



การวิเคราะห์แรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาที่มีบริบทต่างกัน  
ANALYSIS OF MOTIVATION TO BECOME TEACHERS OF STUDENT TEACHERS  
FROM DIFFERENT CONTEXTS

นางสาวสุชมาลย์ หนกหลัง \*

Sukumarn Noklang

อ.ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ\*\*

Chayut Piromsombat, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาจำแนกตามมหาวิทยาลัย และชั้นปีที่ โดยแรงจูงใจในการเป็นครูประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจในการเป็นครูภายใน และแรงจูงใจในการเป็นครูภายนอก ตัวอย่าง คือ นิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษาชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 5 จากมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 528 คนได้มาโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า มีช่วงพิสัยความเที่ยงเท่ากับ .75-.81 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two-way ANOVA)

ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาศึกษามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (Mean=3.82-4.06) 2) มหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา ( $F=1.70$ ,  $p$ -value=.15)

\* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: jah.sukumarn@gmail.com

\*\* อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: chayut.p@chula.ac.th

ISSN 1905-4491

## Abstract

The purposes of this research were: 1) to analyze the level of motivation to become a teacher of student teachers, and 2) to compare the level of motivation to become a teacher of student teachers in different universities and years of study. The sample consisted of 49 undergraduate students including freshmen, juniors and final year student teachers.

The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed by descriptive statistics and two-way ANOVA analysis.

The findings revealed that 1) the level of motivation to become a teacher of student teachers was at the highest level, with the mean ranging from 3.82 to 4.06; and 2) comparison of the students' motivation levels classified by universities and years of study were found to have non-significant differences.

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการเป็นครู / นิสิตครู / การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

**KEYWORDS:** MOTIVATION TO BE TEACHER/ STUDENT TEACHER/ TWO-WAY ANOVA ANALYSIS

## บทนำ

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะวิชาชีพครูมีหน้าที่เพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ มิติ โดยเน้นให้ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มพูนทักษะผ่านกระบวนการให้การศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้ดีขึ้น ดังนั้นวิชาชีพครูจึงเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบ มีการเตรียมตัวที่ดี ให้มีความพร้อม (Evans & Brueckner, 1992 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล) โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพครูจะพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียนของตนเอง ซึ่งการเข้าสู่วิชาชีพครูมีปัจจัยหลายประการ แต่ประการที่สำคัญที่จะเป็นอิทธิพลในการเป็นครู คือ แรงจูงใจในการเป็นครู (motivation to be teacher)

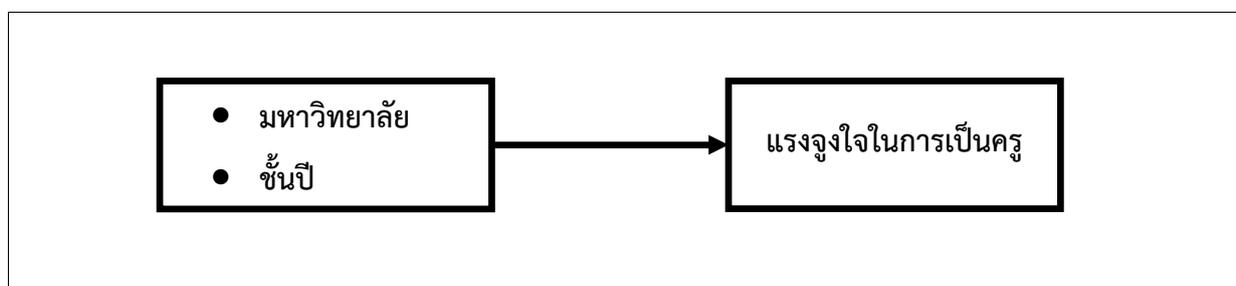
รายงานวิจัยจำนวนมากที่ได้อธิบายถึงแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ พลังดันทำในสิ่งที่ปรารถนาเป็นสิ่งเป็นอิทธิพลทั้งทางบวก ไปยัง ความยึดมั่นผูกพันในการเรียน การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จในการเรียน ตลอดจนการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล (Comadena, Hunt, & Simonds, 2007; Bernaus & Gardner, 2008; Herzberg 1959 cited in Stello, 2011; Karimi, et al., 2014) และส่งผลถึงการที่ประสบความสำเร็จในชีวิตเช่นกัน (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2554; Ryan & Deci, 2003)

อีกทั้งผลการวิจัยของณัฐพล แจ้งอักษร (2557) แสดงผลการวิจัยที่น่ากังวลต่อสถานการณ์การผลิตครู เพราะเมื่อนิสิตครูได้ศึกษาในระดับชั้นปีที่สูงขึ้นจะมีแรงจูงใจในการเป็นครูลดลงและในขณะเดียวกันนิสิตครูที่เรียนในระดับชั้นปีที่สูงขึ้นก็มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ต่ำลง และเป็นที่น่าสนใจในประเด็นของมหาวิทยาลัย กล่าวคือนิสิตที่เข้าศึกษาในสาขาการศึกษาจะ เชื่อว่ามนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตน ตามทฤษฎีของ Maslow อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล (2554)

ดังนั้นความต้องการจึงเป็นสาเหตุของการเกิดแรงจูงใจ จากการศึกษาข้างต้นจึงทำให้เกิดประเด็นวิจัยถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาในบริบทที่ต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัยของ ฌ็อง-ฌัก อักซอร์ (2557) ที่ศึกษาในประเด็นนิสิตครูได้ศึกษาในระดับชั้นปีที่สูงขึ้นจะมีแรงจูงใจในการเป็นครูลดลงและในขณะเดียวกันนิสิตครูที่เรียนในระดับชั้นปีที่สูงขึ้นก็มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ต่ำลง และเป็นที่น่าสนใจในประเด็นของมหาวิทยาลัย และในประเด็นนิสิตที่เข้าศึกษาในสาขาการศึกษา เชื่อว่ามนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนตามทฤษฎีของ Maslow อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล (2554) ความต้องการเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ จากการศึกษาข้างต้นจึงทำให้เกิดประเด็นวิจัยถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาในมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่แตกต่างกัน



### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาจำแนกตามมหาวิทยาลัย และชั้นปีที่

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจ (motivation) เป็นทฤษฎีที่มุ่งศึกษาขนาด (magnitude หรือ energy) และทิศทาง (direction) ที่เป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์หรือสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมา โดยแรงจูงใจมีความสำคัญต่อร่างกายและจิตใจของมนุษย์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะปลุกเร้าหรือกระบวนการกระตุ้น ควบคุม และสนับสนุน กำหนดทิศทางให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้พฤติกรรมนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (Alderman, 2004)

### ความสำคัญแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เป็นพลังดันให้ทำในสิ่งที่ปรารถนาและส่งผลถึงการที่จะประสบความสำเร็จ (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2554; Ryan & Deci, 2003) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยได้อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มือถือพลได้ทั้งทางบวกและทางลบ เช่น อิทธิพลทางลบ คือ ความวิตกกังวล โดยความวิตกกังวลยังมีอิทธิพลถึง ความยึดมั่นผูกพันในการเรียน การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดความสำเร็จในการเรียน ตลอดจนการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล (Comadena, Hunt, & Simonds, 2007; Bernaus & Gardner, 2008; Herzberg 1959 อ้างถึงใน Stello, 2011; Karimi, et al., 2014)

### ประเภทแรงจูงใจ

แรงจูงใจของบุคคลนั้นมีลักษณะแตกต่างกันตามประสบการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือปัจจัยช่วยบุคคล โดยจะแสดงพฤติกรรมออกตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งประเภทได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) (Alderman, 2013; Reeve, 2009; Ryan & Deci, 2000)

แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นสิ่งที่เกิดจากความสนใจอยากรู้ อยากเห็น ความต้องการในความสามารถ ความมีอิสระของตนเอง และความท้าทาย โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดที่ว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการหลัก 3 ด้าน คือ การมีความสามารถ (competence) หมายถึง บุคคลต้องมีทักษะเพียงพอในการทำสิ่งนั้น ๆ การมีอิสระในตนเอง (autonomy) หมายถึง บุคคลรู้สึกที่ตนเองมีอิสระในกิจกรรม และการมีส่วนร่วม (relatedness) หมายถึง รู้สึกที่ตนเองมีความใกล้ชิดได้รับการยอมรับจากสังคม (Reeve, 2009)

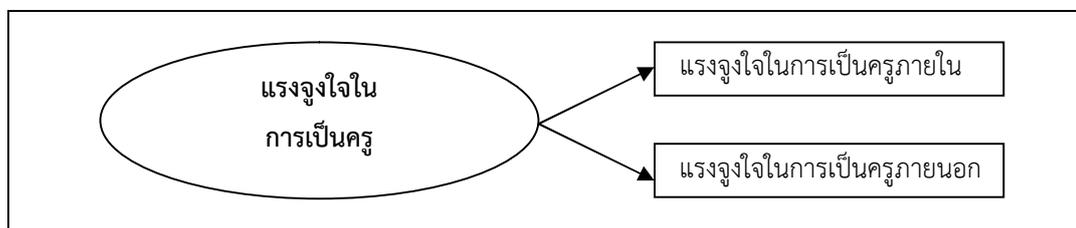
แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมาจากอิทธิพลภายนอกที่เป็นอิทธิพลจากสิ่งจูงใจ เพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือผลลัพธ์อื่น ๆ ที่เกิดจากความพอใจในสิ่งเหล่านั้น เช่น รางวัล คำชื่นชม สินจ้างที่เป็นรูปธรรม การได้รับรางวัล ผลการเรียนเฉลี่ยดีขึ้น หรือการได้รับการยกย่อง (Reeve, 2009) นอกจากนี้ Ryan & Deci (2000); Alderman (2004) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจแล้วระบุว่าแรงจูงใจภายนอกสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ คือ 1) การจูงใจจากการควบคุมจากภายนอก (external regulation) 2) การจูงใจจากการทำงานเพราะหวังคำชม (introjected regulation) 3) การจูงใจจากการเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ (identified regulation) และ 4) การจูงใจโดยการผสมผสานเป้าหมาย (integrated regulation) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Herzberg cited in Stello (2011) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจนั้นมาจากปัจจัยจูงใจที่เป็นแรงจูงใจภายนอกที่สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง โดยการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งที่เป็นปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานนั้นการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยความแน่นอน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงแต่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนนโยบายของสถานที่ทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน

## แรงจูงใจในการเป็นครู

แรงจูงใจในการเป็นครู คือ แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลตั้งใจจะประกอบอาชีพครู หรือคงอยู่ในอาชีพครูนั้น และสามารถหน้าที่ของครูที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมาจากการรับรู้คุณภาพของครู และสิ่งต่างๆในโรงเรียน ในระหว่างเป็นนักเรียนหรือเป็นนิสิตครู (ณัฐพล แจ้งอักษร, 2557; Bruinsma & Jansen, 2010) ทั้งนี้แรงจูงใจในการเป็นครู ประกอบด้วยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก (Sinclair, Dowson & McInerney, 2006) ซึ่งแรงจูงใจภายใน คือความสนใจในอาชีพ (Bastick, 2000; Roness & Smith, 2010) และเห็นความสำคัญของการสอน แรงจูงใจภายนอก คือ มมองประโยชน์ หรือรางวัลของการเป็นครู และมีงานวิจัยที่ได้อธิบายถึงแรงจูงใจที่ลดลงนั้นเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่มีมากของครู เงินเดือน ความเจริญก้าวหน้าในงาน (Liu & Onwuegbuzie, 2014) และมีประเด็นอื่นๆที่เป็นสิ่งจูงใจในการเป็นครู เช่น ความปลอดภัยในอาชีพ คนรักต่อเด็ก เป็นคนเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2012)

## การวัดและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการเป็นครู

การศึกษาและสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเป็นครู (Ryan & Deci, 2000; Alderman, 2004; Reeve, 2009; ณัฐพล แจ้งอักษร, 2557) ทำให้สามารถจำแนกองค์ประกอบได้เป็น 2 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจในการเป็นครูภายใน และแรงจูงใจในการเป็นครูภายนอก สรุปเป็นโมเดลการวัด ดังภาพ 1 และให้ความหมายตัวแปรดังนี้



ภาพ 1 โมเดลการวัดแรงจูงใจในการเป็นครู

แรงจูงใจในการเป็นครู หมายถึง ระดับพฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นแรงกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในและภายนอกที่ทำให้ นิสิตครูรู้สึกอยากประกอบอาชีพครูโดยสามารถวัดแรงจูงใจในการเป็นครู

แรงจูงใจในการเป็นครูภายใน หมายถึง ระดับพฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นแรงกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในที่ทำให้ นิสิตครูรู้สึกอยากประกอบอาชีพครู

แรงจูงใจในการเป็นครูภายนอก หมายถึง ระดับพฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นแรงกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกที่ทำให้ นิสิตครูรู้สึกอยากประกอบอาชีพครู

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาจำแนกตามมหาวิทยาลัย และชั้นปีที่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยายและ สถิติการสรุปอ้างอิงด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนสองทาง (two-way ANOVA) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่าง คือ นิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษาชั้นปีที่ 1 3 และ 5 ในปีการศึกษา 2558

จากมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร (สกอ.) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 900 ฉบับ ได้กลับมาทั้งสิ้น 542 คน จากมหาวิทยาลัย 3 แห่ง คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 60.20 เมื่อตรวจสอบข้อมูลแล้วข้อมูลที่สามารนำมาใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 528 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้คืนจำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปี

มหาวิทยาลัย	ชั้นปี						รวม	
	1		3		5		ส่ง	ได้คืน
	ส่ง	กลับ	ส่ง	กลับ	ส่ง	กลับ		
มหาวิทยาลัย ก	100	72	100	49	100	74	300	195 (65)
มหาวิทยาลัย ข	100	67	100	61	100	72	300	200 (66.6)
มหาวิทยาลัย ค	100	44	100	71	100	71	300	147 (49)
รวม	300	183 (61)	300	181 (60.3)	300	178 (59.3)	900	542 (60.2)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าร้อยละของจำนวนที่ได้คืน

### เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอน 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และ ตอน 2 แบบสอบถามแรงจูงใจ ในการเป็นครู จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามของแบบสอบถามเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีตัวอย่างข้อคำถาม ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตัวอย่างข้อคำถามในเครื่องมือวิจัย

แรงจูงใจในการเป็นครู	ครูเป็นอาชีพที่ฉันรู้สึกว่าจะ...
----------------------	----------------------------------

แรงจูงใจในการเป็นครูภายใน	- คำถามแสดงถึงแรงกระตุ้นจากภายในที่ทำให้อยากเป็นครู เช่น ครูเป็นอาชีพที่ฉันรู้สึกว่าจะฉันทำแล้วจะสนุก ครูเป็นอาชีพที่ฉันรู้สึกว่าจะทำให้ฉันได้ทำประโยชน์แก่สังคม
แรงจูงใจในการเป็นภายนอก	- คำถามแสดงถึงแรงกระตุ้นจากภายนอกที่ทำให้อยากเป็นครู เช่น ครูเป็นอาชีพที่ฉันรู้สึกว่าจะสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ครูเป็นอาชีพที่ฉันรู้สึกว่าจะที่สังคมให้การชื่นชม

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างข้อคำถามตามโครงสร้างองค์ประกอบของการวัดตัวแปรจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้สร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการวัดและประเมินผล ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามด้วยค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) แบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ กับนิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) สำหรับเกณฑ์การประเมินความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยครั้งนี้พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาที่มีค่ามากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) ผลการตรวจสอบพบว่า มีช่วงพิสัยความเที่ยงเท่ากับ .75-.81 ดังตาราง 3

ตาราง 3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง

เครื่องมือวิจัย	จำนวนข้อ	ความเที่ยง
แรงจูงใจในการเป็นครู		
แรงจูงใจในการเป็นครูภายใน	5	.75
แรงจูงใจในการเป็นครูภายนอก	7	.81

### ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลภูมิหลังของตัวอย่างวิจัยประกอบด้วยเพศ มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ การมีบุคคลต้นแบบ รายละเอียดของ

บุคคลที่เป็นต้นแบบ และรายละเอียดของตัวอย่างที่จำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ โดยจำแนกค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (N) ร้อยละ (%) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ข้อมูลภูมิหลังของตัวอย่าง

ตัวอย่างในการวิจัย คือ นิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษาชั้นปีที่ 1 3 และ 5 ประจำปีการศึกษา 2558 จากมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยไม่รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยสงฆ์ และมหาวิทยาลัยเปิด ดังนั้นจึงประกอบด้วย 3 มหาวิทยาลัย จำนวน 528 คน ผลจากการค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง พบว่า และเมื่อพิจารณาตามมหาวิทยาลัย พบว่า มหาวิทยาลัย ข มีตัวอย่างมากที่สุด (ร้อยละ 37.20) โดยเป็นชั้นปีที่ 5 มากที่สุด (ร้อยละ 42.0) รองลงมาคือ ชั้นปีที่ 1 (ร้อยละ 35.8) และน้อยที่สุดคือ ชั้นปีที่ 3 (ร้อยละ 33.50) มหาวิทยาลัย ก มีตัวอย่าง (ร้อยละ 36.60) โดยเป็นชั้นปีที่ 5 มากที่สุด (ร้อยละ 41.4) รองลงมาคือ ชั้นปีที่ 1 (ร้อยละ 39.7) และน้อยที่สุดคือ ชั้นปีที่ 3 (ร้อยละ 28.9) และ มหาวิทยาลัย ค มีตัวอย่าง (ร้อยละ 26.20) โดยเป็นชั้นปีที่ 3 (ร้อยละ 37.6) รองลงมาคือ ชั้นปีที่ 1 (ร้อยละ 24.6) และน้อยที่สุดคือ ชั้นปีที่ 5 (ร้อยละ 16.7) ตามลำดับ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย

มหาวิทยาลัย	ชั้นปี							
	ชั้นปีที่ 1		ชั้นปีที่ 3		ชั้นปีที่ 5		รวม	
	n	%	n	%	n	%	n	%
มหาวิทยาลัย ก	71	39.7	50	28.9	72	41.4	193	36.6
มหาวิทยาลัย ข	64	35.8	58	33.5	73	42.0	196	37.2
มหาวิทยาลัย ค	44	24.6	65	37.6	29	16.7	138	26.2
รวม	179	100.0	173	100.0	175	100.0	527	100.0

### การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ประกอบด้วย ความถี่ (N) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) สัมประสิทธิ์การแปรผัน (Coefficient of Variation: CV) ค่าความเบ้ (skewness: Sk) ค่าความโด่ง (kurtosis: Ku) จากตัวอย่างจำนวน 528 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### แรงจูงใจในการเป็นครู

แรงจูงใจในการเป็นครู ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่ แรงจูงใจในการเป็นครูภายใน และแรงจูงใจในการเป็นครูภายนอก ผลการวิเคราะห์ พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้ง 2 อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของ แรงจูงใจในการเป็นครูภายใน (Mean=4.06) มากกว่า (Mean=4.82) เมื่อพิจารณากระจายของข้อมูล

พบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการเป็นครูภายนอก (C.V.= 19.78) มีการกระจายข้อมูลมากกว่า แรงจูงใจในการเป็นครูภายใน (C.V.= 15.91) ข้อมูลไม่มีลักษณะเป็นโค้งปกติ แต่มีลักษณะเบ้ซ้ายแสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk=-0.98$  ถึง  $-0.91$ ) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ข้อมูลทั้ง แรงจูงใจในการเป็นครูภายในและแรงจูงใจในการเป็นครูภายนอกมีค่าความโด่งเป็นบวก ( $Ku=0.55$  ถึง  $1.96$ ) ที่แสดงถึงรูปการแจกแจงตัวที่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบโมเดล

ลำดับ	ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	ระดับ	Mean	S.D.	C.V	Sk	Ku.
	แรงจูงใจในการเป็นครู	มาก	3.93	0.62	15.75	-0.91	2.04
1	แรงจูงใจในการเป็นครูภายใน	มาก	4.06	0.65	15.91	-0.98	1.96
2	แรงจูงใจในการเป็นครูภายนอก	มาก	3.82	0.76	19.78	-0.62	0.55

**ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการเป็นครู ของนิสิตสาขาการศึกษาที่มหาวิทยาลัย และชั้นปีที่แตกต่างกัน**

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการเป็นครู ของนิสิตสาขาการศึกษาที่มหาวิทยาลัย และชั้นปีที่แตกต่างกัน มหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา ดังตาราง 6

เมื่อพิจารณาจำแนกตามมหาวิทยาลัย และชั้นปี พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย มหาวิทยาลัย ข มีระดับแรงจูงใจในการเป็นครูมากกว่านิสิตในมหาวิทยาลัย ก อีกทั้งนิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 มีค่าระดับแรงจูงใจในการเป็นครูมากกว่านิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3 และนิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3 มีระดับแรงจูงใจในการเป็นครูมากกว่านิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 1 ด้วยเช่นกัน ดังตาราง 7

ตาราง 6 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการเป็นครู ของนิสิตสาขาการศึกษาที่มหาวิทยาลัยและชั้นปีที่แตกต่างกัน

ตัวแปร	Test of homogeneity		Test of homogeneity	df	MS	F	p-value
	Levene's test	p-value					
มหาวิทยาลัย	2.08	0.04	3.337	2	1.668	4.759	.009
ชั้นปีที่			6.645	2	3.322	9.477	.000

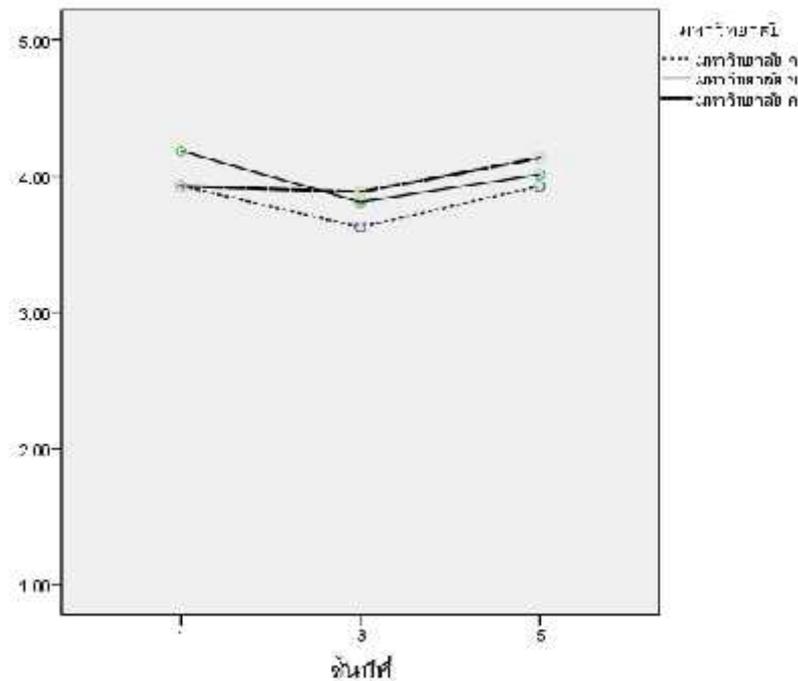
มหาวิทยาลัย * ชั้นปีที่			2.386	4	0.596	1.701	.148
Error			181.602	518	0.351		
Corrected Total			193.016	526			

หมายเหตุ : SS=Sum of Squares MS=Mean Square \*p < .05

**ตาราง 7** วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาจำแนกมหาวิทยาลัยและชั้นปี

ตัวแปร	N	Mean	SD	Test of homogeneity		ANOVA		
				Levene's test	p	F	p	เปรียบเทียบรายคู่
<b>มหาวิทยาลัย</b>								
มหาวิทยาลัย ก	194	3.84	0.68	3.99	0.02	4.03	0.02	ก < ข
มหาวิทยาลัย ข	196	4.01	0.58					
มหาวิทยาลัย ค	138	3.95	0.56					
<b>ชั้นปี</b>								
ชั้นปีที่ 1	179	4.02	0.58	0.95	0.39	8.18	0.00	ชั้นปีที่ 3 < 1 ชั้นปีที่ 3 < 5
ชั้นปีที่ 3	173	3.79	0.61					
ชั้นปีที่ 5	175	4.00	0.61					

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปี เมื่อพิจารณาแล้วพบว่านิสิตสาขาการศึกษาที่ศึกษาในชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัย ข มีแรงจูงใจในการเป็นครูสูงมากที่สุด รองลงมาคือ นิสิตในมหาวิทยาลัย ค และน้อยที่สุดคือ นิสิตในมหาวิทยาลัย ก เมื่อพิจารณานิสิตสาขาการศึกษาที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3 และ 5 พบว่า มหาวิทยาลัย ค มีแรงจูงใจในการเป็นครูสูงมากที่สุด รองลงมาคือ นิสิตในมหาวิทยาลัย ข และน้อยที่สุดคือ นิสิตในมหาวิทยาลัย ก ดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาจำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ที่สอดคล้องการศึกษาแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาของณัฐพล แจ้งอักษร (2557) ที่แสดงผลการศึกษาว่าระดับของแรงจูงใจในการเป็นครูระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูของนิสิตสาขาการศึกษาในภาพรวมมีแรงจูงใจตั้งใจที่จะประกอบอาชีพครู และเมื่อศึกษาแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาจำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปี แสดงให้เห็นว่านิสิตที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 ของมหาวิทยาลัย ก และมหาวิทยาลัย ข มีแรงจูงใจในการเป็นครูลดลงจากชั้นปีที่ 1 และเพิ่มสูงขึ้นเมื่อศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 5 อาจเพราะในช่วงชั้นปีที่ 3 มีหลักสูตรที่ศึกษาเน้นรายวิชาเนื้อหาตามเอกที่นิสิตเลือกศึกษา ซึ่งนิสิตในมหาวิทยาลัย ก และมหาวิทยาลัย ข จะมีการเรียนรวมกับคณะอื่น ๆ ที่มีการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาวิชานั้นๆ การเรียนรวมกับคณะอื่นอาจมีการจัดการเรียนการสอนที่ไม่เน้นให้นิสิตมีแรงจูงใจในการเป็นครู อีกทั้งในช่วงปีที่ 3 เป็นช่วงชั้นที่นิสิตมีปฏิสัมพันธ์กับรุ่นพี่ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานที่หนักในการประกอบอาชีพครูจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทำให้นิสิตมีแรงจูงใจในการเป็นครูลดต่ำลง แต่เมื่อนิสิตได้ศึกษาในชั้นปีที่ 5 ซึ่งเป็นช่วงที่นิสิตได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้จัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียนด้วยตนเองอย่างแท้จริง ทำให้นิสิตเกิดแรงจูงใจในการเป็นครู นอกจากนั้นนิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 จะทราบข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพทั้งเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ จึงทำให้นิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 มีแรงจูงใจที่เพิ่มสูงขึ้น ยกเว้นมหาวิทยาลัย ค ที่นิสิตมีแรงจูงใจในการเป็นครูสูงขึ้นตามชั้นปีที่ศึกษา และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในชั้นปีที่ 5 เพราะมหาวิทยาลัย ค เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในด้านการผลิตครู ซึ่งในชั้นปีที่ 3 มีลักษณะจัดการเรียนการสอนตามรายวิชาเอกแต่จะไม่มีการจัดการเรียนการสอนรวมกับคณะอื่น ทำให้นิสิตได้รับความรู้ที่สอดแทรกการ

กระตุ้นที่ทำให้มีสติมีแรงจูงใจในการเป็นครูที่เพิ่มขึ้น เมื่อได้รับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพยิ่งทำให้มีสติเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การเรียนในรายวิชาเอกของนิสิตสาขาการศึกษา ควรจัดการเรียนการสอนให้นิสิตเรียนร่วมกับกลุ่มนิสิตสาขาการศึกษาเท่านั้นไม่ควรเรียนร่วมกับคณะอื่น เพื่อให้มีสติมีแรงจูงใจตลอดการศึกษาในหลักสูตร

### ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพื่อที่ทำการมาถึงแรงจูงใจที่ลดลงในระหว่างการเรียนเพื่อนำไปพัฒนาแรงจูงใจให้แก่นิสิตสาขาการศึกษาให้เป็นครูที่ดีต่อไป

### รายการอ้างอิง

#### ภาษาไทย

ณัฐพล แจ้งอักษร. (2557). *อิทธิพลของพัฒนาการการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพัฒนาการแรงจูงใจในการเป็นครู ของตัวแปรส่งผ่านแบบปรับครู: การวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการแฝงเชิงสาเหตุที่มีตัวแปรเหลืออมเวลาไขว้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต) ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สินีนางู หงส์ระนัย. (2545). *ผลของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวต่อเจตคติ ความเชื่อ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เจตนา และพฤติกรรมของมารดาที่เจตนาจะเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ หรือการเลี้ยงลูกด้วยนมผสม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาจิตวิทยา สังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2554). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

#### ภาษาอังกฤษ

Alderman, M.K. (2004). *Motivation for achievement: Possibilities for teaching and learning*. Mah, NJ: Erlbaum

Bastick, T. (2000). *The Measurement of Teacher Motivation: Cross-Cultural and Gender Comparisons*.

Bernaus, M., & Gardner, R. C. (2008). Teacher motivation strategies, student perceptions, student motivation, and English achievement. *The Modern Language Journal, 92*(3), 387 - 401.

- Comadena, M. E., Hunt, S. K., & Simonds, C. J. (2007). The effects of teacher clarity, nonverbal immediacy, and caring on student motivation, affective and cognitive learning. *Communication Research Reports*, 24(3), 241 - 248.
- Karimi, S., JA Biemans, H., Lans, T., Chizari, M., & Mulder, M. (2014). Effects of role models and gender on students' entrepreneurial intentions. *European Journal of Training and Development*, 38(8), 694 - 727.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2014). Teachers' motivation for entering the teaching profession and their job satisfaction: a cross-cultural comparison of China and other countries. *Learning Environments Research*, 17(1), 75 - 94.
- Reeve, J.(2009). *Understanding motivation*. Hoboken, NJ: Wiley
- Roness, D., & Smith, K. (2010). Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for teaching*, 36(2), 169-185.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54 - 67
- Sinclair, C., Dowson, M., & Mclnerney, D. (2006). Motivations to teach: Psychometric perspectives across the first semester of teacher education. *The Teachers College Record*, 108(6), 1132 - 1154.
- Stello, C.M. (2011). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative สืบค้นจาก <http://www.cehd.umn.edu/olpd/research/StudentConf/papers/StelloHerzberg.pdf>