกประสบการณ์การสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย ต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยและคณะจึงขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ข้อมูลแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายพิรพงษ์ แสนสิง

หัวหน้าโครงการ

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียวและโปรดกรอกข้อความในช่องว่าง

1. เพศ  1. บรรพชิต  2. คฤหัสถ์ชาย  3. คฤหัสถ์หญิง
2. อายุ  18-22 ปี  23-27 ปี  
 28-32 ปี  33 ปี ขึ้นไป
3. สถานะ  นักศึกษาภาคปกติ  
 นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5  
 บัณฑิตที่รอรับปริญญาบัตร

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์การสอนของนักศึกษา 7 ด้าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม โดยที่ระดับความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนการสอน</b>						
1.	ความเชื่อมั่นต่อการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย					
2.	ความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานหลักสูตรศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย					
3.	ความคาดหวังต่อการสำเร็จการศึกษาตามกรอบระยะเวลาของหลักสูตร					
4.	ความคาดหวังต่อการสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา					
5.	มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของมหาวิทยาลัย					
<b>2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา</b>						
1.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้รับการรับรองผ่านเกณฑ์มาตรฐานทุกปี					
2.	มหาวิทยาลัยและหลักสูตรสามารถผลิตบัณฑิตได้ตรงความต้องการ					
3.	มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตมาหลายรุ่นและประสบความสำเร็จมาหลายรุ่น					
4.	นักศึกษาได้แรงบันดาลใจจากญาติหรือรุ่นพี่ที่เรียนจบแล้วสอบบรรจุครูได้					
5.	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นอาชีพชั้นนำทางให้กับเด็ก ๆ ในอนาคต					
<b>3. ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเรียน</b>						
1.	ท่านเตรียมตัวก่อนเข้าชั้นเรียน ดูหรือศึกษาบทเรียนมาก่อนล่วงหน้า					
2.	ท่านตื่นตัวต่อการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการศึกษาในศตวรรษที่ 21					
3.	ท่านมีการวางแผนการเรียนสัปดาห์ต่อสัปดาห์และมีความพร้อมอยู่เสมอ ๆ					

4.	ท่านมีความพร้อมในการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ					
5.	ท่านมีการวางแผนการเรียนในห้องเรียนและการทบทวนภายหลังจากการเรียนเสมอ					
<b>4. ด้านการปฏิบัติตัวในชั้นเรียนของนักศึกษา</b>						
1.	ท่านมีความเคารพและให้เกียรติอาจารย์และเพื่อนร่วมชั้น/ร่วมสถาบัน					
2.	ท่านมีความสนใจต่อการเรียนในห้องเรียนและเรียนผ่านสื่อออนไลน์					
3.	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีการศึกษาในการเรียนและการสืบค้นงานได้					
4.	ท่านสามารถปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด-19 ได้					
5.	ท่านมีความเสมอต้นเสมอปลายต่อการศึกษาตามเจตคติที่มีต่ออาชีพครู					
<b>5. ด้านการปฏิบัติตัวหลังเรียนของนักศึกษา</b>						
1.	ท่านจะทบทวนรายวิชาที่ได้เรียนมาและส่งงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
2.	ท่านมีพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพราะต้องการสอบบรรจุให้ได้ในอนาคต					
3.	ท่านมีเพื่อน ๆ และเครือข่ายทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย					
4.	ท่านจัดกลุ่มสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู เช่น การติว การอบรม					
5.	ท่านมีการศึกษาและทดลองทำข้อสอบ กพ. และข้อกาประเภทต่าง ๆ					
<b>6. ด้านการสนับสนุนของครอบครัวและคนรอบตัว</b>						
1.	ผู้ปกครองของท่านและคนรอบข้างให้กำลังใจและสนับสนุนการศึกษาอย่างดี					
2.	ท่านได้รับการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจจากอาจารย์ที่มหาวิทยาลัย					
3.	ญาติและคนรอบข้างที่สอบบรรจุครูได้แล้วให้การส่งเสริมสนับสนุนท่านเสมอ ๆ					
4.	มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนทุนการศึกษาหรือให้โอกาสทางการศึกษาต่อท่าน					
5.	อาจารย์ในคณะ ผู้ปกครองและคนรอบตัวท่านให้การติดตามผลการเรียนท่าน					
<b>7. ด้านการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยาย</b>						
1.	มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
2.	อาจารย์ในมหาวิทยาลัยและอาจารย์พิเศษสร้างแรงบันดาลใจต่ออาชีพครู					
3.	การบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยายมีความยืดหยุ่นต่อนักศึกษา					
4.	หลักสูตรและอาจารย์ผู้บรรยายมีความเหมาะสมต่อการศึกษาในศตวรรษที่ 21					
5.	ความคาดหวังที่มีต่อการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม



## ประวัตินักวิจัย

ชื่อ - นามสกุล นายพีรพงษ์ แสนสิ่ง

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

### ประวัติการศึกษา

นักธรรมชั้นเอก, เปรียญธรรม 3 ประโยค

ศน.บ. (ศาสนศาสตร์บัณฑิต) สาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

### ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

### ผลงานทางวิชาการ

พีรพงษ์ แสนสิ่ง.(2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรีทางพระพุทธศาสนาของนักเรียนที่จะสำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และผู้ที่สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย : กรณีศึกษาวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 13 (ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2560)

พีรพงษ์ แสนสิ่ง. (2562). การประยุกต์ใช้หลักมรรคมงคล 8 ในการเสริมสร้างวิถีความพอเพียงของชุมชนเขตอีสานกลาง. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 8 (ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2562)

### สถานที่ทำงานปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร เลขที่ 174 หมู่ 3 ถนนวาริช บ้านทุ่งแต้ ตำบลทุ่งแต้ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โทร. 094-282-3352

e-mail [pirapong5565@gmail.com](mailto:pirapong5565@gmail.com)

## ประวัตินักวิจัย

**ชื่อ - นามสกุล** นายวิพจน์ วันคำ

**ตำแหน่ง** อาจารย์ประจำ คณะศาสนาและปรัชญา สาขาวิชาปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

### ประวัติการศึกษา

ศน.ม. (พุทธศาสนาและปรัชญา)

ศน.บ. (ปรัชญา)

### ประวัติการทำงาน

อาจารย์ประจำ คณะศาสนาและปรัชญา สาขาวิชาปรัชญา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

### ผลงานทางวิชาการ

วิพจน์ วันคำ. (2559). พุทธสุนทรียศาสตร์. วารสารปรัชญาปริทรรศน์. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปีที่ 21 (ฉบับที่ 110 ตุลาคม-ธันวาคม), หน้า 90-101.

วิพจน์ วันคำ. (2562). ปรัชญาไทย. ยโสธร: โรงพิมพ์สยามปริ้นท์ดี

### สถานที่ทำงานปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร เลขที่ 174 หมู่ 3 ถนนวารี  
ราชเดช บ้านทุ่งแต่ ตำบลทุ่งแต่ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โทร. 094-282-3352  
e-mail pirapong5565@gmail.com