

## โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยรังสิต

ประจำปีการศึกษา 2560

1. ชื่อโครงการ (ภาษาไทย) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต  
(ภาษาอังกฤษ) FACTORS EFFECTING ON ACHIEVEMENT MOTIVATION IN LEARNING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN RANGSIT UNIVERSITY
2. ประเภทนักวิจัย  มีประสบการณ์ เคยได้รับทุนจาก(ระบุ)สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยรังสิต  
 หน้าใหม่ (ยังไม่เคยได้รับทุนอุดหนุน)
3. ประเภทของงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
  1. การวิจัยเกี่ยวกับนักศึกษา  
 การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. รายวิชา/สาขาวิชาที่ทำการวิจัย วิชา HRM 201: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชา  
การจัดการทรัพยากรมนุษย์
5. ผู้ดำเนินงานวิจัย  
ชื่อ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ผศ.ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์  
Asst.Prof.Prapaisri Thamviriyavong  
คุณวุฒิ ปริญญาโท  
ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
สถานที่ทำงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต  
โทรศัพท์ 02-997-2222 ต่อ 1041
6. ผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาโครงการ  
ชื่อ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ดร.นัยเกียรติ พงศ์พัฒนศึกษา  
Dr.Naiyakeat Pongpatanasuegsa  
คุณวุฒิ ปริญญาเอก  
ตำแหน่งทางวิชาการ \_\_\_\_\_

สถานที่ทำงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

โทรศัพท์ 02-997-2222 ต่อ 1003

## 7. สถานที่ทำการทดลองหรือเก็บข้อมูล

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

## 8. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งเสริมให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านการทำงานหรือการศึกษาดร.สุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล(2555) สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา มีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งคือการผลิตบัณฑิต ซึ่งเป็นกำลังคนระดับสูงและเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หากสามารถพัฒนาและส่งเสริมให้นักศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการเข้าสู่ระบบแรงงาน ดังนั้นการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนให้สูงขึ้น นอกจากจะส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของบัณฑิตในอนาคต รวมถึงผลิตภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ยังจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันทางการศึกษาและเศรษฐกิจของประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วย

การจัดการเรียนการสอนของรายวิชาต่างๆ ในสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิตในยุคปัจจุบัน หน้าที่สำคัญที่อาจารย์ต้องปฏิบัติในฐานะผู้สอนนั้นมีอยู่มาก นับตั้งแต่กำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนการสอน การดำเนินการสอนเพื่อประโยชน์ของนักศึกษาและของสาขาวิชา ตลอดจนต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาแล้ว จะต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในการเรียนการสอน เพราะทำให้นักศึกษาทุกคนเรียนได้สำเร็จตามเจตนารมณ์ที่มีอยู่ร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอนที่จะมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ผู้สอนจะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาผู้เรียนในรายวิชานั้น เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคุณภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลสำคัญที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนของรายวิชาต่างๆ คือนักศึกษา ถ้าปัญหาต่างๆ ของนักศึกษาไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้องแล้ว ย่อมจะเกิดผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างแน่นอน ซึ่งการแก้ไขปัญหาให้กับนักศึกษา ก็คือการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดแก่ตัวของนักศึกษาเอง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านการทำงานหรือการศึกษาดร.ทฤษฎีของแอคคินสัน( Atkinson

1966 : 51) เกษตรชัยและทีม(2550) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ นักเรียนที่ตั้งใจเรียนสูงมักประสบความสำเร็จในการเรียน เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรค มีความพยายามที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผลได้มาตรฐานดีเยี่ยมกว่าคนอื่น ๆ นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกียจคร้าน เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และเป็นคนที่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะทำให้ผู้อื่นประหม่นหรือบอกสิ่งที่เขาทำ ทั้งนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งส่งผลให้ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการกระตุ้นบุคคลให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยนักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเองให้เก่งและมีความรอบรู้มากกว่าคนอื่น ๆ มีความพยายามและความทะเยอทะยานในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ทำสิ่งที่ปรารถนาให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง จึงมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญกร คำแวง (2552) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการสถานผืนมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จแล้วพบว่าต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการเรียนให้กับนักศึกษาที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ปกติและนักศึกษาทั่วไปที่มีผลการเรียนปกติให้มีแรงจูงใจ มีกำลังใจตลอดจนมีจุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น พร้อมทั้งร่วมกันวางแผนการเรียนเพื่อให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาได้ภายในระยะเวลาของหลักสูตรการเรียนในระดับปริญญาตรี

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่บางคณะสามารถเลือกเป็นวิชาโทหรือเลือกเป็นวิชาเสรี และเป็นวิชาบังคับพื้นฐานของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต เนื่องจากผู้ศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการสอนรายวิชานี้แต่ละภาคการศึกษาโดยผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บข้อมูลในชั้นเรียนด้วยตนเอง โดยผู้ศึกษาพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจ ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีการวางแผนในการเรียน ดังเห็นได้จากพฤติกรรมต่างๆของนักศึกษา เช่น การเข้าห้องเรียนสาย การขาดเรียน และไม่ติดตามบทเรียนที่ขาดเรียนเมื่อมีข้อสงสัยในบทเรียนที่เรียนแต่ละวันก็ไม่ซักถามอาจารย์ทันที ไม่มีความตั้งใจเรียน นั่งคุยกันหรือเล่นโทรศัพท์มือถือในขณะที่อาจารย์สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักศึกษาไม่กลับไปทบทวนบทเรียน ไม่มีการเตรียมตัวสอบล่วงหน้าานานๆ ซึ่งส่งผลให้นักศึกษาเพิกถอนวิชาหรือสอบไม่ผ่านรายวิชา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเรียนของนักศึกษาในรายวิชาอื่นๆต่อไป ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนของนักศึกษา เพราะการทราบถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนของนักศึกษา จะทำให้อาจารย์ผู้สอนในรายวิชานี้สามารถนำไปวางแผนปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน เพื่อช่วยเหลือและแนะนำนักศึกษาให้สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นต่อตัวของนักศึกษาเองให้นักศึกษาใช้

ความสามารถและศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้มากที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่การทำให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการเรียน และวิชาชีพของตนเองในอนาคต และเพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้อาจารย์ผู้สอนสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ ได้ด้วย รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรวิชาเพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนและกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการพัฒนาการเรียนรู้และการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา การปรับปรุงพฤติกรรมของนักศึกษา และทัศนคติของนักศึกษา ให้ดีขึ้น

### คำถามการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต จะเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

- 1) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการเรียน หมายถึง การพัฒนามุ่งเน้นความอดทน หลากหลายความสามารถ กระตือรือร้นอยู่เสมอ
- 2) ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนร่วมชั้นเรียน หมายถึง การปฏิบัติของนักศึกษากับเพื่อนที่มีต่อกันในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนตลอดเวลาที่อยู่ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้านการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน
- 3) ด้านความรับผิดชอบต่อลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติในการเรียน หมายถึง การรับรู้คุณค่าในตนเองต่อการศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน ทั้งในระหว่างชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เช่น ความมีวินัยในตนเอง ความกระตือรือร้นในการเรียน และความขยันหมั่นเพียร
- 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ หมายถึง การปฏิบัติตนของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์และการปฏิบัติตนของอาจารย์ที่มีต่อนักศึกษา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 5) วิธีการประเมินผลการเรียน หมายถึง การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้
- 6) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียน หมายถึง บรรยากาศในชั้นเรียนที่มีผลต่อการเรียนการสอน ช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนพฤติกรรมการสอน เช่น เทคนิคและวิธีสอนที่อาจารย์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการแสดงออกของอาจารย์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวและเกิดการเรียนรู้ได้

## 9. วัตถุประสงค์ของโครงการ

9.1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนในรายวิชา HRM201: การจัดการทรัพยากรมนุษย์

9.2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนในรายวิชา HRM201: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรังสิต

9.3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนในรายวิชา HRM201: การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับปัจจัยส่วนบุคคล

## 10. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

10.1) ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนในรายวิชา HRM201: การจัดการทรัพยากรมนุษย์

10.2) คณาจารย์ และมหาวิทยาลัยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร

10.3) เป็นการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนในรายวิชา HRM201: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของบัณฑิตในอนาคต รวมถึงส่งผลต่อผลิตภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวมต่อไป

## 11. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 11.1) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลน (McClelland, 1980, p.201 อ้างใน เอี่ยมพร บัวดวง, 2551, หน้า 17) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์ กังวล ไม่สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลวหรืออุปสรรค

2) แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจ ที่จะทำให้นักแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

จากแรงจูงใจขั้นพื้นฐานของบุคคล 3 ประเภทดังกล่าว แมคเคลแลนด์ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่นๆ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญมากที่สุด

11.1.1. แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1980, p.163-168 อ้างใน เขื่อนมพร บัณฑิตวง, 2551, หน้า 16) กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะดังนี้

1) กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่ายๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจ ในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2) ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือ ชอบการกระทำแปลกๆ ใหม่ๆ ที่จะทำให้นุคคลนั้น เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์สูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือยั่วยู่ความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่ใช่ขยันขันแข็ง ในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงาน ที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3) รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4) ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์สูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อทราบว่าผลการกระทำของตนเองว่าเป็นอย่างไรก็จะพยายามปรับปรุง รวมถึงด้านของพฤติกรรม

5) มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะมองเห็นผลคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6) มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลแลนดเห็น ว่า ควรจะมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ (McClelland, 1980, p.201 อ้างใน เชื้อมพร บัวสรวง, 2551, หน้า 17)

นอกจากนี้ แมคเคลแลนดได้สรุปว่าลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง จะมีลักษณะ ดังนี้

- 1) พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดทิ้งจนถึงจุดหมาย
- 2) เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง
- 3) เป็นผู้รับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน
- 4) เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว
- 5) ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
- 6) เมื่อประสบความสำเร็จมักอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

แมคเคลแลนด ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ ซึ่งแบบทดสอบดังกล่าว เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวในสิ่งที่ตนสนใจและจากการศึกษาครั้งนั้น แมคเคลแลนดได้ข้อสรุปถึงคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (naAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการทดลองของ แมคเคลแลนด พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (naAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลลักษณะนี้ต้องการความผูกพันสูง ชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขันโดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง จะพยายามทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ กังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

จากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบ TAT พบว่า พนักงานหรือบุคลากรขององค์กรต่างๆ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักต้องการทำงานใน 3 ลักษณะนี้ได้แก่

-งานที่เปิดโอกาสให้รับผิดชอบเฉพาะส่วนงานของเขาและเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

-ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากเกินไปกว่าความสามารถของเขา

-ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้ เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

Cassidy and Lynn (1989, p.173 อ้างใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551, หน้า19) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่บอกลักษณะส่วนบุคคล หรือสามารถบรรยายถึงความพยายามส่วนตัวของแต่ละบุคคลกับการที่จะทำสิ่งนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามสภาพแวดล้อมทางสังคมของพวกเขาก็เป็นอยู่

เฮอร์แมน ( Herman. 1970 : 343-454 ) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังต่อไปนี้

- 1) บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
- 2) ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะ ขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
- 3) มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
- 4) มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
- 5) ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
- 6) รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
- 7) คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
- 8) มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
- 9) ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
- 10) พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

#### 11.1.2) ปัจจัยที่นำสู่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีแอคคินสัน ( Atkinson. 1966 : 51 ) ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือ บุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจน เสร็จ หรือไม่น่าพอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็น คือ

- 1) การจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ ( Motive to Achieve Success ) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจ ที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จ



เขาจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคย ประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2) การมีโอกาสของความสำเ็จ ( Probability of Success ) ถ้างานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป บุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากแต่ถ้างานที่ท้ง่ายหรือยากเกินไปไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่รู้สึกว่ เขาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

3) คุณค่าของความสำเ็จ ( Incentive Value of Success ) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากขึ้น ก็จะทำให้เขาไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

11.1.3) การเปรียบเทียบลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำไวเนอร์ (Weiner, 1972: 203-215) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนี้

1) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลว ชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

วันทนีย์ ตระกูล (2553 : 103) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้เรียนที่มีแรงจูงใจต่ำ ซึ่งได้จากการวิจัยและสรุปผล พบว่าพฤติกรรมผู้เรียนที่มีแรงจูงใจในตนเองต่ำ จะมีลักษณะที่แสดงออกดังต่อไปนี้

1) มาสายโดยไม่มีเหตุผลสมควร

2) ออกจากห้องเรียนทันทีที่มีโอกาส (เข้าชั้นเรียน เพื่อต้องการได้เวลามาเรียนเท่านั้น)

3) ทำงานที่มอบหมายไม่สำเร็จ หรือส่งงานช้าเป็นส่วนใหญ่

4) ไม่ร่วมกิจกรรมขณะเรียน ไม่สนใจการสอน ไม่จดงาน

5) ลอกงานจากเพื่อนเมื่อถูกบังคับให้ส่งงาน

6) เข้าทำงานในห้องทดลองไม่สม่ำเสมอ ไม่ให้ความร่วมมือขณะทดลอง หรือทำงานอย่างขอไปที ทำงานทดลองหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นระเบียบ

7) อ่านหนังสืออ่านเล่น นิตยสาร หรือวาดรูป หรือเล่นเกมส์ เมื่อถูกบังคับให้อยู่ในห้องเรียน

8) ถ้ามคำถามน้อยมาก

9) ไม่ต้องการเรียนพิเศษ หรือเข้าโปรแกรมการซ่อมเสริม

- 10) ทำงาน ทำการบ้าน ทำข้อสอบทั้งสอบย่อยและสอบไล่ ไม่ถูกต้อง
- 11) สนใจกิจกรรมที่สนุกสนานมากกว่าการเรียน
- 12) ใช้เวลาว่างไม่มีระบบ
- 13) มีทัศนคติและค่านิยมในการเรียนที่ไม่แน่นอน
- 14) คุณภาพของงานวิชาการอยู่ในระดับต่ำ

#### 11.1.3.1) ตัวอย่างของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้เรียนที่มีแรงจูงใจในตนเองสูง มีลักษณะที่แสดงออกดังตัวอย่าง เช่น

- 1) เป็นผู้ที่มีเป้าประสงค์ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ แสดงออกให้เห็นว่ามีการประเมินความสามารถของตนเอง
- 2) ระดับของความทะเยอทะยาน (Level of Aspiration) มีความสัมพันธ์ (ตรงกัน) กับอัตมโนทัศน์ (Self-Concept)
- 3) ตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ด้วยความรู้สึกที่ท้าทาย
- 4) แสดงความวิตกกังวลที่จะทำให้ได้ตามมาตรฐาน และกระตือรือร้นในทุกอย่างที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์ที่วางไว้
- 5) สิ่งที่จัดว่าเป็นรางวัล มีใช้สิ่งของ แต่เป็นการที่ทำได้ตามมาตรฐานที่ตนได้วางไว้
- 6) แสดงออกให้เห็นว่ามีแผนงานและตั้งใจที่จะดำเนินไปสู่แผนงานนั้นอย่างแน่วแน่จากความหมาย ที่มา ทฤษฎี และลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่สำคัญของการเรียนรู้ เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น มานะพยายาม อดทน ที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยบุคคลจะมีเป้าหมาย และมักจะเป็นเป้าหมายที่มีมาตรฐานสูง มีความทะเยอทะยาน และแผนการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแม้ว่าบุคคลจะพบปัญหาอุปสรรค บุคคลจะไม่ย่อท้อ แต่กลับมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้

#### 11.1.4) การรับรู้คุณค่าในตนเอง

##### 11.1.4.1) ความหมายของการรับรู้คุณค่าในตนเอง

นักจิตวิทยาและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการรับรู้คุณค่าในตนเอง หรือ Selfesteem ในความหมายที่คล้ายคลึงกันว่า การรับรู้คุณค่าในตนเอง เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง บุคคลจะมีความเคารพตนเอง มองเห็นตนเองเป็น

คนมีค่า มีความสามารถ และมีสมรรถภาพที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ ( Maslow.1970 ) จากนั้นมาสโลว์(Maslow. 1970) ยังได้กล่าวการรับรู้คุณค่าในตนเองที่ครอบคลุมถึงการยอมรับ การเข้าใจและตระหนักในข้อจำกัดของตนเอง ทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยไม่ได้มองว่าเป็นปมด้อย แต่สามารถคาดหวังได้ว่าจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม และบุคคลรับรู้คุณค่าในตนเองได้โดยที่ไม่จำเป็นต้องไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นว่าดีหรือเลวกว่ากัน และการรับรู้คุณค่าในตนเองจะเป็นผลมาจากการประเมินตนเองตามความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นการประเมินโดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมทั้งเป็นการตัดสินจากคนอื่นที่ตนให้ความสำคัญด้วย (Coopersmith. 1981 อ้างใน นุชจิรา สุขมณฑา, 2549 : 11)

#### 11.1.4.2) องค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าในตนเอง

เกทส์ (Gates. 1978 อ้างใน เสาวภา วิชิตวาทย์. 2534: 43) ได้แบ่งความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความรู้สึกเห็นคุณค่าต่อร่างกายตนเอง (The body self) หมายถึง บุคคลคิดและรู้สึกต่อรูปร่างและหน้าที่ของร่างกาย ตลอดจนความสามารถของหน้าที่พื้นฐานของร่างกาย
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น (The interpersonal self) เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่บุคคลคิดกับบุคคลอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นคนสนิทสนมคุ้นเคยหรือบุคคลที่พบโดยบังเอิญ
- 3) ความสำเร็จของตนเอง (The achieving self) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถของตนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ครอบครัว การทำงานและสิ่งแวดล้อม
- 4) ความเป็นเอกลักษณ์ของตน (The identification) เป็นความรู้สึกทางนามธรรมและพฤติกรรมที่แสดงความสนใจทางศีลธรรมและจิตวิญญาณ การรับรู้คุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ความตระหนักถึงคุณค่าตนเอง (Self-respect) และ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-efficacy) จนกลายเป็น ภาพแห่งตน (Self-image) โดยสามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมดังนี้

- 1) การตระหนักถึงคุณค่าตนเอง เป็นความเชื่อว่า ตนเองมีคุณค่า มีความหมาย มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมผู้อื่น มีสิทธิ มีโอกาสที่จะสำเร็จ ได้รับสิ่งที่มุ่งหวัง มีสุขได้ เช่นเดียวกับผู้อื่น ชีวิตมีค่าสมควรได้รับการดูแลปกป้องให้ดี การได้รับการยอมรับจากคนอื่น

2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อว่า ตนเองสามารถคิด เข้าใจ เรียนรู้ ตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเผชิญหน้ากับความท้าทาย หรืออุปสรรคต่างๆ ในชีวิตได้ ไว้วางใจตนเอง ว่ามีความสามารถ มีพลัง มีประสิทธิภาพ และพึ่งพาตนเองได้

### 11.1.4.3) ลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเอง

Novabizz (2011 : 278) ได้สรุปลักษณะของบุคคลคนที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูง และต่ำโดยจำแนกตามลักษณะพฤติกรรมความสำเร็จ ดังนี้

พฤติกรรมความสำเร็จ	Self-Esteem สูง	Self-Esteem ต่ำ
แรงจูงใจและความกระตือรือร้น	กระตือรือร้น ต้อนรับความท้าทาย แสวง โอกาส ใช้โอกาส มีแรงจูงใจ มีพลัง มีเป้าหมาย	หลีกเลี่ยง ไม่มั่นใจ อยู่จำเจ ไม่กล้าเปลี่ยนแปลงไม่กล้าก้าวไปข้างหน้า ไม่รู้จะเรียนไปทำไม ขาดความรับผิดชอบ เฉื่อยชา ขอบอยู่ไปวันๆ
ความอยากเรียนรู้	อยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ใจกว้าง รับฟัง รู้ลึกดีที่ได้เรียนรู้	ไม่อยากเรียนรู้
ความพยายาม	พยายามสูง เชื่อว่าตนเองทำได้	แล้วแต่เหตุการณ์จะพาไป ดูถูกตนเอง ไม่เชื่อตัวเองว่าจะทำได้
ความกล้าหาญ	กล้า ไม่กลัวความล้มเหลว ยืนยันความคิดตนเอง แม้ว่าจะแตกต่างจากคนอื่น ใช้ศักยภาพตนเองเต็มที่ ประสบความสำเร็จได้ง่าย	ขี้กลัว หลีกเลี่ยงสิ่งแปลกใหม่ กลัวสิ่งที่ไม่รู้จัก ไม่กล้าคิดแตกต่างไปจากคนอื่น ปราศจากความคิดสร้างสรรค์
ความคาดหวังในตนเอง	คิดเชิงบวกคาดหวังประสบความสำเร็จสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีแรงผลักดัน มีความสุข กระตือรือร้น	ไม่คาดหวัง เฉื่อยชา ล้มเหลว บางคนคาดหวังเกินตัวจนเป็นไปไม่ได้ บางทีก็ต่ำเกินไป เสี่ยงต่อความล้มเหลว
ล้มแล้วลุกได้เร็ว	ปรับตัวได้เร็ว มีพลังที่จะชนะ ความยากลำบากได้ ล้มแล้วลุกได้เร็ว	ล้มเหลวนิดเดียวก็ล้มเหลวไปทั้งชีวิต ซึมเศร้าพลาดวิชาเดียว ก็พังไปทุกวิชา
ความอดทน	อดทนสูง พยายามทำงานให้สำเร็จ ไม่ว่าจะยากแค่ไหน	ล้มเลิกง่าย ยอมแพ้ง่าย โอกาสสำเร็จน้อย

จากองค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าในตนเอง ผู้ศึกษาได้สรุปและจัดเป็นองค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าในตนเอง โดยยึดตามองค์ประกอบของ เกทส์ (Gates, 1978 อ้างใน เสาวภา วิชิตวาที.2534 : 43) และปรับองค์ประกอบให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูงลักษณะของพฤติกรรมนักศึกษาและการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยแบ่งได้เป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านสังคม เป็นความคิด ความรู้สึกของนักศึกษาที่มีต่อตนเองในฐานะเพื่อนของผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกลุ่มเพื่อน การเป็นที่ต้องการของกลุ่มเพื่อน
- 2) การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านการศึกษา เป็นความคิด ความรู้สึกที่นักศึกษามีต่อความสามารถในการเรียนรู้ ความสำเร็จทางการเรียนของตนเอง
- 3) การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านครอบครัว เป็นความคิด ความรู้สึกที่นักศึกษามีต่อตนเองว่ามีคุณค่าต่อครอบครัว การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว
- 4) การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเอง เป็นความคิด ความรู้สึกที่นักศึกษามีต่อลักษณะทางกายภาพและศักยภาพที่ตนเองสามารถแสดงออกมา
- 5) การรับรู้คุณค่าในตนเองโดยรวม เป็นความคิด ความรู้สึกที่นักศึกษามีต่อตนเองโดยภาพรวม ที่แสดงให้เห็นถึงความคิดความรู้สึกในทางบวกหรือลบที่มีต่อตนเอง

#### 11.1.5) ทักษะติดต่อการเรียน

##### 11.1.5.1) ความหมายและองค์ประกอบของทัศนคติ

นักจิตวิทยาและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้อย่างหลากหลาย และสอดคล้องคล้อยคลึงกัน โดยสรุปได้ว่า ทัศนคติเป็น ความรู้สึก ความคิดหรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกริยาโต้ตอบ โดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ ที่จะส่งผลกระทบต่อการตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ โดยที่ทัศนคตินี้ สามารถเรียนรู้ หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกต้องความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น (แพรวภัทร ยอดแก้ว, 2554 :112)

ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบหลายส่วน ซึ่งจากการตรวจเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติ พบว่า มีผู้เสนอความคิดไว้ 3 แบบ คือ ทัศนคติแบบ

3 องค์ประกอบทัศนคติแบบ 2 องค์ประกอบ และ ทัศนคติแบบ 1 องค์ประกอบ (ธีระพร, 2528: 162 – 163 อ้างในแพรวภัทร ยอดแก้ว, 2554) ดังนี้

1) ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วยความเชื่อ ความรู้ ความคิดและความคิดเห็น 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึงความรู้สึกชอบ - ไม่ชอบ หรือทำทางที่ดี - ไม่ดี 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติ มีนักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ Kretch, Crutchfield , Pallachey (1962 : 332) และ Triandis (1971 : 248)

2) ทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) มีนักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ Katz (1950 : 185) และ Rosenberg (1965 : 313)

3) ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว คืออารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ Bem (1970 : 225) Fishbein และ Ajzen (1975 : 245) Insko (1976 : 288)

#### 11.1.5.2) ทัศนคติต่อการเรียน

ทัศนคติต่อการเรียน เป็นความรู้สึก และความคิดของบุคคลเกี่ยวกับการเรียนรู้ และทัศนคติต่อการเรียนรู้อีกก็จะมีผลต่อการแสดงออกของบุคคล (Hamilton. 2011 : 320) ทัศนคติต่อการเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาของประเทศชาติ ทัศนคติมีความสำคัญต่อความสำเร็จ การที่คนเราจะทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ดี หรือประสบความสำเร็จนั้น ส่วนใหญ่มักจะมาจากความชอบ ความอยากทำในเรื่องของการเรียนก็เช่นเดียวกัน การสร้างทัศนคติต่อการเรียน ก็นับเป็นการวางรากฐานที่สำคัญของการเรียนที่ประสบความสำเร็จ หรือกล่าวได้ว่าทัศนคติต่อการเรียน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ของทุกคน และเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ การมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนจะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ (Smith. 2001 : 210)

### 11.1.6) สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อน

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นและความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อน ดังนี้

ประเมศว วัฒนโสภาส นภาพร วัฒนโสภาส และนิทรา ปัญญา (2548 : 20) สรุปสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อนได้ว่า การมีสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อน พบเห็นได้ชัดเจนจากการรวมกลุ่มอยู่ในสถาบันการศึกษา ซึ่งกลุ่มนักศึกษาส่วนใหญ่จะมีลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศเป็นกันเอง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการยอมรับความคิดเห็น มีการแสดงกิริยาที่ยิ้มแย้มแจ่มใส วางตัวอย่างเหมาะสม จะพบว่าในกลุ่มเพื่อนจะมีอิทธิพลต่อนักศึกษาทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมด้านสังคม อีกทั้งนักศึกษาส่วนใหญ่จะมีการปรับตัวเข้ากับเพื่อน เพื่อรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

สมพร พรหมจรรย์ (2540 : 9) กล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน หมายถึงพฤติกรรมที่นักเรียนกับเพื่อนปฏิบัติต่อกันด้านการเรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทางการเรียน ความห่วงใย ใกล้ชิด สนับสนุนซึ่งกันและกัน การกระทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในกลุ่มเพื่อนเพื่อให้เกิดความสำเร็จด้านการเรียน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546: 237) กล่าวว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับเพื่อน คือการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันช่วยกันสร้างเสริมบรรยากาศในการเรียนที่พึงปรารถนาในห้องเรียน

### 11.1.7) สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับอาจารย์

ประเมศว วัฒนโสภาส นภาพร วัฒนโสภาส และนิทรา ปัญญา (2548: 21) กล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับอาจารย์จะมีผลต่อสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพราะถ้าผู้สอนมีบรรยากาศในการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร มีการรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา เปิดโอกาสให้นักศึกษามีโอกาสซักถาม ตอบคำถาม และร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน มีกิจกรรมกลุ่มและการอภิปราย สร้างบรรยากาศในการเรียนให้สนุก ให้นักศึกษามีความอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น และมีความกระตือรือร้นในการเรียน จะทำให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักศึกษาเพิ่มขึ้นได้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546 : 237) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี ทั้งครูและนักเรียนต่างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม ครูให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน ให้นักเรียนมีอิสระและมีความสบายใจในการทำกิจกรรม จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างดี



### 11.1.8) บรรยายภาศในการเรียนรู

นักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของบรรยายภาศการเรียนรูหรือสภาพแวดล้อมในการเรียนรู ในแง่มุมที่หลากหลายดังนี้

สุกัญญา สุวรรณาคินทร์ (2553 อ้างในกนกวรรณ ทองฉวี. 2545 : 77) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมสถาบันอุดมศึกษา หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายในสถาบัน ทั้งที่เป็นรูปธรรม นามธรรม รวมถึงหลักสูตร การเรียนการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และบรรยายภาศทางการเรียนการสอน อันเป็นสิ่งเร้าที่ทรงศักยภาพและมีอิทธิพลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ตลอดจนส่งผลต่อการพัฒนาในทุกๆ ด้านของสมาชิกในสถานศึกษา

สภาพแวดล้อมในการเรียนรูและบรรยายภาศการเรียนรูมีผลต่อการเรียนรูของผู้เรียน กล่าวคือสภาพแวดล้อมและบรรยายภาศในการเรียนการสอนที่ดี มีส่วนพัฒนานักศึกษาและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาในด้านต่างๆ เช่นในด้านบุคลิกภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านกิจกรรมกลุ่มด้านความรับผิดชอบ สร้างความพึงพอใจกับกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน เกิดความร่วมมื้อมุ่งมั่นในการเรียนการสอนตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู (ประเมศว วัฒนโสภาส. 2548: 21) หากผู้เรียนได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หรือสนับสนุน การเรียนรูก็จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู สิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นอุปสรรคหรือขัดขวางมิให้การเรียนรูเกิดขึ้นได้ (สมคิด อิศระวัฒน์. 2543 : 35)

สมคิด อิศระวัฒน์ (2543 : 40) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรูของผู้ใหญ่ อาจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพประกอบด้วยขนาดห้องเรียน แสงภายในห้องเรียนที่พอเหมาะ สมเสียงของผู้สอน กลิ่นในห้องเรียนตลอดจนอุณหภูมิที่เหมาะสมในห้องเรียนจะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเย็นสบาย ทำให้ผู้เรียนตั้งใจ มีสมาธิ ไม่กังวลกับอากาศ และ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ เช่น เป็นสภาพที่ผู้เรียนรู้สึกไม่ถูกบีบคั้นทางจิตใจ ได้รับการยกย่องยอมรับจากผู้อื่น ผู้สอนให้อิสระ ให้อภัยและให้โอกาสผู้เรียนตลอดจนสภาพการเรียนที่สนุกสนาน ยืดหยุ่น ไม่เครียด

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แมคเคลแลนด์ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่นๆ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุด โดยได้สรุปว่าลักษณะของคนที่ม่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง จะมีลักษณะดังนี้ 1)การพยายามที่จะทำงานอย่างไม่ต้องถอยจนถึงจุดหมาย 2)เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง 3)เป็นผู้รับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of

Excellence) ในการทำงาน 4)เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว 5)ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ 6)เมื่อประสบความสำเร็จมักอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม และนักวิชาการที่ชื่อ Cassidy and Lynn (1998, p.173 อ้างใน เชื้อมพร บัวสรวง, 2551, หน้า 19) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะส่วนบุคคลกับการที่จะทำสิ่งนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการที่ชื่อ เฮอริแมน (Herman. 1970 : 53) ที่ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระบุถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการที่ชื่อ แอคคินสัน (Atkinson. 1966 : 51) ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการที่ชื่อ ไวเนอร์ (Weiner, 1972: 203-215) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ โดยเขียนวันทฤษฎี (2553 : 103) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้เรียนที่มีแรงจูงใจต่ำจะมีลักษณะที่แสดงออกแตกต่างกันกับพฤติกรรมผู้เรียนที่มีแรงจูงใจในตนเองสูง ในเรื่องการรับรู้คุณค่าในตนเอง มาสโลว์ (Maslow. 1970) และ โรสแซมเบอร์ก (Rosemberg. 1967) ได้กล่าวถึงการรับรู้คุณค่าในตนเองที่ครอบคลุมถึงการยอมรับ การเข้าใจและตระหนักในข้อจำกัดของตนเอง ทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยไม่ได้มองว่าเป็นปมด้อย แต่สามารถคาดหวังได้ว่าจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้อย่างไรบ้าง และบุคคลรับรู้คุณค่าในตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นว่าดีหรือเลวกว่ากัน และการรับรู้คุณค่าในตนเองจะเป็นผลมาจากการประเมินตนเองตามความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นการประเมินโดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมทั้งเป็นการตัดสินใจจากคนอื่นที่ตนให้ความสำคัญด้วย โดย เกทส์ (Gates. 1978 อ้างใน เสาวภา วิชิตวาทย์. 2534:43) ได้แบ่งความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1)ความรู้สึกเห็นคุณค่าต่อร่างกายตนเอง 2)ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น 3)ความสำเร็จของตนเอง 4)ความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Novabizz (2011 : 278) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูงและต่ำโดยจำแนกตามลักษณะพฤติกรรมความสำเร็จ ส่วนในเรื่องทัศนคติต่อการเรียนเป็นความรู้สึก และความคิดของบุคคลเกี่ยวกับการเรียนรู้ และทัศนคติต่อการเรียนรู้ก็จะมีผลต่อการแสดงออกของบุคคล (Hamilton. 2011 : 320) โดยจะต้องให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภาพระหว่างนักศึกษา กับเพื่อนซึ่ง ประเมศร์ วัฒนโสภาส นภาพร วัฒนโสภาส และนิทรา ปัญจมาศ (2548 : 20) ได้สรุปว่าการมีสัมพันธ์ภาพระหว่างนักศึกษา กับเพื่อนจะมีลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศเป็นกันเอง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการยอมรับความคิดเห็น มีการแสดงกิริยาที่ยิ้มแย้มแจ่มใส วางตัวอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ สมพร พรหมจรรย์ (2540 : 9) และอาภรณ์ ใจเที่ยง (2546: 237) เช่นเดียวกันและยังให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างนักศึกษา กับอาจารย์ว่าเป็นเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนต้องเป็นไปด้วยดี ทั้งครูและนักเรียนต่างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม ครูให้ความสำคัญ

กันเองกับนักเรียนให้นักเรียนมีอิสระและมีความสบายใจในการทำกิจกรรมจะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ตลอดจนบรรยากาศในการเรียนรู้ สุกัญญา สุวรรณาคินทร์ (2553 อ้างในกนกวรรณ ทองฉวี. 2545:77) และประเมศร์ วัฒนโสภาส (2548:21) โดยเน้นว่าหากผู้เรียนได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหรือสนับสนุน การเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นอุปสรรคหรือขัดขวางมิให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด อิศระวัฒน์ (2543 : 35) ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพประกอบด้วยขนาดห้องเรียน แสงภายในห้องเรียนที่พอเหมาะสม เสียงของผู้สอน กลิ่นในห้องเรียน ตลอดจนอุณหภูมิที่เหมาะสมในห้องเรียน จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเย็นสบาย ทำให้ผู้เรียนตั้งใจ มีสมาธิ ไม่กังวลกับอากาศ และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ เช่น เป็นสภาพที่ผู้เรียนรู้สึกไม่ถูกบีบบังคับทางจิตใจได้รับการยกย่องยอมรับจากผู้อื่น ผู้สอนให้อิสระ ให้อภัยและให้โอกาสผู้เรียน ตลอดจนสภาพการเรียนที่สนุกสนาน ยืดหยุ่น ไม่เครียด

## 11.2) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 11.2.1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาผลการวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน อาทิเช่น วันทนา กิติทรัพย์ กาญจนา (2546) ที่กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClland ที่กล่าวไว้ในปี ค.ศ.1961 ว่าควรเน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่นๆ เพราะนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งใจเรียน และประสบความสำเร็จในการเรียนสูงกว่า ในทางตรงข้ามกับนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะขาดความสนใจ ไม่มีความตั้งใจเรียนและจะประสบความสำเร็จต่ำในการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของนักวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ สรายุทธ มาลา (2545) พบว่า ความรู้ในวิชาที่สอนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านทางแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สอดคล้องกับ โกศล มิตรชื่น (2547) พบว่า ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความแตกต่างกันของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังการทดลอง รวมทั้งมีความแตกต่างกันของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์หลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ สอดคล้องกับ สุณี ครุบุตร (2547) พบว่า พฤติกรรมด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นด้านหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ กมล

ธรรม เพ็ชรราลดาคุณ (2548) พบว่าคะแนนวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก สอดคล้องกับ สุพัตรา วยะละคุณ (2548) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา สอดคล้องกับ ระวีวรรณ ภาโสตา (2549) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา สอดคล้องกับ สุคนธา ไหลศิริ (2549) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาได้ สอดคล้องกับ เกษตรชัย และทิม (2550) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมกรเรียนรู้ นักเรียนที่ตั้งใจเรียนสูงมักประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรค มีความพยายามที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผลได้ มาตรฐานเยี่ยงคนอื่น ๆ นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นคนที่มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกีย่งงาน เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและเป็นคนที่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะให้ผู้อื่นประเมินหรือบอกสิ่งที่เขาทำ ทั้งนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งเป็นเพราะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการที่จะกระทำให้สำเร็จต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการกระตุ้นบุคคลให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยนักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ย่อมมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเองให้เก่งและมีความรอบรู้มากกว่าคนอื่น ๆ มีความพยายามและความทะเยอทะยานในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ทำสิ่งที่ปรารถนาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญกร คำแวง (2552) ที่ได้พบว่าการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการเรียนให้กับนักศึกษาที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ปกติและนักศึกษาทั่วไปที่มีผลการเรียนปกติจำเป็นต้องมี เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น พร้อมทั้งต้องมีการร่วมกันวางแผนการเรียนเพื่อให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาได้ภายในระยะเวลาของหลักสูตรการเรียนในระดับปริญญาตรี และสอดคล้องกับ รุจิพัชญ์ อรุณีวัฒนานนท์ (2553) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

### 11.2.2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน

ประเมศวร์ วัฒนโอภาส นภาพร วัฒนโอภาส และนิทรา ปัญจมาศ (2548 : 50) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสูกี โดยปัจจัยที่ศึกษาแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุระดับชั้น สาขาวิชา มโนภาพแห่งตน ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ อาชีพของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อตัวนักศึกษา สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับผู้ปกครอง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อน สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ และบรรยากาศการเรียนการสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2548 จำนวน 350 คน เป็นนักศึกษาชาย 72 คน นักศึกษาหญิง 278 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสูกี ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสูกี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว (X<sub>5</sub>) มโนภาพแห่งตน (X<sub>7</sub>) สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับผู้ปกครอง (X<sub>8</sub>) ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อตัวนักศึกษา (X<sub>9</sub>) สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อน (X<sub>10</sub>) สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ (X<sub>11</sub>) และบรรยากาศการเรียนการสอน (X<sub>5</sub>)

2) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสูกี มี 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศ (X<sub>1</sub>) อายุ (X<sub>2</sub>) ระดับชั้น (X<sub>3</sub>) สาขาวิชา (X<sub>4</sub>) และอาชีพผู้ปกครอง (X<sub>6</sub>)

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Y) ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสูกี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ดังนี้ สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อน (X<sub>10</sub>) มโนภาพแห่งตน (X<sub>7</sub>) และบรรยากาศการเรียนการสอน (X<sub>12</sub>) โดยปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย

สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสุกีรี ได้ร้อยละ 34.50

4) สมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสุกีรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

4.1) สมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 22.008 + .926 (X_{10}) + .537 (X_7) + .317 (X_{12})$$

4.2) สมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z = .407 (X_{10}) + .386 (X_7) + .211 (X_{12})$$

สุพัตรา ผลรัตน์ไพบุลย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และเวณี กรีทอง (2550 : 60) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปัจจัยที่ศึกษาแบ่งเป็น 3 ปัจจัย คือปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ เพศ ระดับชั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ บุคลิกภาพ และทัศนคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครอง และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2549 จำนวน 337 คน เป็นนักเรียนชาย 125 คน และนักเรียนหญิง 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติต่อการเรียนคณิตศาสตร์ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครองลักษณะทางกายภาพทางการเรียนคณิตศาสตร์ และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู

2) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ ระดับชั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจ และสัมพันธภาพกับเพื่อน

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะคิดต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ลักษณะทางกายภาพในโรงเรียน บุคลิกภาพ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ได้ร้อยละ 47.90

4) สมการพยากรณ์ พฤติกรรมการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

4.1) สมการพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y = -.183 + .699 (X_9) + .310 (X_{11}) + .238 (X_8) - .160 (X_{13}) - .089 (X_6)$$

4.2) สมการพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .512 (X_9) + .237 (X_{11}) + .193 (X_8) - .147 (X_{13}) - .091 (X_6)$$

$X_9$  = ทักษะคิดต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

$X_{11}$  = ลักษณะทางกายภาพทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

$X_8$  = บุคลิกภาพ

$X_{13}$  = สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนกับเพื่อน

$X_6$  = ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตามาจินี (Tamagini. 1969 อ้างใน ประเมศว วัฒนโสภาส นภาพร วัฒนโสภาส และ นิทรา

ปัญญาศ. 2548 : 57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสัมฤทธิ์กับมโนภาพแห่งตน และระดับความมุ่งหวังในการเรียน จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียนในโรงเรียนนิวัตน์ เมืองนิวัตน์ จำนวน 60 คนพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในเชิงนิมิต คือ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงจะมโนภาพแห่งตนสูงด้วย

เปอร์กี (Purkey. 1970 อ้างใน ประเมศว วัฒนโสภาส นภาพร วัฒนโสภาส และนิทรา

ปัญญาศาสตร์. 2548 : 48) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมโนภาพแห่งตนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ผู้มีมโนภาพแห่งตนเป็นไปในทางที่ดี จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผู้มีมโนภาพแห่งตนไม่ดี จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

จากการศึกษาผลการวิจัยของนักวิจัยหลายท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าควรเน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่นๆ เพราะนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งใจเรียน และประสบความสำเร็จในการเรียนสูงกว่าในทางตรงข้ามกับนักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะขาดความสนใจ ไม่มีความตั้งใจเรียนและจะประสบความสำเร็จต่ำในการเรียนและได้พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนที่ตั้งใจเรียนสูงมักประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรค มีความพยายามที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผลได้มาตรฐานเยี่ยมกว่าคนอื่น ผู้เรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นคนที่มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกียจคร้าน เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และเป็นคนที่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะให้ผู้อื่นประเมินหรือบอกสิ่งที่เขาทำ ทั้งนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งเป็นเพราะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการกระตุ้นบุคคลให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นโดยผู้เรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ย่อมมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเองให้เก่งและมีความรอบรู้มากกว่าคนอื่น มีความพยายามและความทะเยอทะยานในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นทำสิ่งที่ปรารถนาให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง จึงมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำและได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อน สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ และบรรยากาศการเรียนการสอนแล้วพบว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้งยังได้พบอีกว่าความสัมพันธ์ระหว่างมโนภาพแห่งตนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ผู้มีมโนภาพแห่งตนเป็นไปในทางที่ดี จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผู้มีมโนภาพแห่งตนไม่ดี จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

## 12. ระเบียบวิธีวิจัย ให้ระบุรายละเอียดต่อไปนี้

### ระเบียบวิธีวิจัย

12.1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย(Descriptive Research) โดยมีวิธีการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ



12.1.1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารวิชาการ หนังสือวิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาอ้างอิงประกอบการศึกษาวิจัยให้สมบูรณ์

12.1.2) ศึกษาภาคสนาม (Field Study) เป็นการศึกษารวบรวมจากภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่กำหนด แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

12.1.3) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

12.2) ประชากร (Population) และกลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา HRM201 : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ตัวอย่างมาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ของนักศึกษาในแต่ละกลุ่มที่ลงทะเบียน จำนวนภาคละ 300 คน รวม 600 คน เนื่องจากผู้ศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการสอนรายวิชานี้ในแต่ละภาคการศึกษาโดยผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บข้อมูลในชั้นเรียนด้วยตนเอง ทั้งนี้รายวิชา HRM201 : การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นวิชาพื้นฐานที่นักศึกษาสามารถลงเรียนได้หลายคณะ

12.3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ผลการศึกษา ปีการศึกษา สาขาที่ศึกษา และคณะที่ศึกษา เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการเรียน 2) ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนร่วมชั้นเรียน 3) ด้านความรับผิดชอบต่อลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติในการเรียน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ 5) วิธีการประเมินผลการเรียน และ 6) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียน เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวนประมาณ 35 ข้อ โดยกำหนดค่าคะแนนเป็นดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การแปลผลจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.61 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.62 - 3.42 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.43 - 4.23 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.24 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด

#### วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนวิชา HRM201: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้า เอกสารตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน

2) สํารวจปัญหาทางการเรียนเบื้องต้นที่ส่งผลต่อการเรียนของนักศึกษา

3) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียน

4) สร้างแบบสอบถามโดยยึดข้อมูลจากข้อ 1, 2 และ 3 มาเป็นแนวทางดัดแปลงรูปแบบการสร้างเครื่องมือ จะมีการทดสอบเครื่องมือโดย

4.1) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการทำงานวิจัย แล้วทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและเที่ยงตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งปรับปรุงให้มีความชัดเจน

4.2) นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะทำการศึกษาคือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา HRM201 : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 30 ชุด

4.3) นำข้อมูลที่ได้จากการทดสอบมาตรวจหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้วดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

12.4) วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา HRM201 : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2561 ที่ถูกเลือกมาจากการสุ่มอย่างง่าย ( Simple Random Sampling ) ของนักศึกษาในแต่ละกลุ่มที่ลงทะเบียน จำนวนภาคละ 300 คน รวม 600 คน เนื่องจากผู้ศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการสอนรายวิชานี้แต่ละภาคการศึกษาโดยผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บข้อมูลในชั้นเรียนด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 และภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

12.5) การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การหาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

### 13 ขอบเขตของการวิจัย

13.1) ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นกลุ่มเดียวกัน คือ นักศึกษาที่เรียนในรายวิชา HRM201 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาคเรียนที่ 1,2 ปีการศึกษา 2561 โดยสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ได้จัดให้มีการเรียนการสอนวิชา HRM201: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และนักศึกษาจากสาขาวิชาอื่นๆ ในคณะบริหารธุรกิจ ตลอดจนนักศึกษาจากคณะอื่นๆ ที่มาเลือกเรียนเป็นวิชาซีพีเลือก

13.2) ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาตั้งแต่มิถุนายน 2561 ถึง มกราคม 2562

### นิยามศัพท์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการที่จะศึกษาเล่าเรียนให้สำเร็จ มีความขยันหมั่นเพียรโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้สูง

นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาที่เรียนในรายวิชา HRM201 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการสอนหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกมาหลังจากได้รับการอบรมสั่งสอนและฝึกฝนโดยตรง

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการเรียน 2) ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนร่วมชั้นเรียน 3) ด้านความรับผิดชอบต่อลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติในการเรียน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ 5) วิธีการประเมินผลการเรียน และ 6) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียน เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติมดังนี้

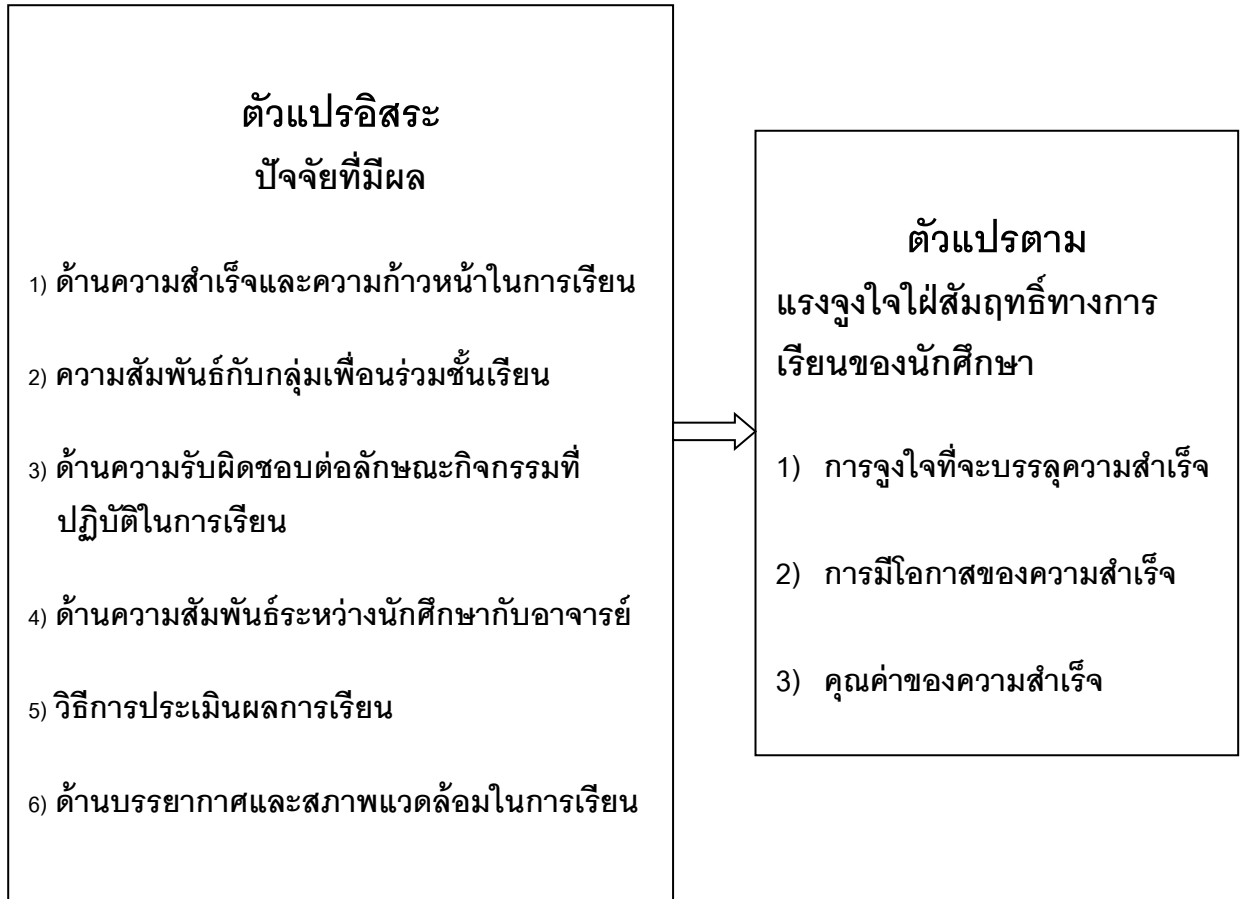
- 4) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการเรียน หมายถึง การพัฒนามุ่งเน้นความอดทน หลากหลายความสามารถ กระตือรือร้นอยู่เสมอ
- 5) ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนร่วมชั้นเรียน หมายถึง การปฏิบัติของนักศึกษากับเพื่อนที่มีต่อกันในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนตลอดเวลาที่อยู่ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้านการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน
- 6) ด้านความรับผิดชอบต่อลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติในการเรียน หมายถึง การรับรู้คุณค่าในตนเองต่อการศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน ทั้งในระหว่างชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เช่น ความมีวินัยในตนเอง ความกระตือรือร้นในการเรียน และความขยันหมั่นเพียร
- 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ หมายถึง การปฏิบัติตนของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์และการปฏิบัติตนของอาจารย์ที่มีต่อนักศึกษา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 5) วิธีการประเมินผลการเรียน หมายถึง การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้
- 6) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเรียน หมายถึง บรรยากาศในชั้นเรียนที่มีผลต่อการเรียนการสอน ช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนพฤติกรรมกรรมการสอน เช่น เทคนิคและวิธีสอนที่อาจารย์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการแสดงออกของอาจารย์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวและเกิดการเรียนรู้ได้ดี

### สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนในรายวิชา HRM201: การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประมวลเป็นแนวคิดเพื่อเป็นกรอบในการศึกษาดังนี้



#### 14. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

##### กิจกรรมขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการวิจัย

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลเขียนโครงการวิจัยในบทที่ 1-3

2) นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการนำไปตรวจสอบกับผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยและทำการปรับปรุงแก้ไขในกรณีที่มีข้อผิดพลาด จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงไปใช้กับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน

4) รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเอกสารที่ได้รับอีกครั้งก่อนเข้าสู่กระบวนการเข้ารหัสและจัดกลุ่มสาระสำคัญของปัญหา โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อที่จะได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

5) เตรียมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ(Multiple Regression Analysis)

6) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ผลการวิจัย เขียนรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ และตรวจสอบความถูกต้องก่อนจัดทำรูปเล่ม

7) จัดทำรูปเล่มที่สมบูรณ์และนำเสนอผลงานวิจัยที่สมบูรณ์

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ (แผนปฏิบัติการ/กิจกรรมในแต่ละช่วงระยะเวลาของโครงการ) ระบุในรายละเอียดดังตารางแผนงานวิจัย

กิจกรรมและผลงานที่คาดว่าจะสำเร็จ	งวดที่ 1 (เดือนที่ 1-3)	งวดที่ 2 (เดือนที่ 4-6)	งวดที่ 3 (เดือนที่ 7-9)	งวดที่ 4 (เดือนที่ 10-12)	ผู้รับผิดชอบ	
1. เค้าโครงการวิจัยบทที่ 1-3	←	→			นักวิจัย	
2. การจัดทำแบบสอบถาม	←	→			นักวิจัย	
3. การเก็บข้อมูลโดยการให้กรอกในแบบสอบถาม		←	→		นักวิจัย	
4. วิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลข้อมูลและเขียนรายงาน			←	→	นักวิจัย	
5. ตรวจสอบและส่งผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์				←	→	นักวิจัย

ตารางผลงานในแต่ละช่วงเวลา

งวดที่	ผลงานที่คาดว่าจะสำเร็จ
งวดที่ 1	ร่างโครงการวิจัย บทนำ ทบทวนวรรณกรรม
งวดที่ 2	เสนอร่างแบบสอบถาม และระเบียบวิธีวิจัย
งวดที่ 3	ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและรายงานผล
งวดที่ 4	วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลงานวิจัย พร้อมทั้งจัดรูปเล่มรายงานฉบับเต็มและนำเสนอผลงานวิจัยที่สมบูรณ์

## งบประมาณ

รายการ	ราคา(บาท)
1)หมวดค่าตอบแทน -ค่าตอบแทนที่ปรึกษาโครงการ 1 คน (บุคคลภายในมหาวิทยาลัย)	1,000.00
2)หมวดค่าใช้สอย -ค่าจัดทำแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลชุดละ 20 บาท จำนวน 600 ชุด -ค่าจ้างพิมพ์งาน สำเนาเนื้อหา และเข้าเล่มเหมาจ่าย -ค่าพัฒนาเครื่องมือ (เหมาจ่าย) -ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด	12,000.00 5,000.00 5,000.00 1,000.00
<b>รวมเป็นเงินที่หัวหน้าโครงการได้รับ</b>	<b>24,000.00</b>
3)อื่นๆ(จ่ายในนาม ศสพ.) -ค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินบทความวิจัย 2 ท่าน (เฉพาะกรณีที่ดีพิมพ์บทความในวารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต -ค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินข้อเสนอโครงการวิจัย -ค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินบทความไทย-อังกฤษ -ค่าสมนาคุณโครงการวิจัยที่เสร็จสมบูรณ์(จ่ายหัวหน้าโครงการ) -ค่าใช้จ่ายในการเผยแพร่และนำเสนอผลงานวิจัย(จ่ายให้หัวหน้าโครงการ)	2,000.00 500.00 200.00 3,000.00 10,000.00
<b>รวมเป็นเงินที่จ่ายในนาม ศสพ.</b>	<b>15,700.00</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>39,700.00</b>

## เอกสารอ้างอิง

- กฤตวรรณ ประเสริฐสุทธิ. (2554, มกราคม-มิถุนายน). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐานของนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ. BU Academic Review . 10(1): 24-25.
- กนกวรรณ ทองฉวี. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง บทบาทอาจารย์ในการอำนวยความสะดวก
- กมลธรรม เพ็ชรลาดาคคุณ. (2548). การสร้างแบบวัดความรู้วิชาพื้นฐาน ความรู้พื้นฐานด้านทักษะทางคอมพิวเตอร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคอมพิวเตอร์ : กรณีศึกษาหลักสูตรวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสยาม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- กรรณา ศรีรุณ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศศ.ม. (สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา) เพชรบูรณ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- เกษตรชัย และทีม. (2550). องค์ประกอบในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารสงฆานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 13(3). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกศล มิตรชื่น. (2547). ผลการใช้โปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบ TAI (Team Assisted Individualization) ที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนด้อยสัมฤทธิ์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉลอง สวัสดิ์ และณรงค์ศักดิ์ โยธา. (2554). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาแคลคูลัส 1 สำหรับวิศวกร ของ นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน. รายงานการวิจัยของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (สาขาคณิตศาสตร์และ สถิติประยุกต์). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. ถ่ายเอกสาร
- ธัญกร คำแวง. (2552). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาแคลคูลัส 1 ของนักศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นุชจิรา สุมณฑา. (2549). การศึกษาความรู้สึกเห็นคุณค่าใน ตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต บางเขน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา ชุมชน, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- ประวิทย์ โทณแก้ว. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา สาขา วิชา เทคโนโลยี การผลิต ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 ใน สถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 5. วิทยานิพนธ์คศ.ม. (สาขาวิชา วิศวกรรมอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ประเมศวร์ วัฒนโอภาส, นภาพร วัฒนโอภาส และ นิทรา ปัญจมาศ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ใฝ่ สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนังคละสุวรรณภูมิวิทยาเขต พระนครศรีอยุธยา วาสุกกรี. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมนังคละสุวรรณภูมิ วิทยาเขต พระนครศรีอยุธยา วาสุกกรี.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับทัศนคติที่มีต่อการศึกษา ธรรมศึกษาของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม เสนอในที่ประชุมวิชาการ ครั้งที่ 7 วันที่ 7 ธันวาคม 2553, นครปฐม:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ. (2554). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา สาขา วิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปริญญา กศ.ม. (สาขาจิตวิทยาการศึกษา และการแนะแนว). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ระวีวรรณ ภาโสดา. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะ วิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (สาขาวิชาหลักสูตร และการสอนอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รัตนา พันธุ์สิงสอน. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการ เรียนของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- รุจิพัชญ์ อรุณวัฒนานนท์. (2553). ความสัมพันธ์ของพัฒนาการระหว่างการใช้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอัตมโนทัศน์ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัด สกลนคร : การประยุกต์ใช้โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการ วิจัยการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วันทนา กิติทรัพย์กาญจนา. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาฟิสิกส์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (สาขาวิชาการศึกษาวิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วาสนา แก้วห้ว. (2538). การพัฒนาเจตคติต่อวิชาชีววิทยาของนักศึกษาพยาบาลโดยการใช้ตัวแบบสัญลักษณ์. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2543). การสอนผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.
- สมพร พรหมจรรย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรายุทธ มาลา. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจที่เรียนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 4 ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สุนี ครูฑบุตร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ความวิตกกังวล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนศรีพุดผา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพัตรา ผลรัตน์ไพบูลย์, วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ เวชนี กริทอง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรา วยะละสุน. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์ของนักศึกษาโปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สุคนธา โหศิริ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล. (2555). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. การประชุมวิชาการแห่งชาติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่9. นครปฐม : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสาวภา วิจิตวาที. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยที่สูญเสียแขนขา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะพยาบาลศาสตร์.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2546). หลักการสอน. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้ง.เฮ้าส์. ความสะดวกในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในสถาบันกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Atkinson, J. W. (1966). Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior. In J. W. Atkinson, & N. T. Feather (Eds.), A Theory of Achievement Motivation (p. 51). New York, NY: John Wiley & Son.
- Herman, L. H. (1970). Phylogeny and reclassification of the genera of the rove-beetle subfamily Oxytelinae of the World (Coleoptera, Staphylinidae). Bulletin of the American Museum of Natural History 142(5).
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality. New York: Harper & Row.
- Novabizz. (ม.ป.ป.). <http://www.novabizz.com>. เข้าถึงได้จาก [http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm)
- Weiner, BMaher, BNew (1970). Conceptions in the study of achievement motivationProgress in experimental personality research. Vol. 5 New YorkAcademic Press.

ลงนาม \_\_\_\_\_ ผู้เสนอโครงการ  
( )

17. ความเห็นของหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าสาขาวิชา/หัวหน้าหน่วยงาน

---

---

---

ลงนาม \_\_\_\_\_  
( )

18. ความเห็นของคณะกรรมการประจำคณะ (ลงนามโดยคณบดี)

---

---

---

ลงนาม \_\_\_\_\_  
( )



## ประวัตินักวิจัย

**โครงการวิจัย** การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนวิชา HRM201  
การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย) (นาย, นาง, นางสาว) ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์  
(ภาษาอังกฤษ) (Mr., Mrs., Miss) Prapaisri Thamviriyavong

วัน เดือน ปีเกิด 13 พฤษภาคม 2501

ตำแหน่ง  อาจารย์  ผศ.  รศ.  ศ.  อื่นๆ \_\_\_\_\_

การศึกษา  ไม่ได้อยู่ระหว่างศึกษาต่อ  อยู่ระหว่างศึกษาต่อ

สถานะ  ผ่านการทดลองงาน  อยู่ระหว่างการทดลองงาน

สถานภาพในโครงการวิจัย  หัวหน้าโครงการ  ผู้ร่วมวิจัย  ผู้ช่วยวิจัย

ที่อยู่ (ที่ทำงาน) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

จังหวัด ปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000

โทรศัพท์ 02-997-2222 ต่อ 1041 โทรสาร \_\_\_\_\_

ที่อยู่ (ที่บ้าน) 120 ซอยพหลโยธินกอล์ฟ (19/1) ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร

จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10900

โทรศัพท์ 081-810-3619 โทรสาร \_\_\_\_\_

E-mail Address prapaisri.t@rsu.ac.th

ประวัติการศึกษา(เรียงจากคุณวุฒิสูงสุดก่อน)

วุฒิการศึกษา	สาขา	คณะ	สถาบัน	ปีที่สำเร็จ
พ.บ. (รัฐ ประศาสนศาสตร์)	การบริหารงาน บุคคล	รัฐประศาสน ศาสตร์	สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์	2527
ศ.บ.	การเงินการ ธนาคาร	เศรษฐศาสตร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	2523

## ผลงานวิจัย

ชื่อโครงการ	แหล่งเงินทุน	ระยะเวลาโครงการ	สัดส่วนเวลาทำงานในโครงการของท่าน (%)
1) เรื่องการศึกษาความพร้อมของผู้ประกันตนต่อการประกันสังคมกรณีว่างงาน ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ประกันตน(ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี	สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยรังสิต	1 ปี (2548)	ร้อยละ 80
2) เรื่องแนวทางการพัฒนากระบวนการขอรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีผู้ประกันตนที่มาติดต่อกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานีและสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี	สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยรังสิต	1 ปี (2549)	ร้อยละ 80
3) เรื่องความคิดเห็นต่อการขยายอายุการรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพจากอายุ 55 ปี เป็น 60 ปีของผู้ประกันตน : กรณีศึกษาผู้ประกันตนที่มาติดต่อกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี	สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยรังสิต	1 ปี (2556)	ร้อยละ 80
4) ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี	สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยรังสิต	1 ปี (2558)	ร้อยละ 80

ท่านมีเวลาในการทำวิจัย ประมาณสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง

ลงชื่อ \_\_\_\_\_

( \_\_\_\_\_ )

วันที่ \_\_\_\_\_