

อิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู

ที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

นางสาวสุชมาลย์ หนกหลัง



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)

are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

MODERATED MEDIATING EFFECT OF TEACHER SELF-EFFICACY  
ON INTENTION TO BE TEACHER

Miss Sukumarn Noklang



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research Methodology  
Department of Educational Research and Psychology  
Faculty of Education  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2015  
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของ

ตนเองในการเป็นครูที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

โดย

นางสาวสุขุมลย์ หนกหลัง

สาขาวิชา

วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)

สุขุมาลัย หนกหลัง : อธิธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (MODERATED MEDIATING EFFECT OF TEACHER SELF-EFFICACY ON INTENTION TO BE TEACHER) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ, 102 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา 2) พัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับอธิธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ตัวอย่างคือ นิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษาจาก 3 มหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 527 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยโปรแกรม SPSS 23 และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับอธิธิพลส่งผ่านแบบปรับโดยใช้โปรแกรม Mplus 7.0

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. นิสิตสาขาการศึกษามีการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ( $M = 4.32, SD = 0.53$ ) แรงจูงใจในการเป็นครู ( $M = 3.93, SD = 0.62$ ) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ( $M = 3.88, SD = 0.55$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ( $M = 3.48, SD = 0.82$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบส่งอิทธิพลทางอ้อมไปยังความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $B_{DE} = 0.56, t_{DE} = 8.69, p_{DE} = 0.84, B_{IE} = 0.45, t_{IE} = 6.16, p_{IE} < 0.001$ ) ดังนั้นแรงจูงใจในการเป็นครูจึงทำหน้าที่ปรับอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในรูปแบบการส่งผ่านอิทธิพลแบบสมบูรณ์ (full mediation model) ( $B_{Mod} = 0.19, t_{Mod} = 3.16, p_{Mod} < 0.001$ ) นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูยังส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูโดยมีแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรปรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $B_{IE} = 0.14, t_{IE} = 7.44, p_{IE} < 0.001$ ) โดยโมเดลที่แสดงอิทธิพลต่างๆ ที่ได้นำเสนอนี้มีค่า  $AIC = 6887.00$  และ  $BIC = 7002.27$

ภาควิชา วิชา และจิตวิทยาการศึกษา ปลายมือชื่อนิสิต .....

สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ปลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

ปีการศึกษา 2558

# # 5783421227 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS: EXPOSURE OF ROLE MODEL CHARACTERISTICS / MOTIVATION TO BE TEACHER / TEACHER SELF-EFFICACY / INTENTION TO BE TEACHER

SUKUMARN NOKLANG: MODERATED MEDIATING EFFECT OF TEACHER SELF-EFFICACY ON INTENTION TO BE TEACHER. ADVISOR: CHAYUT PIROMSOMBAT, Ph.D., 102 pp.

This study aimed to 1) explore the exposure of role model characteristics, motivation to be teacher, teacher self-efficacy, and intention to be teacher of student teachers; and 2) develop and validate a structural equation model of moderated mediating effect of teacher self-efficacy on intention to be teacher. Research sample consisted of 527 student teachers randomly selected from three universities under the Office of Higher Education Commission, Thailand. Data were collected by means of a questionnaire and analyzed by descriptive statistics, ANOVA using SPSS 23, and SEM with moderated mediating effect using Mplus 7.0.

Research results were summarized as follows:

1) Student teachers had high levels of the exposure of role model characteristics ( $M = 4.32$ ,  $SD = 0.53$ ), motivation to be a teacher ( $M = 3.93$ ,  $SD = 0.62$ ), and teacher self-efficacy ( $M = 3.88$ ,  $SD = 0.55$ ), but a moderate level of the intention to be teacher ( $M = 3.48$ ,  $SD = 0.82$ ).

2) It was found that the exposure of role model characteristics only had a significant indirect effect on the intention to be teacher, via the teacher self-efficacy ( $B_{DE} = 0.56$ ,  $t_{DE} = 8.69$ ,  $p_{DE} = 0.84$ ,  $B_{IE} = 0.45$ ,  $t_{IE} = 6.16$ ,  $p_{IE} < 0.001$ ). In such a full mediation model, the effect of teacher self-efficacy was moderated by the motivation to be teacher ( $B_{Mod} = 0.19$ ,  $t_{Mod} = 3.16$ ,  $p_{Mod} < 0.001$ ). In addition, the teacher self-efficacy had a significant indirect effect on the intention to be teacher with the motivation to be teacher as a mediator ( $B_{IE} = 0.14$ ,  $t_{IE} = 7.44$ ,  $p_{IE} < 0.001$ ). The proposed model capturing these effects had  $AIC = 6887.00$  and  $BIC = 7002.27$ .

Department: Educational Research and  
Psychology

Student's Signature .....  
Advisor's Signature .....

Field of Study: Educational Research  
Methodology

Academic Year: 2015

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีจาก อาจารย์ ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ที่เสียสละเวลาคอยช่วยเหลือในทุกด้าน ทั้งความรู้ ทักษะการทำงาน ทักษะการทำวิจัย รวมไปถึงคำแนะนำ แก่ไขข้อบกพร่อง การชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ด้วยความเมตตากรุณาและความดูแล เอาใจใส่ ตั้งแต่เริ่มต้นจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นด้วยสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบ ขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ อีกทั้งยังให้คำแนะนำ ช่วยเหลือศิษย์ในการทำวิทยานิพนธ์ และช่วยกระตุ้นให้กำลังใจ รวมถึงเป็นแบบอย่างการเป็นครูและนักวิจัยที่ดีในการนำความรู้ไปพัฒนาประเทศ ส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้พัฒนา ความรู้ ความคิด และการทำงานในอนาคต

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล กรรมการภายนอกและคณาจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาที่เคารพยิ่งทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งยังอบรมสั่งสอนให้ศิษย์ปฏิบัติตนเป็นคนดี โดยเฉพาะแนวทางการปฏิบัติตน เป็นนักวิจัยที่ดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ทำให้เครื่องมือ วิจัยความเหมาะสมและสมบูรณ์สำหรับการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งนับเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยยิ่ง และขอขอบพระคุณนิสิตทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ณรัตน์ ศิริภาพ อาจารย์ ดร.กนิษฐ์ ศรีเคลือบ พี่อารี อิ่มสมบัติ พี่สุทธิศานต์ ชุ่มวิจารณ์ พี่ชัยฤทธิ์ กลีบบัว และพี่ระดับคุชภูมิตตสาขาวิชาวิธีวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ทั้งในการทำวิทยานิพนธ์และวิชาเรียน ทำให้ผู้วิจัยเกิดความเข้าใจสามารถเขียน วิทยานิพนธ์ได้อย่างถูกต้อง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบคุณ พี่อนุ นิสิตสาขาวิชาวิธีวิทยาการศึกษา ทั้ง 7 คน สำหรับความช่วยเหลือและมิตรภาพที่ดีตลอดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่มะลิวัลย์ หนกหลัง คุณพ่อสมมิตร หนกหลัง คุณน้ำ จรรยา เจือกไว้น ที่เลี้ยงดูผู้วิจัยตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันและเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา ส่งเสริมผู้วิจัยในทุกด้านเสมอมา และพี่ชายทั้งสอง ดร.สุเมชัย หนกหลัง พี่สุระเชษฐ์ หนกหลัง ที่ให้กำลังใจ ช่วยเหลือและเคียงข้างตลอดมา รวมถึงเพื่อนแท้ของข้าพเจ้าทุกคน สำหรับความช่วยเหลือทั้งทางกาย ทางใจ ที่มีให้กันเสมอ ท้ายสุดนี้ คุณความดีอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านในชีวิตของผู้วิจัยที่ทำให้ผู้วิจัย เกิดประสบการณ์และประสบความสำเร็จมาจนทุกวันนี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามวิจัย .....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามคำศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	6
ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ.....	6
ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นครู.....	10
ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู .....	13
ตอนที่ 4 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู.....	16
ตอนที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา .....	19
ตอนที่ 6 กรอบความคิดการวิจัย.....	22
ตอนที่ 7 มโนทัศน์การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ .....	24
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย.....	29

ประชากรและตัวอย่าง .....	29
การกำหนดตัวอย่าง .....	29
ตัวแปรการวิจัย .....	30
นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรวิจัย .....	30
เครื่องมือวิจัย .....	32
โครงสร้างเนื้อหาของตัวแปร .....	33
การสร้างเครื่องมือวิจัย .....	34
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน .....	42
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร .....	44
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย .....	49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	69
สรุปผลการวิจัย .....	70
อภิปรายผลการวิจัย .....	72
ข้อเสนอแนะในการวิจัย .....	74
ภาคผนวก .....	76
รายการอ้างอิง .....	94
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	102



## สารบัญตาราง

ตาราง 2.1 การสังเคราะห์คุณลักษณะครูต้นแบบ .....	8
ตาราง 3.1 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้คืนจำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษา .....	30
ตาราง 3.2 ตัวอย่างข้อคำถามในเครื่องมือวิจัย .....	32
ตาราง 3.3 โครงสร้างเนื้อหาของตัวแปร .....	33
ตาราง 3.4 คะแนนเฉลี่ยของความรู้สึกรู้สึก/ความคิดเห็น/ความมั่นใจและความหมาย .....	34
ตาราง 3.5 การปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตัวบ่งชี้ .....	35
ตาราง 3.6 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง .....	36
ตาราง 3.7 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง .....	37
ตาราง 4.1 จำนวนร้อยละของนิสิตสาขาการศึกษาที่จำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ .....	43
ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของบุคคลต้นแบบของนิสิตสาขาการศึกษา .....	44
ตาราง 4.3 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้ จำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ .....	48
ตาราง 4.4 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ .....	49
ตาราง 4.5 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู .....	50
ตาราง 4.6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ จำแนกตามภูมิภาค .....	51
ตาราง 4.7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเป็นครู จำแนกตามภูมิภาค .....	52
ตาราง 4.8 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกัน .....	53
ตาราง 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู จำแนกตามภูมิภาค .....	55
ตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามเพศและชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกัน .....	56
ตาราง 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู จำแนกตามภูมิภาค .....	57

ตาราง 4.12 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขา การศึกษา จำแนกตามเพศ มหาวิทยาลัย และชั้นปีที่แตกต่างกัน.....	58
ตาราง 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ .....	61
ตาราง 4.14 ผลการตรวจสอบโมเดลและน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน .....	63
ตาราง 4.15 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลสมการการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู เป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	64
ตาราง 4.16 ผลการตรวจสอบโมเดลและน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	66
ตาราง 4.17 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของ ตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครู เป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ.....	67

## สารบัญภาพ

ภาพ 2.1	โมเดลการวัดการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ .....	10
ภาพ 2.2	โมเดลการวัดแรงจูงใจในการเป็นครู.....	13
ภาพ 2.3	โมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู.....	16
ภาพ 2.4	โครงสร้างทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ที่มา .....	17
ภาพ 2.5	โมเดลการวัดความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู.....	18
ภาพ 2.6	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้บุคคลต้นแบบและความตั้งใจ..	19
ภาพ 2.7	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจและความตั้งใจ .....	19
ภาพ 2.8	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถและความตั้งใจ.....	20
ภาพ 2.9	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถ แรงจูงใจภายนอก และ ความตั้งใจ..	20
ภาพ 2.10	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้บุคคลต้นแบบ การรับรู้ความสามารถ และความตั้งใจ ....	21
ภาพ 2.11	กรอบความคิดการวิจัย .....	23
ภาพ 2.12	โมเดลอิทธิพลของตัวแปรปรับ ที่มา.....	24
ภาพ 2.13	โมเดลถดถอยตัวชี้วัดพหุของอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ ที่มา .....	25
ภาพ 2.14	โมเดลส่งผ่านที่มีตัวแปรเป็นอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ ที่มา.....	26
ภาพ 2.15	การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปร (X) ปรับบนอิทธิพลของ b .....	26
ภาพ 2.16	การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น (W) มีอิทธิพลยังอิทธิพล a.....	26
ภาพ 2.17	การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น (Z) มีอิทธิพลยังอิทธิพล b .....	27
ภาพ 2.18	การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น 2 คือ ตัวแปร (W,Z) มีอิทธิพลไปยังอิทธิพล a .....	27
ภาพ 2.19	การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น (W) มีอิทธิพลไปยังอิทธิพล a.....	28

**ภาพ 3.1** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรการยอมรับ  
 คุณลักษณะครูต้นแบบ การวัดตัวแปรแรงจูงใจในการเป็นครูการรับรู้ความสามารถ  
 ของตนเองในการเป็นครูตัวแปรความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ..... 38

**ภาพ 4.1** ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา  
 จำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษา ..... 54

**ภาพ 4.2** ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา  
 จำแนกตามเพศและชั้นปีที่ศึกษา ..... 56

**ภาพ 4.3** ค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตเพศชายสาขาการศึกษา จำแนก  
 ตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษา ..... 59

**ภาพ 4.4** ค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตเพศหญิงสาขาการศึกษา  
 จำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษา ..... 59

**ภาพ 4.5** อิทธิพลของโมเดลสมการการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจใน  
 การเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน ..... 64

**ภาพ 4.6** โมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อ  
 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน  
 และเป็นตัวแปรปรับ ..... 68

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะอาชีพครูมีหน้าที่เพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ โดยเน้นให้ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มพูนทักษะผ่านกระบวนการให้การศึกษา ดังนั้นวิชาชีพครูจึงเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบ มีการเตรียมตัวให้มีความพร้อมตามภาระหน้าที่ของอาชีพครูและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม (Richardson & Watt, 2005) ทั้งนี้การพัฒนานิสิตครูให้เป็นครูที่ดีต้องให้ความสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเชื่อมั่นและความสามารถที่ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ รวมไปถึงทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจที่สำคัญในการเป็นครู (Lemon & Garvis, 2015) การรับรู้ความสามารถของตนเองยังส่งผลถึงความเชื่อมั่นของนิสิตครูในการเรียนและการกระตือรือร้นในการเรียนการสอนของนิสิตครู ซึ่งปัจจัยข้างต้นจะทำให้ นิสิตครูจะมีความพร้อมที่จะเป็นครูที่ดีในอนาคต (Tschannen-Moran & Hoy, 2001;2002) นอกจากนั้นการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นจะมีผลมาจากความมุ่งมั่นตั้งใจ (Ajzen, 2014) หากบุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจพฤติกรรมของบุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น ดังนั้นการสร้างครูที่ดีจึงควรพัฒนานิสิตครูให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูจึงจะสามารถเป็นครูที่ดีในอนาคต

การเลือกประกอบอาชีพครูนั้นมีอิทธิพลที่สำคัญคือ ความมุ่งมั่นตั้งใจ (Lambert, Hogan, & Barton, 2001) ความมุ่งมั่นตั้งใจเป็นกระบวนการทางความคิดที่ตนเองจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากการตั้งเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูเป็นกระบวนการทางความคิดที่ตนเองต้องการที่จะประกอบอาชีพครู (Akanbi, 2013; BarNir, Watson, & Hutchins, 2011; Landry, 2003; Torquati, Raikes & Huddleston-Casas, 2007) ทั้งนี้งานวิจัยจำนวนหนึ่งระบุอย่างชัดเจนว่าความมุ่งมั่นตั้งใจเป็นพฤติกรรมทางความคิดที่มีอิทธิพลมาจากการยอมรับคุณลักษณะของบุคคลต้นแบบ (Hackett, Esposito, & O'Halloran, 1989; Auken, Fry, & Stephens, 2006; BarNir, Watson, & Hutchins, 2011; Karimi et al., 2014; Nauta & Kokaly, 2001; Rachmawan, Lizar, & Mangundjaya, 2014) เพราะบุคคลต้นแบบเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อ ความปรารถนาให้แก่ผู้อื่น (Bashir et al., 2014; Laviolette, Lefebvre, & Brunel, 2012) นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นอิทธิพลที่สำคัญอีกด้วย (MacIntyre & Blackie, 2012; Landry, 2003) ดังนั้น หากนิสิตครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การยอมรับคุณลักษณะครุต้นแบบ และแรงจูงใจในการเป็นครูจะส่งผลให้นิสิตครูเกิดความความมุ่งมั่น ตั้งใจในการเป็นครู

งานวิจัยในต่างประเทศ อาทิ BarNir, Watson และ Hutchins (2011) Landry (2003) MacIntyre และ Blackie (2012) Tsai, Chang และ Peng (2014) ได้ในแนวทางเดียวกันอธิบายไว้ว่า แรงจูงใจในการเป็นครูและการรับรู้ความสามารถของตนเองซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการครุ และมีงานวิจัยไทยของ ญัฐพล แจ้งอักษร (2558) ที่ชี้ให้เห็นถึงความน่ากังวลในการตัดสินใจ ประกอบอาชีพครู เมื่อนิสิตครูได้ศึกษาในระดับชั้นปีสูงขึ้นจะมีแรงจูงใจในการเป็นครูลดลงและในขณะเดียวกันนิสิตครูที่เรียนในระดับชั้นปีสูงขึ้นก็มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ต่ำลง ส่งผลให้ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูลดลงด้วยเช่นกัน จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นครูพบว่า แรงจูงใจที่ลดลงนั้นเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่ไม่ไปในทิศทางเดียวกับเงินเดือนและระยะเวลาความก้าวหน้าในการทำงาน (Liu & Onwuegbuzie, 2014) และการเลือกประกอบอาชีพครูนั้นมาจากอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งการที่บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีอิทธิพลอย่างมากจากการยอมรับบุคคลต้นแบบ (BarNir, Watson, & Hutchins, 2011)

การศึกษาทางวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลการยอมรับคุณลักษณะครุต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความมุ่งมั่นตั้งใจที่มีผลมาจากอิทธิพลทางตรงของการยอมรับคุณลักษณะครุต้นแบบ (Hackett, Esposito & O'Halloran, 1989; Nauta & Kokaly, 2001; Van Auken, Fry & Stephens, 2006; BarNir, Watson & Hutchins, 2011; Karimi et al., 2014) และจากแรงจูงใจในการเป็นครู (ญัฐพล แจ้งอักษร, 2557; Landry, 2003; MacIntyre & Blackie, 2012; Tsai, Chang & Peng, 2014) โดยที่การรับรู้ความสามารถส่งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม โดยทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการในการเป็นครู (Van Auken, Fry & Stephens, 2006; BarNir, Watson & Hutchins, 2011) และยังมีอิทธิพลที่เป็นประเด็นที่สำคัญ คือ อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจยังเปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลของแรงจูงใจ (Tsai, Chang, & Peng, 2014) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้จากงานวิจัยข้างต้นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นตั้งใจของนิสิตครูในการพัฒนานิสิตครูของไทย ทำให้ผู้วิจัยสนใจใช้วิธีการวิเคราะห์ให้ครบถ้วนทุกตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิตครูให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจให้มีความลึกซึ้งยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับบริบทและสังคมของนิสิตครูของไทย โดยการวิเคราะห์และทันสมัยสำหรับกรณีนี้คือ การวิเคราะห์โมเดลส่งผ่านแบบปรับ (moderated mediation model) การวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้จะสามารถวิเคราะห์กรอบแนวคิดได้ครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น ได้สารสนเทศในเชิงประจักษ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานิสิตครูของไทยต่อไป

## คำถามวิจัย

1. การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษา อยู่ในระดับใด

2. คำถามวิจัยหลัก คือโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับอิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีลักษณะอย่างไร ซึ่งสามารถแบ่งคำถามวิจัยย่อยได้เป็น 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

2.1 โมเดลสมการโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านมีลักษณะอย่างไร

2.2 โมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับมีลักษณะอย่างไร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษา

2. วัตถุประสงค์หลัก คือเพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับอิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ซึ่งสามารถแบ่งวัตถุประสงค์ย่อยได้เป็น 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.2 เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ

## ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับอิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตครูได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปร คือ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบซึ่งสังเคราะห์และจัดองค์ประกอบจากคุณลักษณะครูต้นแบบ เพราะมนุษย์จะศึกษาจากประสบการณ์ของบุคคลต้นแบบและเปรียบเทียบกับตนเอง โดยจะสร้างแรงจูงใจเพื่อดำเนินตามบุคคลต้นแบบให้ถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ (Buunk, 2005 อ้างถึงใน Bashir et. al., 2014) งานวิจัยนี้จัดองค์ประกอบจากการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ จากงานวิจัยของ เรืองรอง รัตนวิไลสกุล (2545); สุชาติดา กรเพชรปาณี (2548); สุเทพ ธรรมตระกูล และอนุวัติ คุณแก้ว (2555); สุคนธา ทองบริสุทธิ (2553); ขวัญดาว จันมลชา (2554); Mckinney, Robinson และ Spooner (2004); Yoon (2016); Miller (2012); Adeosun, Oladipo และ Oni (2013); Sulkowski และ Bauman (2014); Lee, Kim และ Chan (2015) พบว่าสามารถจัดได้ 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญในวิชาการ จิตวิญญาณการเป็นครู และบุคลิกภาพในการเป็นครู

## นิยามคำศัพท์เฉพาะ

การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ (exposure of role model characteristics) หมายถึง ความรู้สึกรับยอมรับของนิสิตครูที่มีต่อพฤติกรรมของครูต้นแบบเกี่ยวกับคุณลักษณะในการประกอบอาชีพครูแล้วนำมาประยุกต์ใช้กับตนเอง

การวิเคราะห์โมเดลส่งผ่านแบบปรับ (moderated mediation model) หมายถึง การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่มีตัวแปรปรับและตัวแปรส่งผ่านในโมเดลเดียวกัน โดยโมเดลนี้ให้ความสำคัญกับอิทธิพลส่งผ่านเป็นหลัก และมีตัวแปรปรับทำหน้าที่ปรับอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้น อิทธิพลส่งผ่านจะมีค่ามากขึ้นอยู่กับตัวแปรปรับเช่นกัน โดยสามารถวิเคราะห์ในลักษณะอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ที่ทราบว่าตัวแปรใดเป็นตัวแปรปรับที่ส่งผลต่ออิทธิพลส่งผ่าน



## ประโยชน์ที่ได้รับ

ข้อค้นพบที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษาลักษณะของประโยชน์เชิงวิชาการและประโยชน์เชิงปฏิบัติ ดังนี้

### ประโยชน์เชิงวิชาการ

1) การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้โมเดลการวัดการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ทำให้ทราบว่าโมเดลการวัดทั้งสี่ตัวแปรประกอบด้วยอะไรบ้าง และได้เครื่องมือที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยที่มีลักษณะเดียวกันต่อไป

2) วิธีวิทยาการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ให้สารสนเทศลึกซึ้งเพิ่มเติมจากโมเดลสมการโครงสร้างที่มีตัวแปรส่งผ่านหรือตัวแปรปรับเพียงกรณีใดกรณีหนึ่ง การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่มีอิทธิพลส่งผ่านแบบปรับ (moderated mediating effect) ในงานวิจัยนี้จะอธิบายอิทธิพลของของตัวแปรส่งผ่านที่ถูกปรับเปลี่ยนไปอย่างไร เมื่อได้อิทธิพลจากตัวแปรปรับโดยองค์ความรู้จะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยทางการศึกษาและงานวิจัยเรื่องอื่นให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น

### ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

1) ได้ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของครูต้นแบบ เพื่อให้หน่วยที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครูนำไปใช้ในการพัฒนาครู และใช้ในการวางแผนการผลิตครู เพื่อให้ครูมีคุณภาพมากขึ้น

2) ได้ข้อมูลในการนำไปพัฒนาให้เกิดบุคคลที่ต้องการประกอบอาชีพครูโดยต้องมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ต้องควบคู่กับการพัฒนาแรงจูงใจในการเป็นครูเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูที่เพิ่มขึ้น

3) ได้ข้อมูลที่แสดงสะท้อนให้หน่วยงานการผลิตครูควรเน้นให้เกิดแรงจูงใจในการเป็นครู ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้เกิดบุคลากรครูที่มากขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญของนักวิชาการ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ความตั้งใจในการเป็นครู โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นครู ตอนที่ 3 มโนทัศน์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ตอนที่ 4 มโนทัศน์เกี่ยวกับความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ตอนที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ตอนที่ 6 กรอบความคิดการวิจัย และตอนที่ 7 มโนทัศน์การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ รายละเอียดในแต่ละตอนมีดังนี้

#### ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ

การยอมรับคุณลักษณะของครูต้นแบบ (the exposure of role model characteristics) มีพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (social cognitive theory) ที่เน้นการเรียนรู้โดยการสังเกต (observation leaning) บุคคลที่เกิดการเรียนรู้ขึ้น ส่วนหนึ่งเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตนเอง และอีกส่วนหนึ่งเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นที่เรียกว่า ตัวแบบ (Bandura, 1986) ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากตัวแบบโดยตัวแบบสามารถมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตก็ได้ การสังเกตนั้นเกิดขึ้นมาจากความน่าสนใจ 2 คุณลักษณะคือ คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อม และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความสนใจ เมื่อมีความสนใจสูงขึ้นทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของความรู้ การเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Reeve, 2009) มนุษย์ได้เริ่มต้นการเรียนรู้โดยการสังเกตตั้งแต่เด็กโดยเริ่มต้นการเรียนรู้ในระดับครอบครัวจนกระทั่งเติบโตขึ้นในสังคมจึงเกิดการเรียนรู้ในระดับของสังคมในด้านสถานการณ์ ภาษา ความเชื่อ พฤติกรรม และสังคม โดยมีสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ดังนั้น บุคคลที่มีคุณภาพจะเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อ ความปรารถนา ซึ่งสามารถเรียกได้ว่าเป็น บุคคลต้นแบบ (Allen, 1990; Bashir, Bajwa, & Rana, 2014; Bandura, 1986; Laviolette, Lefebvre, & Brunel, 2012)

### บุคคลต้นแบบ

บุคคลที่เป็นต้นแบบ ปรากฏได้หลายลักษณะ เช่น พ่อแม่ ญาติพี่น้อง ครู และบุคคลที่มีชื่อเสียงได้รับการยกย่อง หรือบุคคลที่พบผ่านทางสื่อต่างๆ (Allen, 1990; Bashir, Bajwa, & Rana, 2014; Laviolette, Lefebvre, & Brunel, 2012) มนุษย์จะสังเกตและศึกษาประสบการณ์ของบุคคลต้นแบบและเปรียบเทียบกับตนเองโดยการเปรียบเทียบนี้จะเป็แรงจูงใจในการดำเนินการตามบุคคลต้นแบบ โดยการสังเกตจะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่กระตุ้นทำให้เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจในงานและก่อให้เกิดทักษะ พร้อมทั้งวางภาพวางแผนในอนาคตตามบุคคลต้นแบบแล้วพบว่าเป็ภาพอนาคตที่ทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนให้มีศักยภาพ และการสังเกตบุคคลต้นแบบเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จและความล้มเหลว (Karimi, JA Biemans, Lans, Chizari, & Mulder, 2014) การรับรู้คุณลักษณะจากบุคคลต้นแบบ ช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะ โดยการรับรู้คุณลักษณะจากบุคคลต้นแบบยังช่วยให้เกิดพัฒนาความสามารถทางการเรียนรู้เท่านั้น แต่อิทธิพลของบุคคลต้นแบบส่งผลต่อกระบวนการคิด (Ambrozylrby, Bowen, Carline, & Stritter, 1997; Bashir, Bajwa, & Rana, 2014) และความมุ่งมั่นตั้งใจ (BarNir, Watson, & Hutchins, 2011; Karimi, et. al., 2014; Laviolette, Lefebvre & Brunel, 2012; Van Auken & Stephens, 2006) ซึ่งบุคคลต้นแบบที่เป็นครูที่ดีมีผลต่อนักเรียนทั้งในห้องเรียนและนอห้องเรียน แสดงว่าบุคคลต้นแบบในด้านความเป็นครูจะเป็นบุคคลต้นแบบในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตอีกด้วย

การสังเคราะห์เอกสารข้างต้นเกี่ยวกับการยอมรับคุณลักษณะบุคคลต้นแบบ ทำให้ทราบถึงบุคคลทั่วไปจะมีการสังเกตพฤติกรรม รับรู้ และยอมรับที่จะปฏิบัติตามบุคคลต้นแบบ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของครูต้นแบบ นั้นคือ คุณลักษณะที่นักเรียนยอมรับจากครูต้นแบบของนักเรียน (Bandura, 1986; Laviolette, Lefebvre & Brunel, 2012; Allen, 1990; Bashir et al., 2014; Karimi et al., 2014)

### คุณลักษณะครูต้นแบบ

การศึกษาคุณลักษณะครูต้นแบบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตสามารถจำแนกเป็น 3 ประเด็นที่สำคัญ ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญในวิชาการ จิตวิญญาณการเป็นครู บุคลิกภาพในการเป็นครู สามารถอธิบายได้ดังนี้

การสังเคราะห์คุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 ประการ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การสอน 2) มีความรู้ในด้านนั้นอย่างแท้จริง 3) มีการเฝ้าหาความรู้ใหม่เสมอ 4) การพัฒนาการสอนอยู่เสมอ 5) พุ่มเทในการสอน 6) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 7) สอนเนื้อหาได้สอดคล้องเหตุการณ์ปัจจุบัน 8) เปิดโอกาสให้เรียนรู้นอห้องเรียนและ 9) ความสามารถด้านการประเมิน (เรืองรอง รัตนวิไลสกุล, 2545; สุรินทร์ มหาวรรณ, 2548; สุชาติา กรเพชรปानी, 2548; สุเทพ ธรรมตระกูล

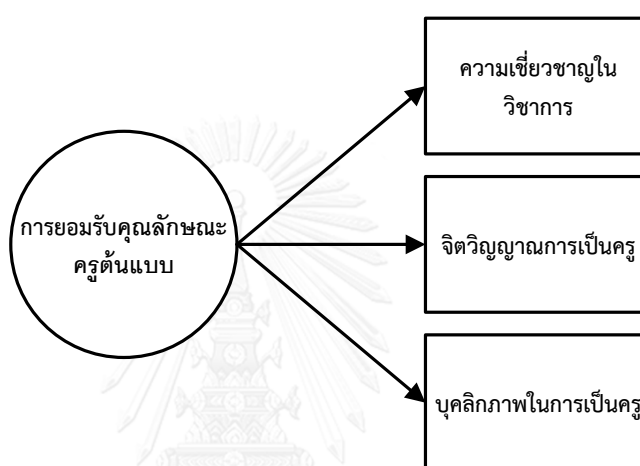


คุณลักษณะ	เอกสารอ้างอิง											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	รวม
<b>จิตวิญญาณการเป็นครู</b>												
1) สามารถปรึกษาได้ในทุกเรื่อง	✓				✓			✓	✓			4
2) ความสนใจนักเรียน						✓		✓		✓		3
3) เป็นแบบอย่างที่ดี							✓		✓		✓	3
4) มีความเมตตา	✓								✓			2
5) มีความยุติธรรมและมีความมีเหตุผล	✓								✓			2
6) มีความรับผิดชอบ								✓	✓			2
7) รักในงานสอน	✓								✓			2
8) สอนศิษย์ให้เป็นคนดี	✓											1
9) สร้างกำลังใจแก่นักเรียน								✓				1
<b>บุคลิกภาพในการเป็นครู</b>												
1) คุณธรรมและจริยธรรม			✓	✓	✓	✓			✓			5
2) ความสามารถในการจัดการอารมณ์ได้				✓		✓		✓			✓	5
3) มนุษย์สัมพันธ์			✓			✓			✓	✓		4
4) บุคลิกภาพที่ดี					✓	✓					✓	3
5) ใช้ภาษา/คำพูดในการสอนที่เข้าใจง่าย	✓							✓				2
6) แต่งกายเหมาะสม	✓			✓								2
7) ความรักความศรัทธาต่อวิชาชีพครู			✓						✓			2
8) ความเชื่อมั่นในตนเอง			✓						✓			2
9) ความกระตือรือร้น				✓				✓				2
10) ความน่าทึ่ง				✓				✓				2
11) สร้างเป้าหมายในอนาคตแก่นักเรียน							✓					1
12) การมีพิธีรีตอง							✓					1
13) ความพยายามไม่ลดละ							✓					1
14) มีวินัย										✓		1

หมายเหตุ [1] เรืองรอง รัตนวิไลสกุล, 2545; [2] สุรินทร์ มหารธรรม, 2548; [3] สุชาติดา กรเพชรปानी, 2548; [4] สุเทพ ธรรมตระกูล และ อนุวัติ คุณแก้ว 2555; [5] สุคนธา ทองบริสุทธิ, 2553; [6] ขวัญดาว จันมลทา, 2554; [7] Mckinney, Robinson, & Spooner, 2004; [8] Yoon, 2016, Miller, 2012; [9] Adeosun, Oladipo, & Oni, 2013; [10] Sulkowski & Bauman, 2014; [11] Lee, Kim, & Chan, 2015

### การวัดองค์ประกอบของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ

การสังเคราะห์คุณลักษณะของครูต้นแบบทำให้สามารถวิเคราะห์จัดประเภทองค์ประกอบ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่เหมาะสมกับนิยามและบริบทของงานวิจัยนี้จึงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความเชี่ยวชาญในวิชาการ จิตวิญญาณการเป็นครู บุคลิกภาพในการเป็นครู (เรื่องรอง รัตน์วิไลสกุล, 2545; สุชาติา กรเพชรปानी, 2548; สุเทพ ธรรมตระกูล และ อนุวัติ คุณแก้ว, 2555; สุคนธา ทองบริสุทธิ, 2553; ขวัญดาว จันมลथा, 2554; Mckinney, Robinson & Spooner, 2004; Yoon, 2016; Miller, 2012; Adeosun, Oladipo & Oni, 2013; Sulkowski & Bauman, 2014; Lee, Kim & Chan, 2015)



ภาพ 2.1 โมเดลการวัดการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ

### ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นครู

แรงจูงใจในการเป็นครู (motivation to be teacher) นั้นมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจ (motivation) ที่มุ่งศึกษา ขนาด (magnitude หรือ energy) และทิศทาง (direction) เป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์หรือส่งผลให้มนุษย์แสดงออก โดยแรงจูงใจมีความสำคัญต่อร่างกายและจิตใจของมนุษย์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายแรงจูงใจ คือ สภาวะปลุกเร้าหรือกระบวนการกระตุ้น ควบคุม และสนับสนุน กำหนดทิศทางให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้พฤติกรรมนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้ง (นุชลี อุปภัย, 2558; Alderman, 2013)

#### ความสำคัญแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และพลังผลักดันให้ทำในสิ่งที่ปรารถนาที่จะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของบุคคล (สุรางค์ โค้งตระกูล, 2554; Ryan & Deci, 2003) โดยมีนักวิชาการได้อธิบายแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มิห้ทั้งอิทธิพลทางบวกและอิทธิพลทางลบ ทางลบจะก่อให้เกิดความวิตกกังวล และทางบวกจะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันใน

การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการเรียนตลอดจน การเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล (Comadena, Hunt, & Simonds, 2007; Karimi, et. al., 2014; Sinclair, Dowson, & McInerney, 2006; Karimi et al, 2014) ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การวางแผนเป้าหมายที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจ แล้วจึงเกิดตามทฤษฎี Ajzen (2014) โดยความมุ่งมั่นตั้งใจจะส่งผลต่อพฤติกรรมต่อไป

### ประเภทแรงจูงใจ

แรงจูงใจของบุคคลแตกต่างกันตามประสบการณ์ สิ่งแวดล้อม และปัจจัยส่วนบุคคล โดยจะแสดงพฤติกรรมออกตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งประเภทได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) (ประสาธ อิศรปรีดา, 2549; Deci, Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991; Ryan & Deci, 2003; Reeve, 2009; Alderman, 2013)

แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นสิ่งที่เกิดจากความสนใจอยากรู้ อยากเห็น ความต้องการในความสามารถ ความมีอิสระของตนเอง และความท้าทาย (จุฑามาศ สนกนก, 2553; Deci et. al., 1991; Reeve, 2009) โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดที่ว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการหลัก 3 ด้าน คือ การมีความสามารถ (competence) หมายถึงบุคคลต้องมีทักษะเพียงพอในการทำสิ่งนั้นๆ การมีอิสระในตนเอง (autonomy) หมายถึง บุคคลรู้สึกว่าคุณมีอิสระในกิจกรรม และการมีส่วนร่วม (relatedness) หมายถึง รู้สึกว่าคุณมีความใกล้ชิดได้รับการยอมรับจากสังคม (Reeve, 2009)

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมาจากอิทธิพลภายนอกที่เป็นอิทธิพลจากสิ่งจูงใจ เพื่อได้รับสิ่งตอบแทนหรือผลลัพธ์อื่นๆที่เกิดจากความพอใจในสิ่งเหล่านั้น เช่น รางวัล คำชม สินจ้างสิ่งที่เป็นรูปธรรม รักรางวัล เกรดดีขึ้น หรือการได้รับการยกย่อง (จุฑามาศ สนกนก, 2553 ;Reeve, 2009) อีกทั้งนุชลี อุบภัย (2558) Ryan และ Deci (2003) Alderman (2013) แรงจูงใจภายนอกแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ คือ การจูงใจจากควบคุมจากภายนอก (external regulation) การจูงใจจากการทำงานเพราะหวังคำชม (introjected regulation) การจูงใจจากการเห็นคุณค่าสิ่งที่ทำ (identified regulation) การจูงใจโดยการผสมผสานเป้าหมาย (integrated regulation) ที่สอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Herzberg (1958 อ้างถึงใน Stell, 2011) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจนั้นมาจากปัจจัยจูงใจที่เป็นแรงจูงใจภายนอกที่สามารถจำแนกได้เป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกคือปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง โดยการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นผลผลิตเพิ่มขึ้นซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งที่เป็นปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ความสำเร็จในการทำงานนั้นการได้รับ

การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยความแน่นอน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนนโยบายของสถานที่ทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน

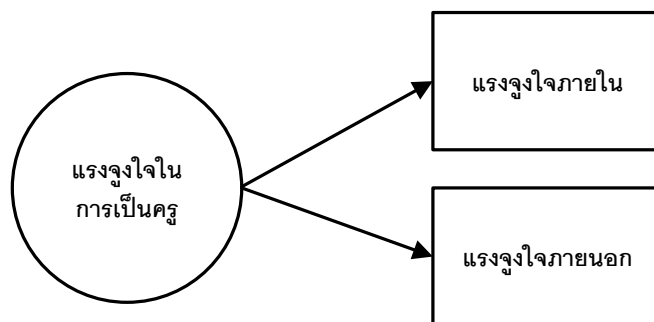
### **แรงจูงใจในการเป็นครู**

แรงจูงใจในการเป็นครู คือ แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลตั้งใจจะประกอบอาชีพครู หรือคงอยู่ในอาชีพครูนั้นและสามารถทำหน้าที่ของครูที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมาจากการรับรู้คุณภาพของครู และสิ่งต่างๆ ในโรงเรียน ในระหว่างเป็นนักเรียนหรือเป็นนิสิตครู (ณัฐพล แจ้งอักษร, 2557; Bruinsma & Jansen, 2010) ทั้งนี้แรงจูงใจในการเป็นครู ประกอบด้วยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก (ณัฐพล แจ้งอักษร, 2557; Deci et al., 1991; Ryan และ Deci, 2003; Sinclair, Dowson, & McInerney 2006; Lee, 2007; Reeve, 2009; Bruinsma & Jansen, 2010; Alderman, 2013) ซึ่งแรงจูงใจภายในคือ ความสนใจในอาชีพ (Bastick, 2000; Roness & Smith, 2010) และเห็นความสำคัญของการสอน เช่น ความปลอดภัยในอาชีพ คนรักต่อเด็ก เป็นคนเห็นอกเห็นใจ ความอิสระในอาชีพ และการเห็นคุณค่าของอาชีพครู แรงจูงใจภายนอก คือมองประโยชน์ หรือรางวัลของการประกอบอาชีพครูอัน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ เวลาที่มีให้แก่ครอบครัว ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน (ณัฐพล แจ้งอักษร, 2557; Deci et al., 1991; Ryan และ Deci, 2003; Sinclair, Dowson, & McInerney 2006; Lee, 2007; Reeve, 2009; Bruinsma & Jansen, 2010; Alderman, 2013; Liu & Onwuegbuzie, 2014)

### **การวัดและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการเป็นครู**

การศึกษาและสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเป็นครู (ณัฐพล แจ้งอักษร, 2557; Deci et al., 1991; Ryan และ Deci, 2003; Dowson & McInerney 2006; Lee, 2007; Reeve, 2009; Bruinsma & Jansen, 2010; Alderman, 2013) ทำให้สามารถจำแนกองค์ประกอบได้เป็น 2 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก





ภาพ 2.2 โมเดลการวัดแรงจูงใจในการเป็นครู

### ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู (teacher self-efficacy หรือ self-efficacy to be teacher) มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social cognitive learning theory) ที่กล่าวในข้างต้นซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลพัฒนาขึ้นโดย Bandura (1977) การรับรู้ความสามารถตนเองว่า ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความสามารถตนเองในการจัดการสถานการณ์ต่างๆ เพื่อตัดสินใจเลือกปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ การรับรู้ ความสามารถตนเองเป็นพื้นฐานของการวางแผนพัฒนาตนเองให้มีความพร้อม และเกิดพยายามที่จะทำทุกวิถีทางที่เป็นไปได้ให้บรรลุผลสำเร็จ โดย Bruinsma และ Jansen (2010) อธิบายการรับรู้ความสามารถตนเองว่าเป็นความเชื่อในความสามารถของตนเองเฉพาะแต่ละอย่างโดยจะเป็นตัวกำหนดให้มนุษย์คิดหรือกระตุ้นพฤติกรรม นอกจากนี้ระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะเป็นประโยชน์ส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความสำเร็จและเป็นคนที่มีความสุขที่ดี และทางอื่นๆ อีกหลากหลายปัจจัย ยกตัวอย่างเช่น คนที่มีการรับรู้ความสามารถสูงพบเมื่อเจองานที่ยาก คนเหล่านี้จะมีความสนใจจากภายในมีการกำหนดเป้าหมายในตัวเองให้ทำให้สำเร็จ

การรับรู้ความสามารถตนเองจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการเลือกการกระทำในกิจกรรมต่างๆ โดยจะพยายามที่จะทำกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่องหรือการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ถ้าบุคคลตัดสินใจว่าตนเองมีความสามารถก็จะเลือกทำกิจกรรมนั้นๆ และถ้ามีความเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถก็จะหลีกเลี่ยงหรือไม่ทำกิจกรรมนั้นๆ การรับรู้ความสามารถตนเองมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการคาดหวังของบุคคล 2 ประการ คือ

1) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถตนเองว่าตนเองสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่และอยู่ในระดับใด

2) ความคาดหวังเกี่ยวกับของการกระทำ (outcome expectation) เป็นการผลคาดหวังของบุคคลว่าเมื่อเขาพยายามทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลจากการกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลจากการกระทำนั้นอย่างไร

การที่บุคคลมีความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง และมีความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นสูง บุคคลก็จะมีแนวโน้มการตัดสินใจทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงข้ามกัน ถ้าการที่บุคคลมีความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และมีความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นต่ำ หรือความคาดหวังส่วนใดส่วนหนึ่งเป็นไปในทางตรงข้ามกัน บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่ตัดสินใจในการทำพฤติกรรมนั้นๆ และการรับรู้ความสามารถตนเองสามารถทราบได้จาก ผลงาน (performance) การสังเกตผ่านตัวแบบ คำกล่าวจากผู้อื่น (form of social persuasion) และการตอบสนองทางร่างกาย (physiological indexes) (Bandura, 1977)

### **ความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเอง**

การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถสร้างทั้งแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจ ที่สำคัญสำหรับครู โดยการรับรู้ความสามารถจะเป็นตัวกำหนดความเชื่อมั่นและความสามารถที่ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่และประสบความสำเร็จ แต่การรับรู้ความสามารถไม่ได้เป็นตัววัดความสามารถที่แท้จริง เป็นเพียงความรู้สึกที่เชื่อมั่นในอนาคต (Lemon & Garvis, 2015) ซึ่งงานวิจัยของ Jamil, Downer และ Pianta (2012) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นหัวข้อใหญ่ที่ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถด้านความสามารถในการสอน การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการห้องเรียน และการรับรู้ความสามารถการสร้างคามยึดมั่นผูกพันแก่นักเรียน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูส่งผลต่อคุณภาพครูซึ่งจากงานวิจัยได้กล่าวว่า เมื่อพัฒนาความเชื่อในความสามารถของครูแล้วครูมีคุณภาพและมีศักยภาพที่สูงขึ้น (Jamil, Downer & Pianta, 2012)

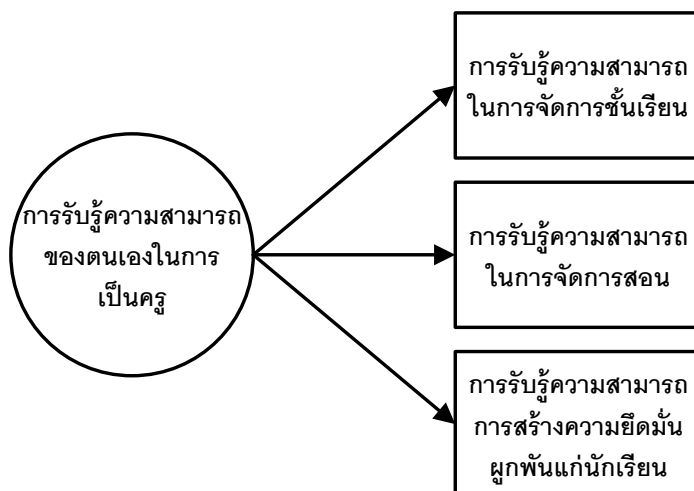
นอกจากนั้นการรับรู้ความสามารถในด้านครูส่งผลถึงความเชื่อของนักเรียนในการเรียน การกระตือรือร้นในการเรียนการสอนของตัวครู และการรับรู้ความสามารถในการเป็นครูในทางบวกนั้น มีความสัมพันธ์กับนักเรียนที่จะเตรียมความพร้อมเข้ามาเป็นครู (Tschannen-Moran & Hoy, 2001;2002) การรับรู้ความสามารถในการเป็นครูในด้านการเรียนการสอนจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทั้งตัวครูและตัวนักเรียน และมีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานที่จะมีมากขึ้นอยู่กับการเพิ่มขึ้นลดของการรับรู้ความสามารถในการเป็นครู (Betoret, 2006; Brouwers, & Tomic, 2000) นอกจากนั้นยังมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli, 2001; Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Steca, 2003) ดังนั้น การรับรู้ความสามารถจะเป็นส่วนช่วยทำนายผลลัพธ์ที่เกิดจากความคาดหวังของบุคคล

### **การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู (teacher self-efficacy หรือ self-efficacy to be teacher)**

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูหมายถึง ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่มีอิทธิพลต่อนักเรียนให้ประสบความสำเร็จทางการเรียนและชีวิต อีกทั้งรวมถึงการให้การศึกษาหรือคำแนะนำที่สามารถไปช่วยส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จตามในสิ่งที่หวัง (Klassen & Chiu, 2010; Jamil, Downer & Pianta, 2012) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้พบนักวิชาการหลายท่านในปี 2001-2012 นั้นได้แบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน (efficacy in classroom management) หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพฤติกรรมและความรู้สึกของนักเรียนในชั้นเรียน โดยสร้างข้อตกลงกับนักเรียน สร้างความสนใจในการเรียน เสริมสร้างสมาธิให้ชั้นเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และควบคุมพฤติกรรมนักเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน การรับรู้ความสามารถในการสอน (efficacy in instructional strategies) หมายถึง ความเชื่อในความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความรู้ และเทคนิคการสอนตั้งแต่เตรียมตัวจัดทำแผน ดำเนินการสอน สามารถประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน และการรับรู้ความสามารถการสร้างความยึดมั่นผูกพันแก่นักเรียน (efficacy in student engagement) ความเชื่อในความสามารถที่ทำให้นักเรียนเกิดการจดจ่อกับการเรียนรู้ ทุ่มเวลาให้กับการเรียน เชื่อมั่นในความสามารถในการเรียน และเห็นความสำคัญของการเรียน

### **การวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู**

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของงานวิจัย Chan, Lau, Nie, Lim และ Hogan (2008) Denzine, Cooney & McKenzie (2005) Tschannen-Moran และ Hoy (2002) Tschannen-Moran และ Hoy (2001) Jamil, Downer และ Pianta (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู พบว่า สามารถแบ่งองค์ประกอบออกได้เป็น 3 องค์ประกอบคือ การรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน การรับรู้ความสามารถในการสอน การรับรู้ความสามารถการสร้างความยึดมั่นผูกพันแก่นักเรียน



ภาพ 2.3 โมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู

#### ตอนที่ 4 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (intention to be teacher) นั้นมีแนวคิดตามนักวิจัยศึกษาความมุ่งมั่นตั้งใจ ที่กล่าวได้ว่า ความมุ่งมั่นตั้งใจเป็นกระบวนการทางความคิดที่ตนเองจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองตั้งเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งความมุ่งมั่นตั้งใจส่วนใหญ่จะพบในการศึกษา งานวิจัยทางธุรกิจ ประเด็นเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของธุรกิจ และการทำธุรกิจที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ (Akanbi, 2013; BarNir, Watson & Hutchins, 2011; Landry, 2003; Torquati, Raikes & Huddleston-Casas, 2007)

ความมุ่งมั่นตั้งใจมีแนวคิดพื้นฐานตามแบบของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (theory of planner behavior) ซึ่งพัฒนามาตั้งแต่ปี 1985 โดย Ajzen ซึ่งทฤษฎีนี้เป็นการพัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำตามเหตุ Ajzen & Fishbein (1975) ซึ่งพัฒนาเพื่อทำนายพฤติกรรมของบุคคลจากความตั้งใจของ Ajzen 1985 อ้างถึงใน สิรินาฏ หงษ์ระนัย, 2545 นำเสนอ โครงสร้างทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยหลักของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน คือ ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (intention) โดยความตั้งใจเชิงพฤติกรรม หมายถึง เจตนาที่จะพยายามทำพฤติกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายระดับของความพยายามของบุคคลที่จะทำพฤติกรรมให้เป็นตามแผนของการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการกระทำ

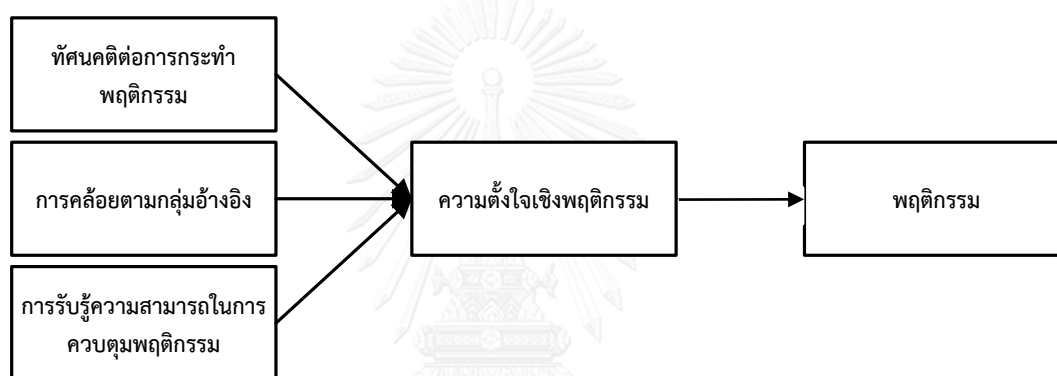
2. สิ่งที่กำหนดความตั้งใจเชิงพฤติกรรม มี 3 ชนิด ดังนี้

1) ทักษะคติต่อการกระทำพฤติกรรม (attitude towards the behavior) เป็นการประเมินบวก ลบ ของบุคคลต่อการกระทำนั้นๆ โดยทักษะคติต่อการกระทำพฤติกรรม เป็นปัจจัยรวม

ของผลคุณระหว่าง ความเชื่อของการกระทำ (behavioral belief) และการประเมินผลของการกระทำ (evaluation of consequences)

2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (subject norm) เป็นการรับรู้สิ่งต่างๆจากบุคคลอื่นว่าบุคคลเหล่านั้นมีความต้องการหรือไม่ต้องการทำพฤติกรรมต่างนั้นๆ การคล้อยตามกลุ่ม คือ ความเชื่อของกลุ่มคนมีผลต่อตนเอง หรือกลุ่มอ้างอิงประสงค้ให้บุคคลนั้นทำพฤติกรรมมากเพียงไหนกับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (motivation to comply) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าตนต้องทำตามที่กลุ่มอ้างอิงแต่ละกลุ่มต้องการให้ตนทำ

3) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (perceived power) เป็นการรับรู้ว่ามีปัจจัยควบคุมบางอย่างที่สามารถเอื้ออำนวยหรือขัดขวางการทำพฤติกรรมนั้น



ภาพ 2.4 โครงสร้างทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ทิมมา

### ความสำคัญของความมุ่งมั่นตั้งใจ

ความมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนสุดท้ายทางความคิดก่อนจะก่อให้เกิดพฤติกรรมของแต่ละบุคคลส่วนใหญ่ (สิรินาฏ หงษ์ระนัย, 2545; Ajzen, 1985) ซึ่งสอดคล้องในการศึกษางานวิจัยทางธุรกิจ ประเด็นเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของธุรกิจ และการทำธุรกิจที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ (Akanbi, 2013; BarNir, Watson & Hutchins, 2011; Landry, 2003; Torquati, Raikes & Huddleston-Casas, 2007) เนื่องจากความมุ่งมั่นตั้งใจเป็นปัจจัยที่สำคัญของการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในอนาคต (Krueger et al., 2000 อ้างถึงใน Zampetakis, Kafetsios, Bouranta, Dewett, & Moustakis, 2009) และมีงานวิจัยที่ได้บอกถึงอิทธิพลของความมุ่งมั่นตั้งใจ อาทิ การรับรู้ประโยชน์ (Liu, Chen, Sun & Kuo, 2010) การคาดหวังในงานที่ปฏิบัติ ความคาดหวังผล มาจากอิทธิพลทางสังคม (Tosuntas, Karadag & Orhan, 2015) และการรับรู้คุณลักษณะของบุคคลต้นแบบ (Van Auken, Fry & Stephens, 2006; BarNir, Watson & Hutchins, 2011; Hackett, Esposito & O'Halloran, 1989; Karimi et al., 2014; Nauta & Kokaly, 2001; Rachmawan, Lizar & Mangundjaya, 2014)

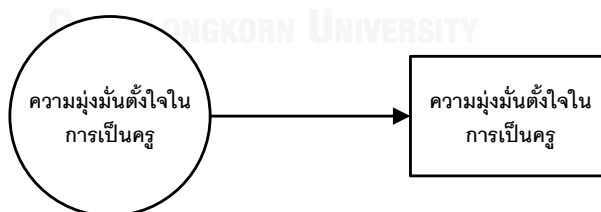
ทั้งนี้ มีนักวิจัยให้ความหมายคำว่าความมุ่งมั่นตั้งใจ หมายถึง เจตนาหรือความต้องการที่จะพยายามทำพฤติกรรมนั้นๆ สำหรับพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้การควบคุม เจตนาเพียงตัวเดียวก็เพียงพอที่จะทำนายพฤติกรรม นั่นคือ ยิ่งบุคคลมีเจตนาที่ที่แน่วแน่ในการทำพฤติกรรม บุคคลยังมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้นๆ (สิรินาฏ หงษ์ระนัย, 2545) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความมุ่งมั่นตั้งใจในทางธุรกิจ มาประยุกต์ใช้ศาสตร์การศึกษาโดยให้ความหมายของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ดังนั้นความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูเป็นกระบวนการทางความคิดที่ตนเองต้องการที่จะประกอบอาชีพครู โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้อย่างแน่วแน่และแสดงออกทางพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เช่น วิชาที่เกี่ยวกับเนื้อหารายวิชาที่ต้องไปประกอบวิชาชีพครู การพัฒนาวิชาชีพครู เป็นต้น

#### การวัดองค์ประกอบความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการวัดองค์ประกอบของความมุ่งมั่นตั้งใจพบว่าความมุ่งมั่นตั้งใจสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรความมุ่งมั่นตั้งใจเท่านั้น โดยจะพัฒนาจากมาตรวัดความมุ่งมั่นตั้งใจในบริบทของภาคธุรกิจ ที่มีประเด็นคำถาม คือ การกำหนดเป้าหมายในการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ และการเตรียมความพร้อมสู่การประกอบอาชีพในอนาคต (Akanbi, 2013; BarNir, Watson & Hutchins, 2011; Landry, 2003)

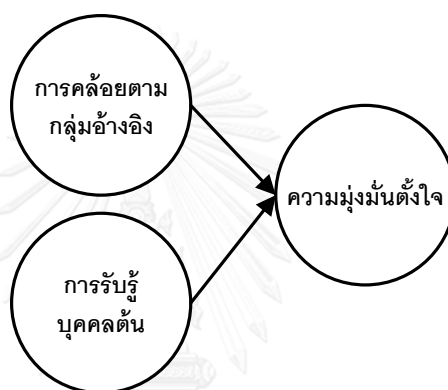
ในการวัดองค์ประกอบความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ในการวิจัยครั้งนี้เลือกใช้ตัวบ่งชี้การวัดและแบ่งองค์ประกอบครั้งนี้ ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู



ภาพ 2.5 โมเดลการวัดความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

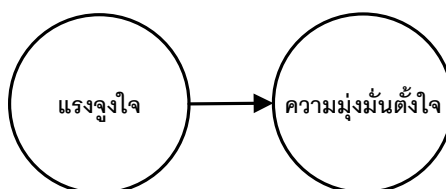
## ตอนที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

Karimi et al. (2014) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้บุคคลต้นแบบที่ส่งผลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนอาชีวศึกษา งานวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจอิทธิพลของการรับรู้บุคคลต้นแบบที่ส่งผลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนอาชีวศึกษา ตามทฤษฎีการทำงานตามแผนโดยตัวอย่างคือ เก็บข้อมูลตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ 7 มหาวิทยาลัย เป็นจำนวน 331 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้บุคคลต้นแบบและอิทธิพลจากภายนอกส่งอิทธิพลทางตรงไปยังความตั้งใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ภาพ 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้บุคคลต้นแบบและความตั้งใจ

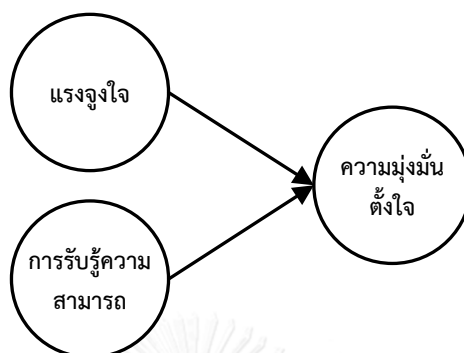
MacIntyre และ Blackie (2012) ทำการศึกษาเรื่อง การควบคุม การใช้กลยุทธ์แรงบันดาลใจ และการบูรณาการแรงจูงใจ ในการทำนายผลของการเรียนภาษาฝรั่งเศสและความมุ่งมั่นตั้งใจในการเรียนภาษาฝรั่งเศส งานวิจัยดังกล่าวใช้การวิเคราะห์ถดถอย (regression analysis) โดยเก็บข้อมูลจากนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในวิชาเรียนภาษาฝรั่งเศส 117 คน โดยการบูรณาการแรงจูงใจนั้นประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายภายใน การตั้งเป้าหมายภายนอก การรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ความสามารถ ผลจากการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ภาพ 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจและความตั้งใจ

Landry (2003) การศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถ แรงจูงใจ ผลลัพธ์ที่คาดหวังกับความมุ่งมั่นตั้งใจของนักเรียนในสถาบัน งานวิจัยดังกล่าววัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและตรวจสอบ

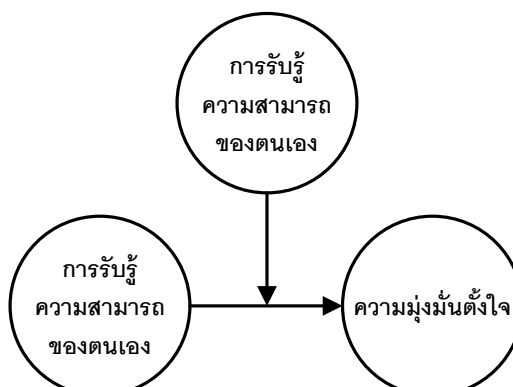
คุณภาพเครื่องมือวัดตัวแปรการรับรู้ความสามารถ แรงจูงใจ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ความมุ่งมั่นตั้งใจ และวิเคราะห์เพื่อความสัมพันธ์ด้วยวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) และการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า การรับรู้ความสามารถ แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ภาพ 2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถและความตั้งใจ

Tsai, Chang และ Peng (2014) ได้ศึกษาเรื่อง การขยายการเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถของผู้ประกอบการกับความมุ่งมั่นตั้งใจ การวิเคราะห์โมเดลส่งผ่านแบบปรับงานวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรส่งผ่านแบบปรับระหว่างการรับรู้ความสามารถกับความมุ่งมั่นตั้งใจเป็นการส่งผ่านการวางแผนควบคุมของผู้ประกอบการและตัวแปรที่ส่งอิทธิพลปรับคือตัวแปรอิทธิพลภายนอก (แรงจูงใจภายนอก) โดยทำการศึกษาจากตัวอย่าง 308 ทำการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ พบว่า อิทธิพลจากภายนอกส่งผลต่ออิทธิพลการรับรู้ความสามารถที่มีต่อความตั้งใจในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือกล่าวได้ว่า เมื่ออิทธิพลการรับรู้ความสามารถที่มีต่อความตั้งใจจะเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีอิทธิพลภายนอกลดลง

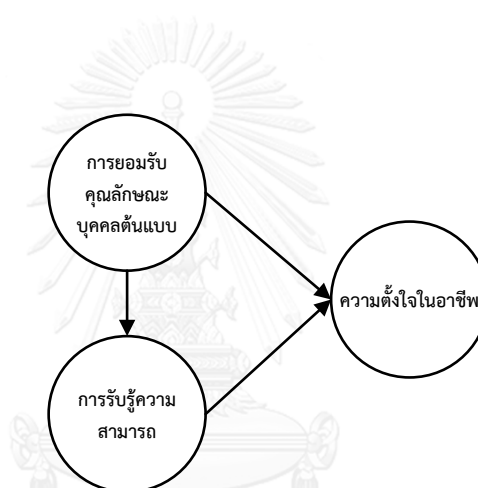
จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Tsai, Chang & Peng (2014) อธิบายตัวแปรอิทธิพลภายนอกกว่ามีความหมายเช่นเดียวกับตัวแปรแรงจูงใจภายนอกนั่นเอง



ภาพ 2.9 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถ แรงจูงใจภายนอก และ ความตั้งใจ



BarNir Watson และ Hutchins (2011) ได้ศึกษาโมเดลส่งผ่านและโมเดลส่งผ่านแบบปรับระหว่างความสัมพันธ์บุคคลต้นแบบ การรับรู้ความสามารถ และความมุ่งมั่นตั้งใจและเพศงานวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของบุคคลต้นแบบที่ส่งผลต่อความตั้งใจโดยความแตกต่างของอิทธิพลระหว่างเพศหญิงและเพศชายและมีการรับรู้ความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยให้ตัวอย่างเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบปรับปริญาตรีจำนวน 393 คน ผลการวิจัย พบว่าบุคคลต้นแบบส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีการรับรู้ความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ พบว่าเพศหญิงส่งอิทธิพลสูงระหว่างตัวแปรบุคคลต้นแบบไปยังการรับรู้ความสามารถมากกว่าเพศชาย และผลในส่วนของกรวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ พบว่า การรับรู้ความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังความตั้งใจโดยผู้หญิงจะมีอิทธิพลมากกว่าผู้ชาย



ภาพ 2.10 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบุคคลต้นแบบ การรับรู้ความสามารถ และความตั้งใจ

## ตอนที่ 6 กรอบความคิดการวิจัย

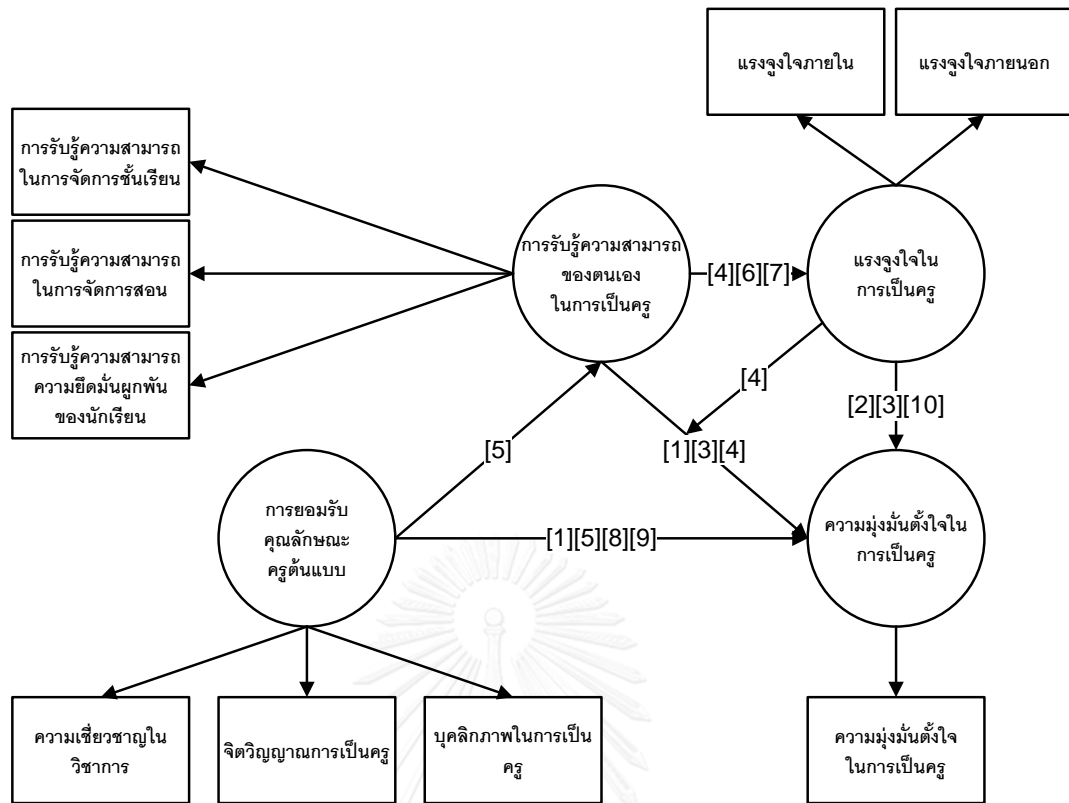
การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความตั้งใจในการเป็นครูพบว่า การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบส่งผลทางตรงความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู และการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบยังส่งอิทธิพลทางตรงมายังการรับรู้ความสามารถในการเป็นครู และการรับรู้ความสามารถตนเองในการเป็นครูยังส่งอิทธิพลทางตรงไปยังความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (Van Auken, Fry & Stephens, 2006; BarNir, Watson & Hutchins, 2011; Hackett, Esposito & O'Halloran, 1989; Karimi, Biemans, Landry, 2003; Lans, Chizari & Mulder, 2014; Nauta & Kokaly, 2001; Rachmawan, Lizar & Mangundjaya, 2014; Sequeira, Mueller & Mcgee, 2007; Tsai, Chang & Peng, 2014) และแรงจูงใจในการเป็นครู (ณัฐพล แจ้งอักษร, 2557; Tsai, Chang & Peng, 2014) โดยแรงจูงใจในการการเป็นครูส่งผลไปยังความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (Landry, 2003; MacIntyre & Blackie, 2012) และมีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองในการเป็นครูกับความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (Tsai, Chang & Peng, 2014) โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ตัวแปรแฝงวัดได้จากตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

ตัวแปรต้น ได้แก่ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ตัวแปรแฝงวัดได้จากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการ จิตวิญญาณการเป็นครู และบุคลิกภาพในการเป็นครู

ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ตัวแปรแฝงวัดได้จากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน การรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน การรับรู้ความสามารถการสร้างความยึดมั่นผูกพันแก่นักเรียน

ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ (Moderated Mediator) ได้แก่ แรงจูงใจในการเป็นครู ตัวแปรแฝงวัดได้จากตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก



หมายเหตุ [1] Karimi et al., 2014; [2] MacIntyre และ Blackie, 2012; [3] Landry, 2003; [4] Tsai, Chang และ Peng, 2014; [5] BarNir Watson และ Hutchins, 2011; [6] ธีรพล แจ็งอักษร, 2557; [7] Reeve, 2009; [8] Lavolette, Lefebvre & Brunel, 2012; [9] Van Auken & Stephens, 2006; [10] Sinclair, Dowson และ McInerney, 2006

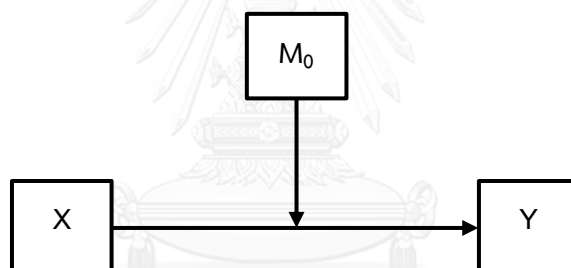
ภาพ 2.11 กรอบความคิดการวิจัย

## ตอนที่ 7 มโนทัศน์การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ

การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ (moderated mediation model) มีแนวคิดพื้นฐานมาจากตัวแปรส่งผ่าน (mediator) และตัวแปรปรับ (moderator) ลักษณะของการเกิดตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ เกิดขึ้นเมื่อตัวแปรปรับมีปฏิสัมพันธ์กับอิทธิพลของตัวแปรที่อยู่ในโมเดลส่งผ่าน (mediation model) โดยวิเคราะห์จะใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ในโมเดลสมการของตัวแปรแฝง

### แนวคิดการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ

แนวคิดพื้นฐานของการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ ที่มาจากการวิเคราะห์ตัวแปรปรับ ซึ่งตัวแปรปรับเป็นการหาขนาดความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนไปของอิทธิพลของตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผล โดยมีโอกาสเป็นทั้งบวกและลบ (Frazier, Tix & Barron, 2004) การวิเคราะห์ตัวแปรปรับนั้น มีลักษณะการวิเคราะห์เหมือนการวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ แต่ในการวิเคราะห์ตัวแปรปรับนั้นจะทราบว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลไปยังเส้นทางอิทธิพล (paths) ดังนั้นการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ จึงใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ในโมเดลสมการของตัวแปรแฝง



ภาพ 2.12 โมเดลอิทธิพลของตัวแปรปรับ ที่มา

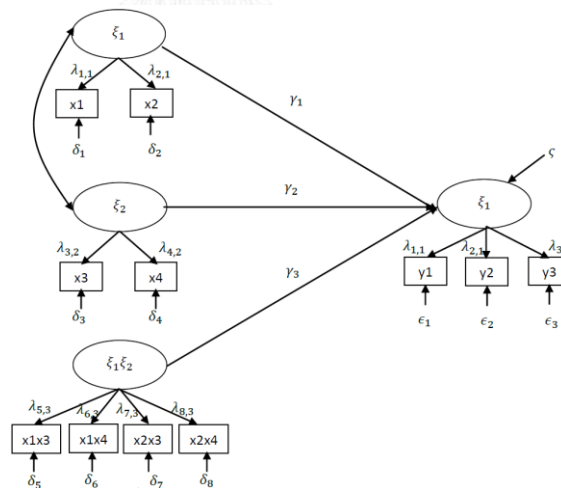
การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับนี้ใช้แนวคิดวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ในชนิดตัวแปรแฝง (latent variable) ที่มีผู้ศึกษาในอดีต 2 รูปแบบในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกันในขณะนั้น

ในช่วงแรกของการศึกษาการวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ Kenny & Judd 1984 อ้างถึงใน Jöreskog & Yang (1996) เป็นผู้เริ่มพัฒนาในรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างแบบไม่เป็นเส้นตรง ที่ใช้ในชื่อ The Kenny-Judd Model With Interaction Effect คือ ที่เป็นโมเดลจากการเกิดปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงสองตัว โดยโมเดลจะใช้ประโยชน์จากตัวแปรสังเกตได้ ที่อธิบายในรูปสมการการวิเคราะห์ถดถอยชนิดไม่เป็นเส้นตรง (non-linear regression) และได้อธิบายถึงข้อกำหนดเบื้องต้นไว้ 6 ประการ แต่ประการที่สำคัญคือประการที่ 4-6 ที่ใช้ในการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ คือ

1) ตัวแปรแฝงภายนอกทั้งสอง ต้องเป็นการแจกแจงปกติสองตัวแปร (bivariate normal) ที่มีค่าเฉลี่ยเป็น 0

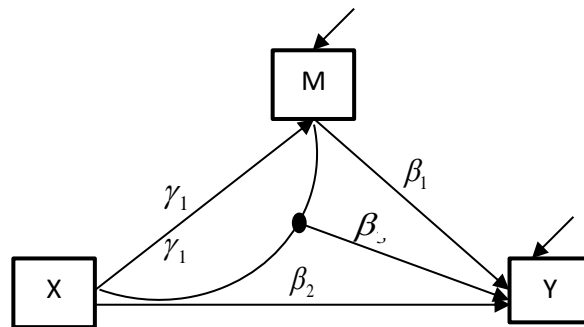
- 2) ความคลาดเคลื่อนจากการวัดของตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงปกติที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 และความแปรปรวน เท่ากับ ค่าใดๆ
- 3) ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ที่ลำดับที่  $i$  มีการแจกแจงปกติที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 และมีความแปรปรวนเท่ากับ ค่าใดๆ
- 4) ความคลาดเคลื่อนของการวัดระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก เป็นอิสระต่อกัน
- 5) ความคลาดเคลื่อนของการวัดกับตัวแปรแฝงภายนอกเป็นอิสระต่อกัน
- 6) ความคลาดเคลื่อนจากการวัดของตัวแปรสังเกต เป็นอิสระต่อความคลาดเคลื่อนของการวัด และตัวแปรแฝงภายนอก

รูปแบบที่สอง Harmer, Duncan, Duncan, Acock และ Boles, (1998) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบปฏิสัมพันธ์ในภาพที่ชัดเจนขึ้นตามแนวคิดของ Kenny และ Judd (1984) โดยโมเดลถดถอยตัวชี้วัดพหุของอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (the multiple indicator regression model of interaction effect) คือการศึกษาอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ในลักษณะตัวแปรแฝงที่มีตัวบ่งชี้ ที่วิเคราะห์โดยการสร้างตัวบ่งชี้ (indicator) ของตัวแฝงโดยการจัดกระทำ latent interaction ด้วยการนำตัวบ่งชี้ของตัวแปรทั้งสองมาคูณเพื่อเป็นตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรที่สร้างขึ้น เช่นตัวแปร  $x_1 \times x_3$  ตัวแปร  $x_1 \times x_4$  ตัวแปร  $x_2 \times x_3$  ตัวแปร  $x_2 \times x_4$  และตามแนวคิดการทดสอบปฏิสัมพันธ์ เมื่อทราบตัวแปรปรับทำให้การวิเคราะห์นี้เป็นกรวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรปรับ (moderation effect) ดังภาพ 2.13



ภาพ 2.13 โมเดลถดถอยตัวชี้วัดพหุของอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ ที่มา

รูปแบบที่ 2 โดยมี Muthén และ Asparouhov (2015) นำเสนอการวิเคราะห์โดยสมการคณิตศาสตร์ของอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ที่สามารถช่วยในการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับโดยไม่มีสร้างตัวแปรเพิ่ม โดยวิเคราะห์ตามสมการคณิตศาสตร์ของการวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์  $y_i = \beta_0 + \beta_1 m_i + \beta_3 x_i m_i + \epsilon_{1i}$  และ  $m_i = \gamma_0 + \gamma_i x_i + \epsilon_{2i}$  โดย อิทธิพลทางอ้อมมีค่าดังสมการคือ  $\beta_1 \gamma_1 + \beta_3 \gamma_1$  และอิทธิพลทางตรงมีค่าดังสมการคือ  $\beta_2 + \beta_3 \gamma_0$  ดังภาพที่ 2.14



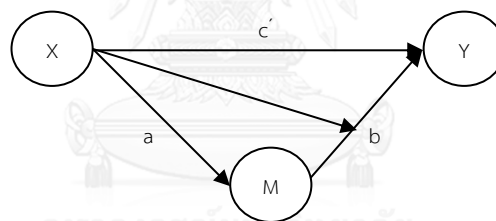
ภาพ 2.14 โมเดลส่งผ่านที่มีตัวแปรเป็นอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ ที่มา

### ประเภทของการเกิดตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ

Little, Card, Bovaird, Preacher และ Crandall (2007) ได้อธิบายรูปแบบของโมเดลส่งผ่านแบบปรับที่ตัวแปรอยู่ในลักษณะตัวแปรแฝงว่าสามารถแบ่งประเภทได้ 5 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปร (X) ปรับบนอิทธิพล b

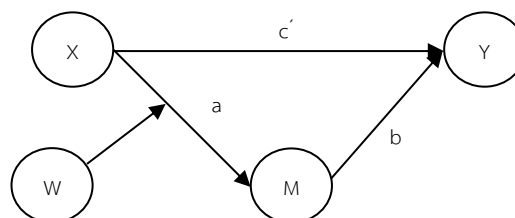
เมื่อตัวแปร (X) เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงยังตัวแปร (Y) และเมื่อตัวแปร (X) ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปร (M) และตัวแปร (X) ยังส่งอิทธิพลไปอิทธิพลระหว่างตัวแปร (M) และตัวแปร (Y)



ภาพ 2.15 การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปร (X) ปรับบนอิทธิพลของ b

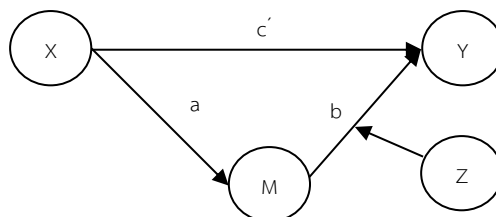
2. การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น (W) มีอิทธิพลยังอิทธิพล a

เมื่อตัวแปร (X) เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงยังตัวแปร (Y) และเมื่อตัวแปร (X) ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปร (M) และมีตัวแปร (W) ที่ส่งอิทธิพลไปอิทธิพลระหว่างตัวแปร (X) และตัวแปร (M)



ภาพ 2.16 การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น (W) มีอิทธิพลยังอิทธิพล a

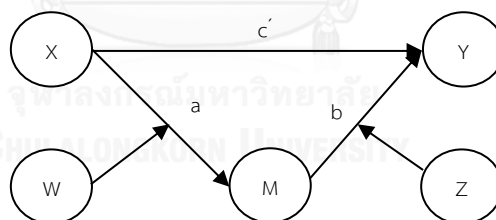
3. การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น (Z) มีอิทธิพลยังอิทธิพล b เมื่อตัวแปร (X) เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงยังตัวแปร (Y) และเมื่อตัวแปร (X) ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปร (M) และมีตัวแปร (Z) ที่ส่งอิทธิพลไปอิทธิพลระหว่างตัวแปร (M) และตัวแปร (Y) ซึ่งเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์ในการวิจัยฉบับนี้



ภาพ 2.17 การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น (Z) มีอิทธิพลยังอิทธิพล b

4. การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น 2 คือ ตัวแปร (W,Z) มีอิทธิพลไปยังอิทธิพล a อิทธิพล b

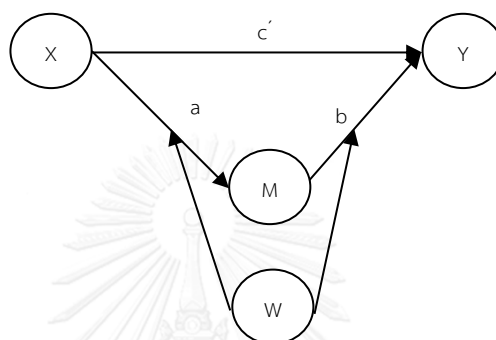
เมื่อตัวแปร (X) เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงยังตัวแปร (Y) และเมื่อตัวแปร (X) ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปร (M) โดยมีตัวแปร (Z) ที่ส่งอิทธิพลไปอิทธิพลระหว่างตัวแปร (M) และตัวแปร (Y) นอกจากนี้มีตัวแปร (W) ที่ส่งอิทธิพลไปอิทธิพลระหว่างตัวแปร (X) และตัวแปร (M)



ภาพ 2.18 การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น 2 คือ ตัวแปร (W,Z) มีอิทธิพลไปยังอิทธิพล a

5.การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น (W) มีอิทธิพลไปยังอิทธิพล a อิทธิพล b

เมื่อตัวแปร (X) เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงยังตัวแปร (Y) และเมื่อตัวแปร (X) ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางตัวแปร (M) โดยมีตัวแปร (W) ที่ส่งอิทธิพลไปอิทธิพลระหว่างตัวแปร (X) และตัวแปร (M) นอกจากนั้นตัวแปร (W) ที่ส่งอิทธิพลไปอิทธิพลระหว่างแปร (M) และตัวแปร (Y) อีกด้วย



ภาพ 2.19 การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น (W) มีอิทธิพลไปยังอิทธิพล a

การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับ (moderated mediation model) มีการพัฒนามากกว่า 30 ปี ในรูปแบบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ ทั้งในรูปแบบการสร้าง latent interaction ที่เป็นวิธีดั้งเดิมของ Kenny และ Judd (1984) แต่วิธีนี้ผิดข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้ ML ในประมาณค่าเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยฉบับนี้จึงใช้ วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ในระดับอิทธิพล ของ Muthén และ Asparouhov (2015) ที่มีความแกร่งกว่าในการวิเคราะห์ข้อมูลสัมพันธ์

การเกิดอิทธิพลส่งผ่านแบบปรับนั้นสามารถเกิดได้หลายรูปแบบตามธรรมชาติของตัวแปรซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้เป็นเพียงรูปแบบของ การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านแบบปรับในกรณีที่มีตัวแปรเพิ่มขึ้น (Z) มีอิทธิพลยังอิทธิพล b เมื่อตัวแปร (X) เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงยังตัวแปร (Y) และเมื่อตัวแปร (X) ส่งอิทธิพลทางอ้อม ตามที่อธิบายข้างต้น ดังนั้นงานวิจัยเรื่องนี้จึงใช้การวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ในระดับอิทธิพลตามวิธีของ Muthén และ Asparouhov (2015)



### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship research) โดยมีวัตถุประสงค์สองประการ ประการแรกเพื่อศึกษาระดับของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา และประการที่สองเพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับอิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากรและตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้คือ นิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2558 โดยตัวอย่างคือ นิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษาชั้นปีที่ 1, 3 และ 5 ประจำปีการศึกษา 2558 จากมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการของ Preacher และ Coffman (2006) ในการคำนวณขนาดตัวอย่างผ่านเว็บไซต์ <http://www.quantpsy.org/rmse/rmse.htm> มีการกำหนด  $\alpha = 0.05$ , Degrees of Freedom = 35, Desired Power 0.95, Null RMSEA = 0.05 และ alternative RMSEA = 0.08 ได้ขนาดตัวอย่างวิจัยที่เหมาะสมจำนวน 437 คน และเพื่อชดเชยอัตราการตอบกลับผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจำนวน 900 คน

#### การกำหนดตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มีตัวอย่าง คือ นิสิตสาขาการศึกษาของมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครเป็นมหาวิทยาลัยส่วนกลางที่มีนิสิตมาจากทั่วประเทศที่แสดงให้เห็นว่าตัวอย่างมีความหลากหลายเพียงพอ จากนั้นจึงเลือกใช้วิธีการได้มาซึ่งตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มมหาวิทยาลัยใช้การสุ่มอย่างง่าย มหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งตัวอย่างที่ได้คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มชั้นปีที่ศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) การสุ่มวิธีนี้ใช้กับประชากรที่มีลักษณะแตกต่างกันมากแต่สามารถแยกเป็นกลุ่มๆ ย่อยตามลักษณะที่สนใจศึกษา (วรรณิ แกมเกตุ, 2555) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการแบ่งชั้นภูมิเป็นนิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาทางการศึกษาชั้นปีที่ 1, 3 และ 5 ประจำปีการศึกษา 2558 เนื่องจากต้องการให้ได้ตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันตามประสบการณ์จึงเว้นการเก็บข้อมูลปี 2 และ ปี 4 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างให้ได้จำนวน 900 คน จากการเก็บรวบรวมได้ตัวอย่างนิสิตจำนวน 542 คน จาก 900 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 58.56 รายละเอียดของตัวอย่างเมื่อจำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษา ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้คืนจำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษา

มหาวิทยาลัย	ชั้นปี						รวม	
	1		3		5			
	ส่ง	ได้คืน	ส่ง	ได้คืน	ส่ง	ได้คืน	ส่ง	ได้คืน
มหาวิทยาลัย ก	100	72	100	50	100	72	300	194 (64.67)
มหาวิทยาลัย ข	100	64	100	58	100	74	300	196 (65.33)
มหาวิทยาลัย ค	100	44	100	65	100	28	300	137 (45.67)
รวม	300	180 (60)	300	173 (57.67)	300	174 (58)	900	527 (58.56)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าร้อยละของจำนวนที่ได้คืนกลับมา

### ตัวแปรการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย คือ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

### นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรวิจัย

การยอมรับคุณลักษณะครูบุคคลต้นแบบ หมายถึง ระดับการยอมรับของนิสิตครูที่มีต่อพฤติกรรมของครูต้นแบบที่ส่งผลถึงแรงบันดาลใจ และความปรารถนาที่เกี่ยวข้องกับการสนใจติดตามและพัฒนาตนเองด้านความสามารถทางวิชาการ การมีจิตใจที่มุ่งพัฒนานักเรียน และการมีบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ในการเป็นครู โดยสามารถวัดการรับรู้คุณลักษณะของบุคคลต้นแบบได้ 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความเชี่ยวชาญในวิชาการ หมายถึง ระดับความรู้สึกของนิสิตครูที่มีต่อครุต้นแบบในความเข้าใจในศาสตร์ความรู้ โดยสามารถอธิบายได้อย่างละเอียด ตอบคำถามในอย่างถูกต้อง ชัดเจนเป็นที่รู้จัก และมีพฤติกรรมที่มีความสนใจติดตามและฝึกฝนหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) จิตวิญญาณการเป็นครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของนิสิตครูที่มีต่อครุต้นแบบที่ทุ่มเทในการพัฒนานักเรียนอย่างไม่หวังผลตอบแทน และส่งเสริมให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม

3) บุคลิกภาพในการเป็นครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของนิสิตครูที่มีต่อครุต้นแบบในพฤติกรรมที่แสดงออก การวางตัว การแต่งกาย มีไหวพริบและมีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถเป็นผู้ตัดสินใจที่ดี มีความเป็นผู้นำและมีกริยามารยาทเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมแก่การเป็นครู

แรงจูงใจในการเป็นครู หมายถึง ระดับพฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นแรงกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในและภายนอกที่ทำให้นิสิตครูรู้สึกอยากจะทำประกอบอาชีพครูโดยสามารถวัดแรงจูงใจในการเป็นครูได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) แรงจูงใจภายใน หมายถึง ระดับพฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นแรงกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในที่ทำให้นิสิตครูรู้สึกอยากจะทำประกอบอาชีพครู

2) แรงจูงใจภายนอก หมายถึง ระดับพฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นแรงกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกที่ทำให้นิสิตครูรู้สึกอยากจะทำประกอบอาชีพครู

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู หมายถึง ระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองในบทบาทของความเป็นครู โดยเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียน ควบคุมดูแลนักเรียนในห้องเรียน และสร้างหรือสนับสนุนความมุ่งมั่นให้กับนักเรียน สามารถวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองได้จาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน หมายถึง ระดับความมั่นใจในความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพฤติกรรมและความรู้สึกของนักเรียนในชั้นเรียน โดยสร้างข้อตกลงกับนักเรียน สร้างความสนใจในการเรียน เสริมสร้างสมาธิให้ชั้นเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และควบคุมพฤติกรรมนักเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน

2) การรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน หมายถึง ระดับความมั่นใจในความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความรู้ และเทคนิคการสอนตั้งแต่เตรียมตัวจัดทำแผน ดำเนินการสอน สามารถประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

3) การรับรู้ความสามารถสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน หมายถึง ระดับความมั่นใจในความสามารถที่ทำให้นักเรียนเกิดการจดจ่อกับการเรียนรู้ ทุ่มเทเวลาให้กับการเรียน เชื่อมั่นในความสามารถในการเรียน และเห็นความสำคัญของการเรียน

ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู หมายถึง ระดับความตั้งใจหรือเจตนาของบุคคลที่มีความมานะเพียรพยายามในการเป็นครู โดยมีการวางแผนในการศึกษาและกำหนดเป้าหมายล่วงหน้าที่จะประกอบอาชีพครู โดยการวัดตัวแปรความมุ่งมั่นตั้งใจประกอบด้วย เพียงองค์ประกอบเดียว คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

### เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามได้พัฒนามาจากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรวิจัย โดยเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อวัด การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ในตัวอย่างนิสิตในสาขาการศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งได้ 5 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ เกรดเฉลี่ย ชั้นปีที่ศึกษา สาขาวิชา มหาวิทยาลัย และบุคคลต้นแบบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ โดยข้อความสำหรับนิสิตที่มีบุคคลต้นแบบจะถามในลักษณะครูของฉัน และนิสิตที่มีบุคคลต้นแบบจะถามในลักษณะครูในอุดมคติของฉัน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการเป็นครู

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

โดยมีตัวอย่างข้อความคำถามในเครื่องมือวิจัยดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 ตัวอย่างข้อความคำถามในเครื่องมือวิจัย

ตัวแปร	แนวข้อคำถาม
การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ	ครูของฉัน/ครูในอุดมคติของฉัน.....
ความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการ	- คำถามที่เกี่ยวกับการสอนและเนื้อหาวิชาการ เช่น ครูของฉัน/ครูในอุดมคติของฉันเป็นคนเก่งในด้านเนื้อหาวิชา ครูของฉัน/ครูในอุดมคติของฉันสามารถตอบคำถามที่ฉันสงสัยได้ชัดเจน
จิตวิญญาณการเป็นครู	- คำถามที่แสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงจิตวิญญาณความเป็นครู เช่น ครูของฉัน/ครูในอุดมคติของฉันสร้างกำลังใจในการเรียนให้กับฉัน ครูของฉัน/ครูในอุดมคติของฉันช่วยฉันในทุกเรื่องที่มีปัญหา
บุคลิกภาพในการเป็นครู	- คำถามเกี่ยวกับบุคลิกที่ดีในการเป็นครูของบุคคลต้นแบบ เช่น ครูของฉัน/ครูในอุดมคติของฉัน มีความมั่นใจในตนเองครูของฉัน/ครูในอุดมคติของฉันสุภาพเรียบร้อย
แรงจูงใจในการเป็นครู	ครูเป็นอาชีพที่ฉันรู้สึกที่...
แรงจูงใจภายใน	- คำถามแสดงถึงแรงกระตุ้นจากภายในที่ทำให้อยากเป็นครู เช่น ครูเป็นอาชีพที่ฉันรู้สึกว่าที่ฉันทำแล้วจะสนุก ครูเป็นอาชีพที่ฉันรู้สึกว่าที่ทำให้ฉันได้ทำประโยชน์แก่สังคม
แรงจูงใจภายนอก	- คำถามแสดงถึงแรงกระตุ้นจากภายนอกที่ทำให้อยากเป็นครู เช่น ครูเป็นอาชีพที่ฉันรู้สึกว่าสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ครูเป็นอาชีพที่ฉันรู้สึกว่าสังคมให้การชื่นชม

ตัวแปร	แนวข้อคำถาม
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการเป็นครู	ฉันสามารถ...
การรับรู้ความสามารถ ในการจัดการชั้นเรียน	- คำถามที่แสดงถึงความมั่นใจที่สามารถจัดการพฤติกรรมนักเรียนได้ เช่นฉันสามารถกระตุ้นนักเรียน ที่ไม่ค่อยสนใจเรียนให้สนใจเรียนได้ ฉันสามารถสร้างบรรยากาศให้เอื้อกับการเรียนการสอน
การรับรู้ความสามารถ ในการจัดการสอน	- คำถามที่แสดงถึงความมั่นใจในการสอนให้นักเรียนเข้าใจ เช่น ฉันสามารถปรับบทเรียนให้ เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละบุคคลฉันสามารถตอบคำถามผู้เรียนได้อย่างชัดเจนและเข้าใจ
การรับรู้ความสามารถสร้าง ความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน	- คำถามที่แสดงถึงความมั่นใจในการส่งเสริมให้นักเรียนรักในการเรียน เช่น ฉันสามารถทำใ้ นักเรียนเข้าใจถึงความสำคัญของการเรียน ฉันสามารถจูงใจให้นักเรียนสนใจในวิชาเรียนได้
ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู	
ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู	คำถามที่แสดงถึงความพยายามเพื่อจะเป็นครู เช่น อาชีพครูเป็นอาชีพเดียวที่ฉันคิดจะทำ และ แม้ว่ามีโอกาสทำงานในอาชีพอื่นที่ดีกว่าแต่ฉันก็จะเลือกเป็นครู

### โครงสร้างเนื้อหาของตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรการยอมรับคุณลักษณะครู  
ต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจ  
ในการเป็นครู โดยมีโครงสร้างเนื้อหาของตัวแปรในโมเดลและจำนวนข้อคำถาม ดังตาราง 3.3

ตาราง 3.3 โครงสร้างเนื้อหาของตัวแปร

องค์ประกอบที่วัด	ตัวบ่งชี้	จำนวนข้อ
การยอมรับคุณลักษณะ ครูต้นแบบ	- การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ	7
	- การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครู	5
	- การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู	7
	รวม	19
แรงจูงใจใน การเป็นครู	- แรงจูงใจภายใน	5
	- แรงจูงใจภายนอก	7
	รวม	12
การรับรู้ความสามารถ ของตนเองในการเป็นครู	- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน	8
	- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน	9
	- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน	8
	รวม	25
ความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการเป็นครู	- ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู	9
	รวม	9
รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด		65

ลักษณะข้อคำถามของแบบสอบถามเป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยการให้คะแนนข้อ  
คำถามเชิงบวก โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของการวัดการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการ  
เป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ดังตารางที่ 3.4

ตาราง 3.4 คะแนนเฉลี่ยของความรู้สึก/ความคิดเห็น/ความมั่นใจและความหมาย

คะแนนเฉลี่ยของ ความรู้สึก/ความคิดเห็น/ความมั่นใจ	ความหมาย
1.00-1.49	มีระดับความรู้สึก/ความคิดเห็น/ความมั่นใจน้อยที่สุด
1.50-2.49	มีระดับความรู้สึก/ความคิดเห็น/ความมั่นใจน้อย
2.50-3.49	มีระดับความรู้สึก/ความคิดเห็น/ความมั่นใจปานกลาง
3.50-4.49	มีระดับความรู้สึก/ความคิดเห็น/ความมั่นใจมาก
4.50-5.00	มีระดับความรู้สึก/ความคิดเห็น/ความมั่นใจมากที่สุด

### การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือในงานวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู แล้วกำหนดนิยามของตัวแปรและโครงสร้างของตัวแปร

ขั้นตอนที่ 2 นำนิยามตัวแปรที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่ 1 สร้างผังตารางการสร้างแบบสอบถามตามหลักการวัดผล

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำร่างแบบสอบถามตามตารางโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยการปรับข้อความที่มีอยู่จากเครื่องมือวิจัยเดิมและสร้างเพิ่มข้อความให้เหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการและบริบท นำเสนอข้อความที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและ ตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด นิยามเชิงปฏิบัติการ ตารางกำหนดโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัด และแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านตัวแปรเกี่ยวกับการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เพื่อรับการตรวจสอบคุณภาพ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของ 1) แบบวัดการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ 2) แบบวัดแรงจูงใจในการเป็นครู 3) แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และ 4) แบบวัดความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพ 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ใช้การตรวจเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านตัวแปรเกี่ยวกับการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู จำนวน 2 คน โดยพิจารณาจากค่า IOC ใช้เกณฑ์ในการตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา และจุดประสงค์ในกรณีค่า IOC มากกว่า 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา และจุดประสงค์ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) เมื่อกำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่มุ่งวัดหรือไม่ โดยกำหนดคะแนนความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการคือ 1 = สอดคล้อง, 0 = ไม่แน่ใจ และ -1 = ไม่สอดคล้อง ผลการตรวจสอบพบว่า เครื่องมือในการวิจัยฉบับนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 และพิจารณาปรับปรุงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดดังตาราง 3.5

ตาราง 3.5 การปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตัวบ่งชี้

ข้อคำถามเดิม	ค่า IOC	ข้อคำถามปรับแก้ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ
<b>การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน</b>		
ทำให้นักเรียนที่สอบตกยังสู้กับการเรียน	0.50	ทำให้นักเรียนที่สอบตกยังคงพยายามกับการเรียน
<b>การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน</b>		
สร้างความมั่นใจให้นักเรียนที่เคยผิดพลาด	0.75	ให้โอกาสและสร้างกำลังใจกับนักเรียนที่สอบตก หรือนักเรียนที่ทำผิดพลาด
<b>ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู</b>		
โรงเรียนใกล้ไกลไม่ได้เป็นอุปสรรคสำหรับฉัน	0.75	ไม่ว่างานครูจะลำบากยุ่งยากแค่ไหนในการรับผิดชอบนักเรียน ฉันก็ยังอยากเป็นครู

2) การทดลองใช้ (try out) แบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้กับนิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษาที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัยเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยตรวจสอบค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) สำหรับเกณฑ์การประเมินความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยครั้งนี้พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) ในการตรวจสอบคุณภาพจะทำการ

วิเคราะห์โดยจำแนกออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มนิสิตที่มีบุคคลต้นแบบ และกลุ่มนิสิตที่ไม่มีบุคคลต้นแบบ ผลการตรวจสอบพบว่า มีช่วงพิสัยความเที่ยงเท่ากับ 0.74-0.94 และ 0.70-0.92 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ในทุกตัวบ่งชี้ ผลการตรวจสอบแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยฉบับนี้มีความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ดังตาราง 3.6

**ตาราง 3.6** การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง

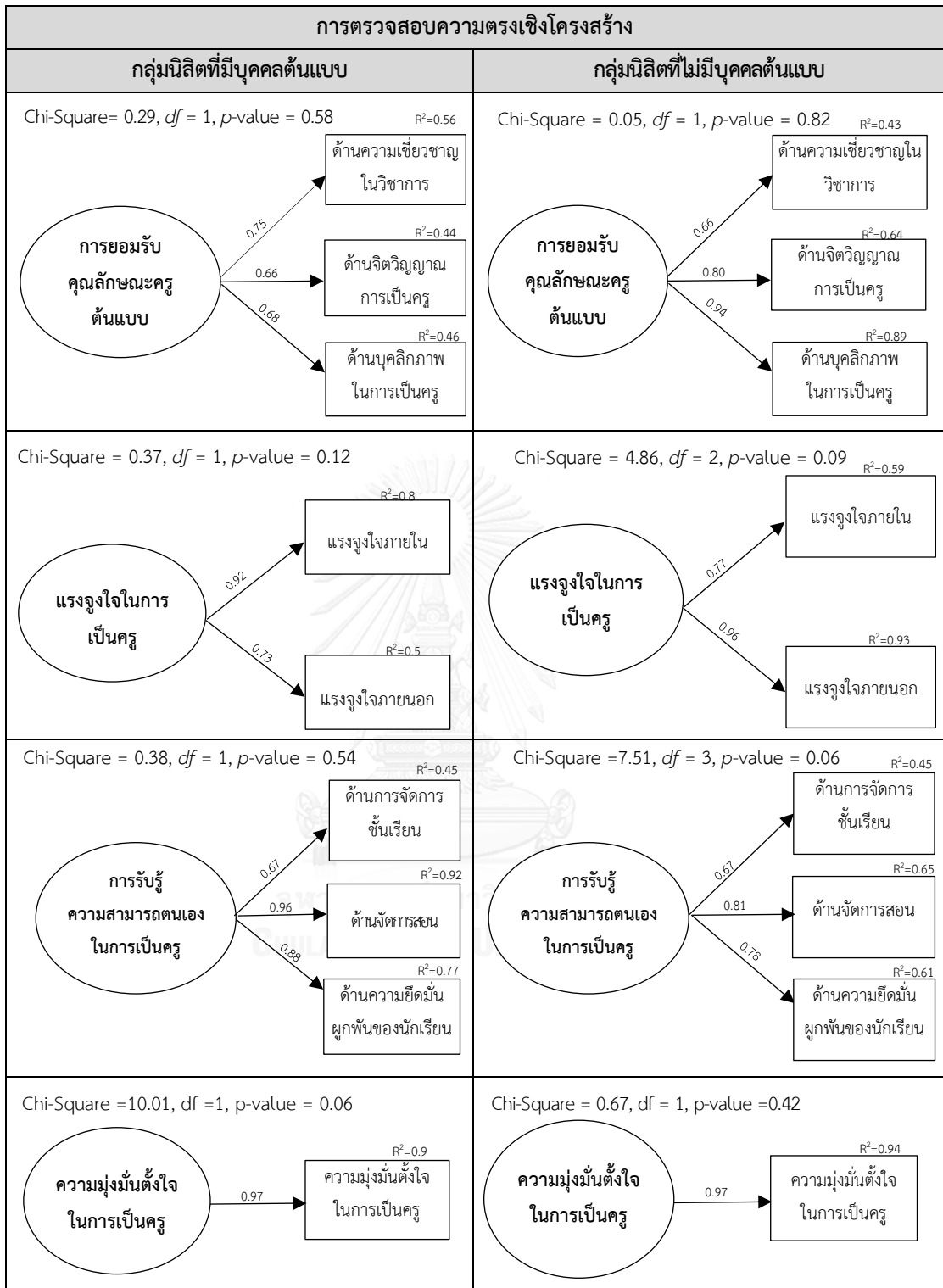
เครื่องมือวิจัย	จำนวนข้อ	ความเที่ยง	
		กลุ่มนิสิตที่มีบุคคลต้นแบบ	กลุ่มนิสิตที่ไม่มีบุคคลต้นแบบ
<b>การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ</b>			
การรับรู้คุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ	7	0.74	0.70
การรับรู้คุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครู	5	0.81	0.74
การรับรู้คุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู	7	0.83	0.76
<b>แรงจูงใจในการเป็นครู</b>			
แรงจูงใจภายใน	5	0.81	0.77
แรงจูงใจภายนอก	7	0.90	0.79
<b>การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู</b>			
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน	8	0.90	0.88
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน	9	0.91	0.89
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความเชื่อมั่นผูกพันให้กับนักเรียน	8	0.94	0.92
<b>ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู</b>			
ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู	9	0.89	0.91

3) ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) วิธีการนี้เป็นวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ด้วยตัวอย่างที่เป็นกลุ่มนิสิตที่มีบุคคลต้นแบบจำนวน 45 คน และกลุ่มนิสิตที่ไม่มีบุคคลต้นแบบจำนวน 19 คน ผลการตรวจสอบ พบว่าเครื่องมือวิจัยมีความตรงเชิงโครงสร้างโดยโมเดลการวัดตัวแปรตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าความน่าจะเป็นที่มากกว่า 0.05 ในทุกตัวแปรที่ทำการศึกษาดังตาราง 3.7 และภาพ 3.1



ตาราง 3.7 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ตัวแปร	กลุ่มนิสิตที่มี	บุคคลต้นแบบ				ไม่มีบุคคลต้นแบบ			
		$\hat{\beta}$	SE	t	R <sup>2</sup>	$\hat{\beta}$	SE	t	R <sup>2</sup>
<b>การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ (EXPOS)</b>									
การรับรู้คุณลักษณะครูต้นแบบด้าน ความเชี่ยวชาญในวิชาการ (EXP)		0.75	0.06	12.75	0.56	0.66	0.137	4.812	0.43
การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ด้านจิตวิญญาณการเป็นครู (SPI)		0.66	0.12	5.76	0.44	0.80	0.135	5.932	0.64
การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู (PER)		0.68	0.11	6.03	0.46	0.94	0.118	8.012	0.89
<b>ดัชนีวัดความสอดคล้อง</b>		Chi-Square= 0.29, df = 1, p-value = 0.58				Chi-Square=0.05, df = 1, p-value= 0.82			
<b>แรงจูงใจในการเป็นครู (MOT)</b>									
แรงจูงใจภายใน (IN)		0.92	0.02	51.88	0.84	0.77	0.074	10.433	0.59
แรงจูงใจภายนอก (EX)		0.73	0.06	12.04	0.53	0.96	0.000	999.00	0.93
<b>ดัชนีวัดความสอดคล้อง</b>		Chi-Square= 2.37, df = 1, p-value = 0.12				Chi-Square = 4.86, df = 2, p-value = 0.09			
<b>การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู (EFF)</b>									
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการ เป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน (MAN)		0.67	0.07	9.41	0.45	0.67	0.12	5.67	0.45
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการ เป็นครูด้านการจัดการสอน (TEAC)		0.96	0.05	19.59	0.92	0.81	0.07	11.87	0.65
การรับรู้ความสามารถของตนเองใน การเป็นครูด้านสร้างที่ยึดมั่น ผูกพันให้กับนักเรียน (EN)		0.88	0.06	16.12	0.77	0.78	0.08	9.94	0.61
<b>ดัชนีวัดความสอดคล้อง</b>		Chi-Square = 0.38, df = 1, p-value = 0.54				Chi-Square =7.51, df = 3, p-value = 0.06			
<b>ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (INTENT)</b>									
ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (INTEN)		0.97	0.00	999.00	0.94	0.97	0.00	999.00	0.94
<b>ดัชนีวัดความสอดคล้อง</b>		Chi-Square =10.01, df =1, p-value = 0.06				Chi-Square = 0.67, df = 1, p-value =0.42			



ภาพ 3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ การวัดตัวแปรแรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ตัวแปรความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

สรุปได้ว่าการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พบว่า เครื่องมือวิจัยทั้งหมดในงานวิจัยฉบับนี้มีคุณภาพทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหา ที่มีความเที่ยงอยู่ในระดับสูงและมีความตรงเชิงโครงสร้าง จึงกล่าวได้ว่าเครื่องมือวิจัยเหมาะสมในการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากนิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษาไปยังสำนักคณบดีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากนั้นติดตามข้อมูลทางโทรศัพท์ และเดินทางไปติดต่อด้วยตนเองเมื่อติดต่อจากเจ้าหน้าที่เพื่อเข้าขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลอนุมัติ จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลกับสาขาหรือชั้นปีต่าง ๆ จนได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามที่ได้กำหนด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ SPSS for Windows version 23 และโปรแกรม Mplus version 7.0 ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

เพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัยและตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้น ประกอบด้วย ความถี่ (N) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) สัมประสิทธิ์การแปรผัน (coefficient of variation: CV) ค่าความเบ้ (Skewness: Sk) ค่าความโด่ง (Kurtosis: Ku)

#### 2) การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1) การวิเคราะห์จำนวนความถี่ (N) ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) พร้อมทั้งวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยจำแนกตามมหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ศึกษา และการมีบุคคลต้นแบบ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อศึกษาระดับของการยอมรับคุณลักษณะครุต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษา ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

2.2) วิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโมเดลส่งผ่านแบบปรับระหว่างการรับรู้คุณลักษณะของบุคคลต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู

และความตั้งใจในการเป็นครูเพื่อต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ข้อที่ 2 โดยใช้โปรแกรม Mplus Version 7.0 เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู แรงจูงใจในการเป็นครูและความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยแรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน และอิทธิพลแบบส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูโดยแตกต่างกันตามระดับแรงจูงใจในการเป็นครู



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา 2) พัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับอิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ซึ่งสามารถแบ่งวัตถุประสงค์ย่อยได้เป็น 2 ข้อ ดังต่อไปนี้ 2.1) พัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ 2.2) พัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย จึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ให้สามารถเข้าใจได้สะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และเครื่องหมายที่ใช้แทนตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
VAR	หมายถึง	ความแปรปรวน
CV	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง
Chi-square	หมายถึง	ดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนประเภทไค-สแควร์
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	หมายถึง	องศาอิสระ
R <sup>2</sup>	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

EXPOS	หมายถึง	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ
EXP	หมายถึง	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ
SPI	หมายถึง	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครู
PER	หมายถึง	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู
MOT	หมายถึง	แรงจูงใจในการเป็นครู
IN	หมายถึง	แรงจูงใจภายใน
EX	หมายถึง	แรงจูงใจภายนอก
EFF	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู
MAN	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน
TEAC	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน
EN	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ด้านสร้างความเชื่อมั่นผูกพันให้กับนักเรียน
INTENT	หมายถึง	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (ระดับตัวแปรแฝง)
INTEN	หมายถึง	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (ระดับตัวแปรสังเกตได้)

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลภูมิหลังของตัวอย่างวิจัย ประกอบด้วยเพศ มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ศึกษา การมีบุคคลต้นแบบ รายละเอียดของบุคคลที่เป็นต้นแบบ และรายละเอียดของตัวอย่างที่จำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ โดยนำเสนอค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (N) ร้อยละ (%) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ข้อมูลภูมิหลังของตัวอย่าง

ตัวอย่างในการวิจัย คือ นิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษาชั้นปีที่ 1 3 และ 5 ในปีการศึกษา 2558 จากมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ประกอบด้วยมหาวิทยาลัย 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัย ก มหาวิทยาลัย ข และ มหาวิทยาลัย ค จำนวน 527 คน ผลจากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.40) ซึ่งมากกว่าเพศชายคิดเป็น (ร้อยละ 33.00) เมื่อพิจารณาจำแนกตามมหาวิทยาลัย พบว่านิสิตส่วนใหญ่อยู่ในมหาวิทยาลัย ข จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 37.20) รองลงมาคือ นิสิตมหาวิทยาลัย ก (ร้อยละ 36.80) และนิสิตมหาวิทยาลัย ค (ร้อยละ 26.00) เมื่อพิจารณาจำแนกตามชั้นปี พบว่า นิสิตกำลังศึกษาในชั้นปีที่ 1 (ร้อยละ 34.2) ชั้นปีที่ 3 (ร้อยละ 32.8) ชั้นปีที่ 5 (ร้อยละ 33.00) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ พบว่า

นิสิตส่วนใหญ่มีบุคคลต้นแบบ (ร้อยละ 76.85) และนิสิตกลุ่มไม่มีบุคคลต้นแบบ (ร้อยละ 23.15) เมื่อวิเคราะห์จำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบของนิสิต พบว่า นิสิตมีตัวอย่างที่มีบุคคลต้นแบบจำนวน 405 คน และนิสิตไม่มีบุคคลต้นแบบ จำนวน 122 คน ผลจากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างที่มีบุคคลต้นแบบ พบว่า นิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 49.53) และมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 23.82) เมื่อพิจารณาจำแนกตามมหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตที่มีบุคคลต้นแบบอยู่ในมหาวิทยาลัย ข มากที่สุด (ร้อยละ 29.98) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัย ก (ร้อยละ 27.89) และนิสิตที่มีบุคคลต้นแบบจำนวนน้อยที่สุดอยู่ในมหาวิทยาลัย ค (ร้อยละ 18.98) เมื่อพิจารณาจำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา พบว่า นิสิตที่มีบุคคลต้นแบบศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 มากที่สุด (ร้อยละ 28.46) รองลงมาคือ ชั้นปีที่ 3 (ร้อยละ 24.67) และน้อยที่สุด คือ ชั้นปีที่ 5 (ร้อยละ 23.72)

ตาราง 4.1 จำนวนร้อยละของนิสิตสาขาการศึกษาที่จำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ

ตัวแปร		การมีบุคคลต้นแบบ					
		มีบุคคลต้นแบบ		ไม่มีบุคคลต้นแบบ		รวม	
		N	%	N	%	N	%
เพศ	ชาย	125	23.72	49	9.30	177	33.6
	หญิง	261	49.53	89	16.89	350	66.4
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย ก	147	27.89	47	8.92	194	36.8
	มหาวิทยาลัย ข	158	29.98	38	7.21	196	37.2
	มหาวิทยาลัย ค	100	18.98	37	7.02	137	26.0
ชั้นปีที่ศึกษา	ชั้นปีที่ 1	150	28.46	30	5.69	180	34.2
	ชั้นปีที่ 3	130	24.67	43	8.16	173	32.8
	ชั้นปีที่ 5	125	23.72	49	9.30	174	33.0
	รวม	405	76.85	122	23.15	527	100.0

เมื่อพิจารณามูลค่าที่เป็นต้นแบบพบว่า ส่วนใหญ่นิสิตมีครูเป็นบุคคลต้นแบบมากที่สุด (ร้อยละ 69.40) รองลงมาคือ มีผู้ปกครองเป็นบุคคลต้นแบบ (ร้อยละ 22.2) มีบุคคลต้นแบบเป็นอื่น ๆ (ร้อยละ 2) นอกจากนั้นจะเป็นกลุ่มที่มีทั้งผู้ปกครองและครูเป็นบุคคลต้นแบบ (ร้อยละ 5.2) ครูและอื่น ๆ (ร้อยละ 1.0) และจำนวนน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่มีบุคคลต้นแบบทั้งผู้ปกครองครูและอื่น ๆ (ร้อยละ 0.5) นิสิตกลุ่มที่ระบุบุคคลต้นแบบเป็นบุคคลอื่น ๆ นั้นสามารถจำแนกเป็น บุคคลที่มีชื่อเสียงในการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน อาทิ Sir Ken Robinson และคุณกนิษา เรช (หนูดี) นิสิตกลุ่มที่มีบุคคลต้นแบบเป็นสื่อบันเทิง อาทิ ภาพยนตร์เรื่องคิดถึงวิทยา ตัวละครรับบทบาทเป็นครูในการ์ตูนเรื่องชินจังจอมแก่น นอกจากนั้น คือ กลุ่มคนที่คลุกคลีกับนิสิตในบริบทต่าง ๆ ทั้งมีการสั่งสอนและ

คุณลักษณะที่เป็นตัวอย่างที่ใกล้เคียงการเป็นครู อาทิ โค้ชกีฬา รุ่นพี่ หรือบุคคลในครอบครัวที่ไม่ใช่เพียงพ่อแม่ เช่น พี่สาว ญาติ ๆ ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของบุคคลต้นแบบของนิสิตสาขาการศึกษา

ข้อมูล		N	%
บุคคลที่เป็นครูต้นแบบ	ครู	281	69.4
	ผู้ปกครอง	90	22.2
	ผู้ปกครอง/ครู	21	5.2
	อื่น	7	1.7
	ครู/อื่น	4	1.0
	ผู้ปกครอง/ครู/อื่นๆ	2	0.5
	รวม	405	100.0

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

### การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้ เมื่อจำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู จากตัวอย่างจำนวน 527 คน โดยจำแนกออกเป็นตัวอย่างที่มีบุคคลต้นแบบจำนวน 404 คน และตัวอย่างที่ไม่มีบุคคลต้นแบบ จำนวน 122 คน ซึ่งนิสิตตัวอย่างที่ไม่มีบุคคลต้นแบบจะแสดงผลของตัวแปรในลักษณะของครูในอุดมคติ

เมื่อพิจารณานิสิตที่มีบุคคลต้นแบบ พบว่าการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู มีค่าเฉลี่ยของทั้ง 4 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปรพบว่า การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.33$ ) รองลงมาคือแรงจูงใจในการเป็นครู ( $M = 4.00$ ) และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $M = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล พบว่าความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีการกระจายข้อมูลมากที่สุด ( $CV = 21.21$ ) รองลงมาคือแรงจูงใจในการเป็นครู ( $CV = 14.49$ ) และการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบมีการกระจายข้อมูลน้อยที่สุด ( $CV = 12.08$ ) ข้อมูลไม่มีลักษณะเป็นโค้งปกติแต่มีลักษณะเบ้ซ้าย แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามนิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk = -1.70$  ถึง  $-0.35$ ) และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ข้อมูลในทุกตัวแปรมีความโด่งเป็นบวก ( $Ku = 0.03 - 5.80$ ) ซึ่งแสดงถึงการแจกแจงของตัวแปรที่มีลักษณะความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ



เมื่อพิจารณานิสิตที่ไม่มีบุคคลต้นแบบ พบว่า การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.30$ ) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ( $M = 3.72$ ) และแรงจูงใจในการเป็นครู ( $M = 3.69$ ) และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $M = 3.09$ ) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล พบว่า ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีการกระจายข้อมูลมากที่สุด ( $CV = 28.56$ ) รองลงมาคือแรงจูงใจในการเป็นครู ( $CV = 16.06$ ) และการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบมี การกระจายข้อมูลน้อยที่สุด ( $CV = 12.69$ ) ข้อมูลไม่มีการแจกแจงเป็นลักษณะเป็นโค้งปกติแต่มีลักษณะเบ้ซ้าย แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ นิสิตมีความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk = -2.29$  ถึง  $-0.34$ ) และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ข้อมูลในการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูมีค่าความโด่งเป็นบวก ( $Ku = -0.05 - 10.44$ ) ซึ่งแสดงถึงการแจกแจงข้อมูลของที่มีลักษณะความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ ยกเว้นความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูที่มีการแจกแจงข้อมูลของ ในลักษณะความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ ( $Ku = -0.05$ )

อย่างไรก็ตามแม้ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรที่มีลักษณะความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ แต่ขนาดตัวอย่างในการวิจัยนี้มีมากกว่า 500 คน (Hair et al., 2010) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวอย่างขนาดใหญ่ จึงสามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ

#### การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ

การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครู การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู โดยจะพิจารณาตามการมีบุคคลต้นแบบและไม่มีบุคคลต้นแบบ เมื่อพิจารณานิสิตที่มีบุคคลต้นแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 มีค่าอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.41$ ) รองลงมาคือ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ ( $M = 4.28$ ) และการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครู ( $M = 4.28$ ) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล พบว่า การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครูมีการกระจายข้อมูลมากที่สุด ( $CV = 15.21$ ) รองลงมาคือการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ ( $CV = 13.61$ ) และการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู มีการกระจายข้อมูลน้อยที่สุด ( $CV = 13.15$ ) ข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่เป็นลักษณะโค้ง

ปกติแต่มีลักษณะเบ้ซ้าย แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk = -1.69$  ถึง  $-1.20$ ) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง ( $Ku = 2.62$  ถึง  $5.15$ ) พบว่า ข้อมูลทุกตัวแปรสังเกตได้ของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบมีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงถึงการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรในลักษณะที่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ

เมื่อพิจารณานิสิตที่ไม่มีบุคคลต้นแบบ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.36$ ) รองลงมาคือ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ ( $M = 4.35$ ) และ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครู ( $M = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลพบว่า การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณ การเป็นครูมีการกระจายข้อมูลมากที่สุด ( $CV = 16.72$ ) รองลงมาคือ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ ( $CV = 14.55$ ) และการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครูการกระจายข้อมูลน้อยที่สุด ( $CV = 13.33$ ) ข้อมูลไม่มีลักษณะเป็นโค้งปกติ แต่มีลักษณะเบ้ซ้ายแสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk = -2.25$  ถึง  $-1.15$ ) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ข้อมูลทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่าความโด่งเป็นบวก ( $Ku = 2.26$  ถึง  $9.97$ ) แสดงถึงการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรในลักษณะที่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ

### แรงจูงใจในการเป็นครู

แรงจูงใจในการเป็นครูประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก เมื่อพิจารณานิสิตที่มีบุคคลต้นแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปรอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจภายใน ( $M = 4.14$ ) มากกว่าแรงจูงใจภายนอก ( $M = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลพบว่าแรงจูงใจครูภายนอก ( $CV = 18.66$ ) มีการกระจายข้อมูลมากกว่าแรงจูงใจภายใน ( $CV = 14.78$ ) ข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่เป็นลักษณะโค้งปกติแต่มีลักษณะเบ้ซ้าย แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk = -1.06$  ถึง  $-0.58$ ) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง ( $Ku$ ) พบว่า ข้อมูลแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีค่าความโด่งเป็นบวก ( $Ku = 0.54$  ถึง  $2.56$ ) แสดงถึงข้อมูลทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่าความโด่งเป็นบวกแสดงถึงการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรในลักษณะที่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ

เมื่อพิจารณานิสิตที่ไม่มีบุคคลต้นแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจภายใน ( $M = 3.78$ ) มีค่าเฉลี่ยมากกว่าแรงจูงใจในการเป็นครูภายนอก ( $M = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลพบว่า แรงจูงใจภายนอก ( $CV = 22.77$ ) มีการกระจายข้อมูลมากกว่าแรงจูงใจภายใน ( $CV = 18.05$ ) ข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่เป็นลักษณะโค้งปกติแต่มีลักษณะเบ้ซ้าย แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk = -0.77$  ถึง  $-0.58$ ) เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง ( $Ku$ ) พบว่า ข้อมูลแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจ

ภายนอกมีค่าความโด่งเป็นบวก ( $Ku = 0.32$  ถึง  $1.20$ ) แสดงถึงการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรในลักษณะที่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ

### การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน

เมื่อพิจารณานิสิตที่มีบุคลิกต้นแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปรอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.08$ ) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน ( $M = 3.91$ ) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $M = 3.79$ ) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียนมีการกระจายข้อมูลมากที่สุด ( $CV = 15.42$ ) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน ( $CV = 14.59$ ) และตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอนมีการกระจายน้อยที่สุด ( $CV = 14.30$ ) มีลักษณะเบ้ซ้าย แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk = -0.60$  ถึง  $-0.24$ ) และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง ( $Ku = 1.03$  ถึง  $1.14$ ) พบว่า ข้อมูลทุกตัวแปรมีค่าความโด่งเป็นบวกแสดงถึงการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรในลักษณะที่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ

เมื่อพิจารณานิสิตที่ไม่มีบุคลิกต้นแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปรอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.84$ ) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน ( $M = 3.71$ ) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $M = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียนมีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด ( $CV = 17.90$ ) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน ( $CV = 17.29$ ) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน มีการกระจายน้อยที่สุด ( $CV = 16.69$ ) มีลักษณะเบ้ซ้ายซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk = -0.88$  ถึง  $-0.45$ ) และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง ( $Ku = 0.90$  ถึง  $2.11$ ) พบว่า ข้อมูลทุกตัวแปรมีค่าความโด่งเป็นบวกแสดงถึงการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรในลักษณะที่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ

### ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีเพียงองค์ประกอบเดียวคือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อพิจารณาตัวอย่างที่มีบุคคลต้นแบบ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.60$ ) มีการกระจายข้อมูลเท่ากับ ( $CV = 21.21$ ) โดยมีลักษณะเบ้ซ้ายแสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสติมีความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk = -0.35$ ) และค่าความโด่ง ( $Ku = 0.03$ ) มีการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรในลักษณะที่มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ

เมื่อพิจารณานิสิตที่ไม่มีบุคคลต้นแบบ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.09$ ) และมีการกระจายข้อมูลเท่ากับ 28.56 ( $CV = 28.56$ ) โดยลักษณะเบ้ซ้ายแสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk = -0.34$ ) และค่าความโด่ง ( $Ku = -0.25$ ) มีการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรในลักษณะที่มีความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ

ในการวิเคราะห์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรนั้นพบว่าไม่มีตัวแปรใดที่ข้อมูลจากตัวอย่างมีลักษณะการกระจายไม่เป็นโค้งปกติ แต่ถึงกระนั้นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีขนาดตัวอย่างจำนวน 527 คน ซึ่งเป็นตัวอย่างขนาดใหญ่ จึงให้ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ทำการศึกษามีการแจกแจงเข้าสู่โค้งปกติ ตามทฤษฎี Central Limit Theory

ตาราง 4.3 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้ จำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ

ลำดับ	ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	มีบุคคลต้นแบบ						ไม่มีบุคคลต้นแบบ					
		ระดับ	M	SD	CV	Sk	Ku.	ระดับ	M	SD	CV	Sk	Ku.
	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ (EXPOS)	มาก	4.33	0.52	1208	-1.70	5.80	มาก	4.30	0.55	1269	-2.29	10.44
1.1	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ (EXP)	มาก	4.28	0.58	1361	-1.20	2.62	มาก	4.35	0.63	1455	-1.84	6.36
1.2	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครู (SPI)	มาก	4.28	0.65	1521	-1.36	2.96	มาก	4.13	0.69	1672	-1.15	2.26
1.3	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู (PER)	มาก	4.41	0.58	1315	-1.69	5.15	มาก	4.36	0.57	1313	-2.25	9.97
	แรงจูงใจในการเป็นครู (MOT)	มาก	4.00	0.58	1449	-0.83	2.18	มาก	3.69	0.68	1848	-0.92	1.43
2.1	แรงจูงใจภายใน (IN)	มาก	4.14	0.61	1478	-1.06	2.56	มาก	3.78	0.68	1805	-0.77	1.20
2.2	แรงจูงใจภายนอก (EX)	มาก	3.88	0.72	1866	-0.58	0.54	มาก	3.61	0.82	2277	-0.58	0.32
	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู (EFF)	มาก	3.93	0.53	1347	-0.48	1.81	มาก	3.72	0.60	1606	-0.84	2.13
3.1	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน (MAN)	มาก	3.79	0.58	1542	-0.24	1.14	มาก	3.61	0.65	1790	-0.45	0.90
3.2	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน (TEAC)	มาก	3.91	0.56	1430	-0.40	1.14	มาก	3.71	0.62	1669	-0.65	1.73
3.3	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความเชื่อมั่นผูกพันให้กับนักเรียน (EN)	มาก	4.08	0.60	1459	-0.60	1.03	มาก	3.84	0.66	1729	-0.88	2.11
	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (INTENT)	มาก	3.60	0.76	2121	-0.35	0.03	ปานกลาง	3.09	0.88	2856	-0.34	-0.25

หมายเหตุ มีบุคคลต้นแบบ Std. Error ของ Sk = 0.12; Std. Error ของ Ku = 0.24 N = 405

ไม่มีบุคคลต้นแบบ Std. Error ของ Sk = 0.22; Std. Error ของ Ku = 0.44 N = 122

### การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ จำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความถี่ (N) ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD) พร้อมทั้งวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามการมีบุคคลต้นแบบ ด้วยการทดสอบสถิติที (t-test independent) โดยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นเอกพันธ์ ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (test of homogeneity of variance) ถ้าความแปรปรวนของคะแนนการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบเท่ากัน ( $p > 0.05$ ) จะพิจารณาจาก equal variances assumed แต่ถ้าความแปรปรวนของคะแนนการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบไม่เท่ากัน ( $p < 0.05$ ) จะพิจารณาจาก equal variances not assumed การวิเคราะห์ส่วนนี้เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการนำข้อมูลวิเคราะห์รวมกันระหว่างกลุ่มที่มีบุคคลต้นแบบและกลุ่มไม่มีบุคคลต้นแบบ ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ พบว่า นิสิตที่มีบุคคลต้นแบบจำนวน 405 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.32$ ) และนิสิตที่ไม่มีบุคคลต้นแบบจำนวน 122 คนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.30$ ) เช่นเดียวกันซึ่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $t = 0.71, p = 0.56$ ) ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนถัดไปตามวัตถุประสงค์จะมีการรวมกันของข้อมูลทั้งในกลุ่มนิสิตที่มีบุคคลที่มีต้นแบบและไม่มีบุคคลที่มีต้นแบบ

ตาราง 4.4 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามการมีบุคคลต้นแบบ

ตัวแปร	M	Levene's Test of Equality of Error Variances		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
		F	p	t	p	df	แปลผล
การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ	4.32	0.03	0.87	0.59	0.56	525	ไม่แตกต่างกัน
	4.30						

หมายเหตุ มีบุคคลต้นแบบ N = 405

ไม่มีบุคคลต้นแบบ N = 122

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

#### ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบโมเดล

ผลจากการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร พบว่าการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูที่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่าการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.32$ ) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการเป็นครู

( $M = 3.93$ ) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ( $M = 3.88$ ) และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $M = 3.48$ )

เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล พบว่า ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีการกระจายข้อมูลมากที่สุด ( $CV = 23.56$ ) รองลงมาคือแรงจูงใจในการเป็นครู ( $CV = 15.74$ ) และการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบมีการกระจายข้อมูลน้อยที่สุด ( $CV = 12.21$ ) ข้อมูลไม่มีการแจกแจงเป็นลักษณะเป็นโค้งปกติ แต่มีลักษณะเบ้ซ้าย แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถิติมีความคิดเห็นสูงกว่าค่าเฉลี่ย ( $Sk = -1.84$  ถึง  $-0.43$ ) และเมื่อพิจารณาค่าความโด่งพบว่า ข้อมูลในทุกตัวแปรมีความโด่งเป็นบวก ( $Ku = 0.10$ - $6.94$ ) ซึ่งแสดงถึงการแจกแจงของตัวแปรที่มีลักษณะความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ

**ตาราง 4.5** ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

ลำดับ	ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	ระดับ	M	SD	CV	Sk	Ku.
	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ (EXPOS)	มาก	4.32	0.53	12.21	-1.84	6.94
1.1	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ (EXP)	มาก	4.30	0.59	13.84	-1.36	3.57
1.2	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ด้านจิตวิญญาณการเป็นครู (SPI)	มาก	4.25	0.66	15.62	-1.30	2.69
1.3	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู (PER)	มาก	4.40	0.58	13.14	-1.80	6.14
	แรงจูงใจในการเป็นครู (MOT)	มาก	3.93	0.62	15.74	-0.91	2.04
2.1	แรงจูงใจภายใน (IN)	มาก	4.06	0.65	15.93	-0.98	1.96
2.2	แรงจูงใจภายนอก (EX)	มาก	3.82	0.76	19.79	-0.61	0.55
	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู (EFF)	มาก	3.88	0.55	14.22	-0.62	2.03
3.1	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน (MAN)	มาก	3.75	0.60	16.10	-0.33	1.12
3.2	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน (TEAC)	มาก	3.86	0.58	14.99	-0.50	1.39
3.3	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน (EN)	มาก	4.02	0.62	15.39	-0.71	1.47
	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (INTENT)	ปานกลาง	3.48	0.82	23.56	-0.43	0.10

หมายเหตุ Std. Error ของ Sk = 0.11; Std. Error ของ Ku = 0.21 N = 527

**การวิเคราะห์ระดับของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา**

(การวิเคราะห์ส่วนนี้การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1)

การวิจัยในส่วนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา โดยเป็นการวิเคราะห์จำนวนความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยจำแนกตามมหาวิทยาลัย ชั้นปี และการมีบุคคลต้นแบบ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่มก็จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนเช่นกัน โดยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นเอกพันธ์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (test of homogeneity of variance) ในกรณีที่พบว่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p < 0.05$ ) ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ (post hoc comparison) โดยใช้วิธีของ Dunnett T3 และกรณีความแปรปรวนมีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Bonferroni ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ดังนี้

**การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ จำแนกตามภูมิภาค**

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบจำแนกตามภูมิภาค พบว่า ค่าเฉลี่ยการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ จำแนกตามเพศ มหาวิทยาลัย ชั้นปี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวได้คือ ไม่ว่านิสิตจะมีเพศ ชั้นปี และมหาวิทยาลัยใดก็ตามจะมีการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 4.6

**ตาราง 4.6** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ จำแนกตามภูมิภาค

ตัวแปร	N	M	SD	Test of homogeneity		ANOVA		
				Levene's test	p	F	p	เปรียบเทียบรายคู่
<b>เพศ (df1 = 1, df2 = 525)</b>								
ชาย	177	4.27	0.54	0.91	0.34	2.35	0.13	ไม่แตกต่างกัน
หญิง	350	4.35	0.52					
<b>มหาวิทยาลัย (df1 = 2, df2 = 524)</b>								
มหาวิทยาลัย ก	194	4.35	0.54	0.41	0.66	0.55	0.58	ไม่แตกต่างกัน
มหาวิทยาลัย ข	196	4.30	0.54					
มหาวิทยาลัย ค	137	4.31	0.50					

ตัวแปร	N	M	SD	Test of homogeneity		ANOVA		
				Levene's test	p	F	p	เปรียบเทียบรายคู่
ชั้นปีที่ศึกษา (df1 = 2,df2 = 524)								
ชั้นปีที่ 1	180	4.32	0.51	4.21	0.02	1.36	0.26	ไม่แตกต่างกัน
ชั้นปีที่ 3	173	4.28	0.46					
ชั้นปีที่ 5	174	4.37	0.60					

### การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเป็นครู จำแนกตามภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเป็นครู จำแนกตามภูมิภาค พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเป็นครูจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามมหาวิทยาลัย และชั้นปีที่ศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนิสิตมหาวิทยาลัย ข มีแรงจูงใจในการเป็นครูมากกว่า นิสิตมหาวิทยาลัย ก และนิสิตมหาวิทยาลัย ค อีกทั้งนิสิตมหาวิทยาลัย ค มีแรงจูงใจในการเป็นครูมากกว่านิสิตมหาวิทยาลัย ก และเมื่อพิจารณาตาม ชั้นปีที่ศึกษา พบว่า นิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเป็นครูมากกว่านิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3 และนิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 นอกจากนั้นนิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเป็นครูมากกว่านิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3 ดังตาราง 4.7

ตาราง 4.7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเป็นครู จำแนกตามภูมิภาค

ตัวแปร	N	M	SD	Test of homogeneity		ANOVA		
				Levene's test	p	F	p	เปรียบเทียบรายคู่
เพศ (df1 = 1,df2 = 525)								
ชาย	177	3.96	0.63	0.55	0.46	0.77	0.39	ไม่แตกต่างกัน
หญิง	350	3.91	0.61					
มหาวิทยาลัย (df1 = 2,df2 = 524)								
มหาวิทยาลัย ก	194	3.84	0.68	4.06	0.02	4.00	0.02	มหาวิทยาลัย ก < ค < ข
มหาวิทยาลัย ข	196	4.01	0.58					
มหาวิทยาลัย ค	137	3.95	0.56					



ตัวแปร	N	M	SD	Test of homogeneity		ANOVA		
				Levene's test	p	F	p	เปรียบเทียบรายคู่
ชั้นปีที่ศึกษา (df1 = 2, df2 = 524)								
ชั้นปีที่ 1	180	4.00	0.62	0.43	0.65	7.07	0.00	ชั้นปีที่ 3 < 5 < 1
ชั้นปีที่ 3	173	3.79	0.61					
ชั้นปีที่ 5	174	3.99	0.61					

ผลจากการวิเคราะห์ข้างต้นพบว่าตัวแปรมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two-way ANOVA) เพื่อศึกษาอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองต่อไป

#### ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่แตกต่างกัน พบว่า มหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษามีปฏิสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 4.7

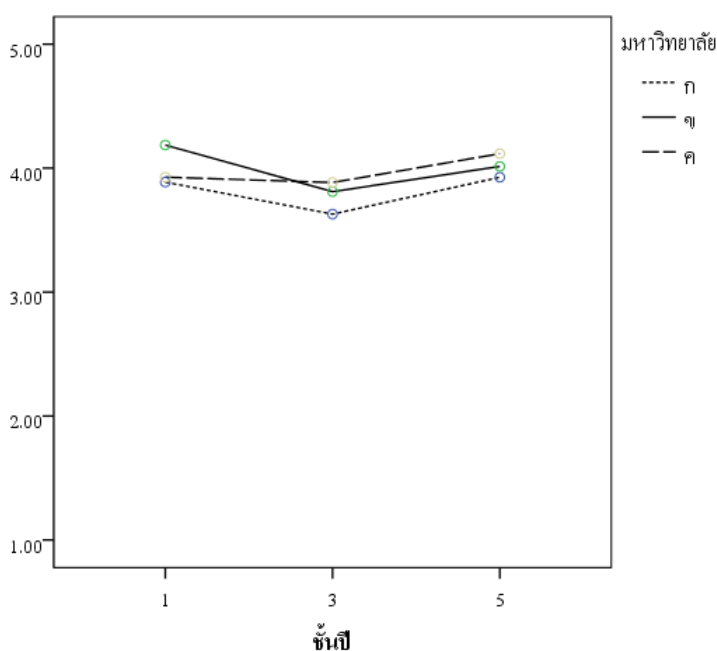
แม้ว่าผลการจากการวิเคราะห์พบว่า มหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษามีปฏิสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษานั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่เพื่อให้รูปแบบของทราบถึงแรงจูงใจในการเป็นครุมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่แตกต่างกันจึงทำการศึกษาด้วยกราฟในหัวข้อถัดไป

#### ตาราง 4.8 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกัน

ตัวแปร	Test of homogeneity		SS	df	MS	F	p-value
	Levene's test	p-value					
มหาวิทยาลัย	1.87	0.63	3.82	2	1.91	5.22	0.01
ชั้นปี			6.11	2	3.05	8.33	0.00
มหาวิทยาลัย * ชั้นปี			2.32	4	0.58	1.59	0.18
Error			189.79	518	0.37		
Corrected Total			8335.54	527			

หมายเหตุ SS = Sum of Squares, MS = Mean Square

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีแสดงดังภาพ 4.1 พบว่าในชั้นปีที่ 1 นิสิตมหาวิทยาลัย ข มีแรงจูงใจในการเป็นครูสูงมากที่สุด มหาวิทยาลัย ก มีแรงจูงใจในการเป็นครูน้อยที่สุด และเมื่อนิสิตมหาวิทยาลัย ก และมหาวิทยาลัย ข ที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3 มีแรงจูงใจในการเป็นครูลดลงจากชั้นปีที่ 1 และเพิ่มสูงขึ้นเมื่อศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 5 ยกเว้นมหาวิทยาลัย ค ที่นิสิตมีแรงจูงใจในการเป็นครูสูงขึ้นตามชั้นปีที่ศึกษาและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในชั้นปีที่ 5



ภาพ 4.1 ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาจำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษา

#### การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู จำแนกตามภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูจำแนกตามภูมิภาค พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูจำแนกมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูจำแนกเพศ และชั้นปี พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนิสิตเพศชายมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูมากกว่านิสิตเพศหญิง และเมื่อพิจารณาตามชั้นปีที่ศึกษาพบว่า นิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูมากกว่านิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 5 อีกทั้ง นิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูมากกว่านิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3 ดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู จำแนกตามภูมิภาค

ตัวแปร	N	M	SD	Test of homogeneity		ANOVA		
				Levene's test	p	F	p	เปรียบเทียบรายคู่
เพศ (df1 = 1, df2 = 525)								
ชาย	177	3.97	0.54	0.28	0.60	8.29	0.00	หญิง < ชาย
หญิง	351	3.83	0.55					
มหาวิทยาลัย (df1 = 2, df2 = 524)								
มหาวิทยาลัย ก	194	3.85	0.58	1.91	0.15	2.10	0.12	ไม่แตกต่างกัน
มหาวิทยาลัย ข	196	3.94	0.55					
มหาวิทยาลัย ค	138	3.83	0.51					
ชั้นปีที่ศึกษา (df1 = 2, df2 = 524)								
ชั้นปีที่ 1	180	3.94	0.59	1.95	0.14	5.93	0.00	ชั้นปี 3 < 5 < 1
ชั้นปีที่ 3	173	3.76	0.47					
ชั้นปีที่ 5	174	3.93	0.57					

ผลจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู พบว่าตัวแปรเพศ และชั้นปีที่ศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงนำตัวแปรทั้งสองทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two-way ANOVA) เพื่อศึกษาอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ละเอียดยิ่งขึ้นต่อไป

**ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามเพศและชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกัน'**

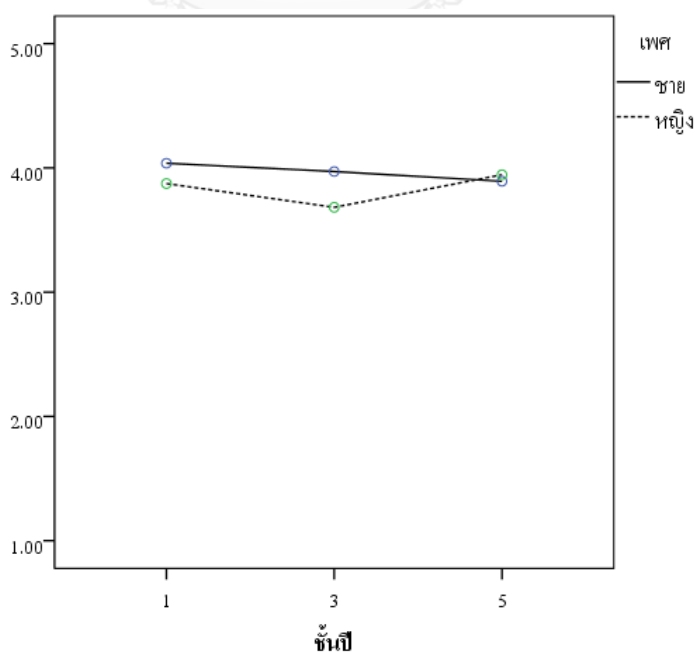
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาที่มีเพศและชั้นปีแตกต่างกัน พบว่า เพศและชั้นปีที่ศึกษามีปฏิสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามเพศและชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกัน

ตัวแปร	Test of homogeneity		SS	df	MS	F	p-value
	Levene's test	p-value					
เพศ	1.13	0.34	1.31	2	0.66	2.25	0.11
ชั้นปี			2.02	1	2.02	6.92	0.01
เพศ * ชั้นปี			2.17	2	1.08	3.70	0.03
Error			152.33	521	0.29		
Total			8086.38	527			

หมายเหตุ SS = Sum of Squares, MS = Mean Square

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามเพศและชั้นปีที่ศึกษา พบว่า นิสิตชายที่ศึกษาในชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูมากกว่านิสิตหญิง และนิสิตเพศชายมีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ลดลงตามชั้นปีที่ศึกษาสูงขึ้น นิสิตเพศหญิงชั้นปีที่ 3 มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู มีค่าเฉลี่ยลดลงและค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเพิ่มขึ้นสูงกว่านิสิตชายชั้นปีที่ 5 ดังภาพ 4.2



ภาพ 4.2 ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามเพศและชั้นปีที่ศึกษา

### การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู จำแนกตาม ภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูจำแนกตามภูมิภาค พบว่า ค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูเมื่อจำแนกตามเพศ มหาวิทยาลัย ชั้นปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนิสิตเพศชายมีค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมากกว่านิสิตเพศหญิง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตามมหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัย ข มีค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมากกว่านิสิตในมหาวิทยาลัย ก และนิสิตมหาวิทยาลัย ค อีกทั้งนิสิตมหาวิทยาลัย ค มีค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมากกว่านิสิตมหาวิทยาลัย ก เมื่อพิจารณาตามชั้นปีการศึกษาพบว่า นิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมากกว่านิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3 และนิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 นอกจากนั้นนิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 มีค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมากกว่านิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3 ดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู จำแนกตามภูมิภาค

ตัวแปร	N	M	SD	Test of homogeneity		ANOVA		
				Levene's test	p	F	p	เปรียบเทียบรายคู่
<b>เพศ</b> (df1 = 1,df2 = 525)								
ชาย	177	3.64	0.79	0.14	0.71	9.70	0.00	หญิง < ชาย
หญิง	350	3.40	0.82					
<b>มหาวิทยาลัย</b> (df1 = 2,df2 = 524)								
มหาวิทยาลัย ก	194	3.26	0.94	10.12	0.00	13.05	0.00	มหาวิทยาลัย ก < ค < ข
มหาวิทยาลัย ข	196	3.68	0.75					
มหาวิทยาลัย ค	137	3.52	0.64					
<b>ชั้นปีที่ศึกษา</b> (df1 = 2,df2 = 524)								
ชั้นปีที่ 1	180	3.69	0.77	1.17	0.31	8.61	0.00	ชั้นปี 3 < 5 < 1
ชั้นปีที่ 3	173	3.36	0.80					
ชั้นปีที่ 5	174	3.40	0.86					

ผลจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูพบว่า เพศ มหาวิทยาลัย และชั้นปีที่ศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึง ทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนสามทาง (three-way ANOVA) เพื่อศึกษาอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสาม เพื่อให้ได้ สารสนเทศที่ละเอียดยิ่งขึ้นต่อไป

#### ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขา การศึกษา จำแนกตามเพศ มหาวิทยาลัย และชั้นปีศึกษาแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาที่มี เพศ มหาวิทยาลัย และชั้นปีแตกต่างกัน พบว่า เพศ มหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษามีปฏิสัมพันธ์ต่อ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.11

แต่ถึงกระนั้นเพื่อศึกษาให้ได้สารสนเทศที่ลุ่มลึกยิ่งขึ้น จึงทำการศึกษาความมุ่งมั่นตั้งใจใน การเป็นครูที่มี เพศ มหาวิทยาลัย และชั้นปีแตกต่างกันจึงทำการศึกษาด้วยกราฟต่อไป

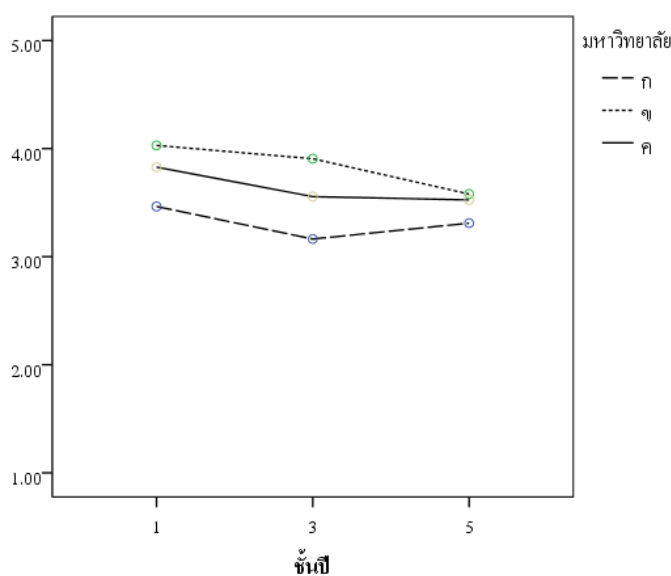
**ตาราง 4.12** วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขา การศึกษา จำแนกตามเพศ มหาวิทยาลัย และชั้นปีที่แตกต่างกัน

ตัวแปร	Test of homogeneity		SS	df	MS	F	p-value
	Levene's test	p-value					
เพศ	2.46	0.00	2.84	1	2.84	4.59	.03
มหาวิทยาลัย			16.63	2	8.32	13.44	.00
ชั้นปี			6.87	2	3.43	5.55	.00
เพศ * มหาวิทยาลัย			0.47	2	0.27	.38	.68
เพศ * ชั้นปี			0.53	2	0.26	.43	.65
มหาวิทยาลัย * ชั้นปี			0.94	4	0.24	.38	.82
เพศ * มหาวิทยาลัย * ชั้นปี			3.42	4	0.86	1.38	.24
Error			315.00	509	0.62		
Total	6749.54	527					

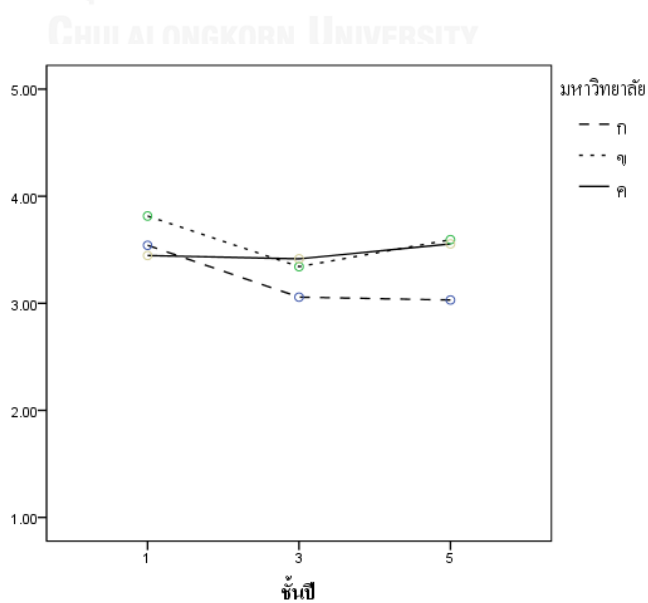
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษาจำแนกตาม เพศมหาวิทยาลัย และชั้นปีที่ศึกษา พบว่า นิสิตเพศชายที่ศึกษาในชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัย ข มีค่าเฉลี่ย ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูสูงที่สุด รองลงมาคือ มหาวิทยาลัย ค และน้อยที่สุดคือ มหาวิทยาลัย ก เมื่อนิสิตเพศชายที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัย ก และมหาวิทยาลัย ค ค่าเฉลี่ยลดลงและเพิ่มขึ้น

เมื่อนิสิตเพศชายที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 นอกจากนั้นมหาวิทยาลัย ข ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูที่ลดลงตามชั้นปีการศึกษาที่สูงขึ้น ดังภาพ 4.3

นิสิตเพศหญิงที่ศึกษาในชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัย ข มีค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูสูงที่สุด รองลงมาคือ มหาวิทยาลัย ค และน้อยที่สุดคือ มหาวิทยาลัย ก เมื่อนิสิตเพศหญิงศึกษาในชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัย ก และมหาวิทยาลัย ข ค่าเฉลี่ยลดลงค่าเฉลี่ยลดลงและเพิ่มขึ้นเมื่อนิสิตเพศหญิงที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 ยกเว้นนิสิตเพศหญิงมหาวิทยาลัย ค ค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมากขึ้นตามชั้นที่มีศึกษาสูงขึ้น ดังภาพ 4.4



ภาพ 4.3 ค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตเพศชายสาขาการศึกษา จำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษา



ภาพ 4.4 ค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตเพศหญิงสาขาการศึกษา จำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษา

### ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ในการวิจัย

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 9 ตัวแปร ได้แก่ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ (EXP) การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครู (SPI) การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู (PER) แรงจูงใจในภายใน (IN) แรงจูงใจภายนอก (EX) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน (MAN) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน (TEAC) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน (EN) และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (INTEN) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 9 ตัวแปร จำนวน 16 คู่ และทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.52-0.81 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน (MAN) และการรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน (TEAC) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.81 แสดงว่าหากนิสิตมีการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน (MAN) นิสิตจะมีการรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน (TEAC) เช่นกัน รองลงมาคือ สร้างยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน (EN) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน (TEAC) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ แรงจูงใจภายใน (IN) และแรงจูงใจภายนอก (EX) มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.52 ผลการทดสอบค่า Kaiser-Meyer Orkin (KMO) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.95 แสดงว่าข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ประกอบด้วย การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ (EXP) การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครู (SPI) การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู (PER) ลักษณะความสัมพันธ์ทางบวกที่มีขนาดสูงและสูงมาก และตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ (EXP) กับการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู (PER) และการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครู (SPI) กับการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านบุคลิกภาพในการเป็นครู (PER) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.66 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านความเชี่ยวชาญในวิชาการ (EXP) กับการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบด้านจิตวิญญาณการเป็นครู (SPI) มีค่าเท่ากับ 0.55



ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของแรงจูงใจในการเป็นครู ประกอบด้วยแรงจูงใจในภายใน (IN) และแรงจูงใจภายนอก (EX) มีค่าเท่ากับ 0.53 เป็นลักษณะความสำคัญทางบวกที่มีขนาดสูง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน (MAN) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน (TEAC) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างคามยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน (EN) ลักษณะความสัมพันธ์ทางบวกที่มีขนาดสูงมาก และตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน (MAN) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน (TEAC) มีค่าเท่ากับ 0.81 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการสอน (TEAC) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างคามยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน (EN) มีค่าเท่ากับ 0.78 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน (MAN) และ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูด้านสร้างคามยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน (EN) มีค่าเท่ากับ 0.72

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ประกอบด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (INTEN) เพียงตัวแปรเดียวจึงทำให้ลักษณะความสัมพันธ์ทางบวกที่มีขนาดสูงมาก และตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 1.00

ตาราง 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	EXP	SPI	PER	IN	EX	MAN	TEAC	EN	INTEN
EXP	1.00								
SPI	<u>0.55*</u>	1.00							
PER	<u>0.66*</u>	<u>0.66*</u>	1.00						
IN	0.37*	0.43*	0.47*	1.00					
EX	0.27*	0.29*	0.40*	<u>0.52*</u>	1.00				
MAN	0.32*	0.33*	0.41*	0.62*	0.47*	1.00			
TEAC	0.38*	0.33*	0.41*	0.60*	0.44*	<u>0.81*</u>	1.00		
EN	0.41*	0.38*	0.44*	0.60*	0.40*	<u>0.72*</u>	<u>0.78*</u>	1.00	
INTEN	0.13*	0.26*	0.23*	0.64*	0.40*	0.45*	0.45*	0.47	<u>1.00</u>
M	4.29	4.25	4.40	4.06	3.82	3.75	3.87	4.02	3.48
S.D.	0.59	0.66	0.58	0.65	0.76	0.60	0.58	0.62	0.82

หมายเหตุ N = 527

**การพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน** (การวิเคราะห์ส่วนนี้การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ย่อย ข้อที่ 2.1)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยประการที่สอง ในส่วนของพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ค่าสถิติ ไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 8.22 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 52 ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.08 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.05 จากข้อมูลค่าสถิติที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้นสนับสนุนว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 1.00 - 0.91 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าเท่ากับ 1.00 เนื่องจากการบังคับค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรตัวนั้นให้มีค่าเท่ากับ 1.00 เพื่อการเปรียบเทียบค่าในการตรวจสอบโมเดลและน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบของโมเดลการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านจากการพิจารณาแต่ละตัวแปรแฝงพบว่า ตัวแปรการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ มีองค์ประกอบ จิตวิญญาณการเป็นครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดในตัวแปรการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ( $\hat{b} = 1.00$ ) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงร้อยละ 56 รองลงมาบุคลิกภาพในการเป็นครู ( $\hat{b} = 0.97$ ) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงร้อยละ 74 รองลงมาคือ ความเชี่ยวชาญในวิชาการ ( $\hat{b} = 0.71$ ) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงร้อยละ 61

เมื่อพิจารณาตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการเป็นครู พบว่า การรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนสำคัญมากที่สุดในตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการเป็นครู ( $\hat{b} = 1.00$ ) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงร้อยละ 82 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถด้านการยึดมั่นผูกพันของนักเรียน ( $\hat{b} = 0.99$ ) และ การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการสอน ( $\hat{b} = 0.93$ ) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงร้อยละ 79 และ 78 ตามลำดับ และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีความสำคัญเท่ากับ ( $\hat{b} = 1.00$ ) และมีความผันแปรร่วมกับตัวแปรแฝงร้อยละ 94 ดังตาราง 4.14

**ตาราง 4.14** ผลการตรวจสอบโมเดลและน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรสังเกต ได้ภายนอก	$\hat{b}$	SE	t	R <sup>2</sup>	ตัวแปรสังเกต ได้ภายใน	$\hat{b}$	SE	t	R <sup>2</sup>
การยอมรับคุณลักษณะ ครูต้นแบบ (EXPOS)					การรับรู้ความสามารถของ ตนเองในการเป็นครู (EFF)				
ความเชี่ยวชาญ ในวิชาการ (EXP)	0.91	0.06	15.15	0.61	การรับรู้ความสามารถใน การจัดการชั้นเรียน (MAN)	1.00	0.00	999.0	0.82
จิตวิญญาณ การเป็นครู (SPI)	1.00	0.00	999.0	0.59	การรับรู้ความสามารถใน การจัดการสอน (TEAC)	0.93	0.04	23.77	0.78
บุคลิกภาพใน การเป็นครู (PER)	0.97	0.09	10.43	0.74	การรับรู้ความสามารถการ สร้างความยึดมั่นผูกพัน แก่นักเรียน (EN)	0.99	0.04	24.28	0.78
$\chi^2 = 8.22, df = 4, p = 0.08, CFI = 0.99,$ TLI = 0.98, RMSEA = 0.05					ความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการเป็นครู (INTENT)				
					ความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการเป็นครู (INTEN)	1.00	0.00	999.00	0.94

ผลการวิเคราะห์ลักษณะอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลสมการการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.86 - 0.92 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) ของโมเดล พบว่า การรับรู้ความสามารถในการเป็นครูมีค่าเท่ากับ 0.30 และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีค่าเท่ากับ 0.28

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเป็นรายตัวแปรแฝง พบว่า อิทธิพลทางตรงส่งผลถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูคือ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบมีขนาดอิทธิพล 0.02 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้ความสามารถในการเป็นครูมีขนาดอิทธิพล 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้ความสามารถในการเป็นครูมีขนาดอิทธิพล 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู คือ การรับรู้ความสามารถในการเป็นครู รองลงมาคือ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.76, 0.51 ดังตาราง 4.15

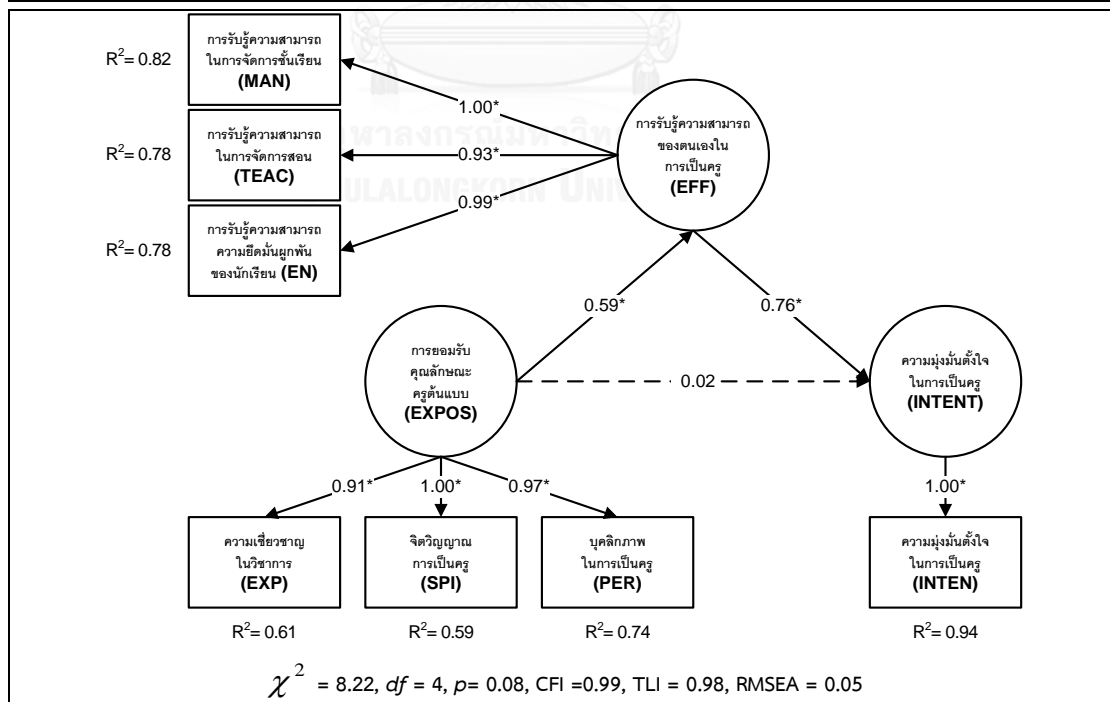
การวิเคราะห์โมเดลการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านประเภท full mediation จึงวิเคราะห์ในลักษณะเช่นนี้ในวัตถุประสงค์ย่อยข้อถัดไป

ตาราง 4.15 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลสมการการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรผล	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ (EXPOS)			การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู (EFF)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู (EFF)	0.59 (0.07)	-	0.59 (0.07)	-	-	-
ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (INTENT)	0.47 (0.07)	0.45 (0.07)	0.02 (0.09)	0.76 (0.09)	-	0.76 (0.09)

ค่าสถิติ  $\chi^2 = 8.22, df = 4, p = 0.08, CFI = 0.99, TLI = 0.98, RMSEA = 0.05$

ตัวแปรแฝง	การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ (EXPOS)	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู (EFF)	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (INTENT)
R-Square		0.30	0.28
สหสัมพันธ์ตัวแปรแฝง			
การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ (EXPOS)	1.00		
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู (EFF)	0.48**	1.00	
ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (INTENT)	0.23**	0.50**	1.00



ภาพ 4.5 อิทธิพลของโมเดลสมการการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

**การพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ** (การวิเคราะห์ส่วนนี้การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ย่อย ข้อที่ 2.2)

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ต่อเนื่องจากการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้น ค่าขนาดอิทธิพลจะบังคับค่าตามขนาดอิทธิพลของตัวแปรในการวิเคราะห์โมเดลในวัตถุประสงค์ก่อนหน้า

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ พบว่า AIC เท่ากับ 6887.00 BIC เท่ากับ 7002.27 เมื่อพิจารณาความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 โดยค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเท่ากับ 1.00 เนื่องจากการบังคับค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรตัวนั้นให้มีค่าเท่ากับ 1.00 เพื่อการเปรียบเทียบค่าในการตรวจสอบโมเดลและน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านจากการพิจารณาแต่ละตัวแปรแฝงพบว่าตัวแปรการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ มีองค์ประกอบบุคลิกภาพในการเป็นครูมีความสำคัญมากที่สุด ( $\hat{b} = 1.00$ ) รองลงมาคือ จิตวิญญาณในการเป็นครู ( $\hat{b} = 0.95$ ) และน้อยที่สุดคือความเชี่ยวชาญในวิชาการ ( $\hat{b} = 0.87$ ) เมื่อพิจารณาตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการเป็นครู พบว่าการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการชั้นเรียนมีความสำคัญมากที่สุด ( $\hat{b} = 1.00$ ) รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการสอน ( $\hat{b} = 0.98$ ) และการรับรู้ความสามารถด้านการยึดมั่นผูกพันของนักเรียน ( $\hat{b} = 0.97$ ) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการเป็นครู พบว่า แรงจูงใจภายใน ( $\hat{b} = 1.00$ ) และแรงจูงใจภายนอกมีค่า เท่ากับ ( $\hat{b} = 0.66$ ) นอกจากนั้นความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีความสำคัญเท่ากับ 1.00 ( $\hat{b} = 1.00$ )

**ตาราง 4.16** ผลการตรวจสอบโมเดลและน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบของโมเดลการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

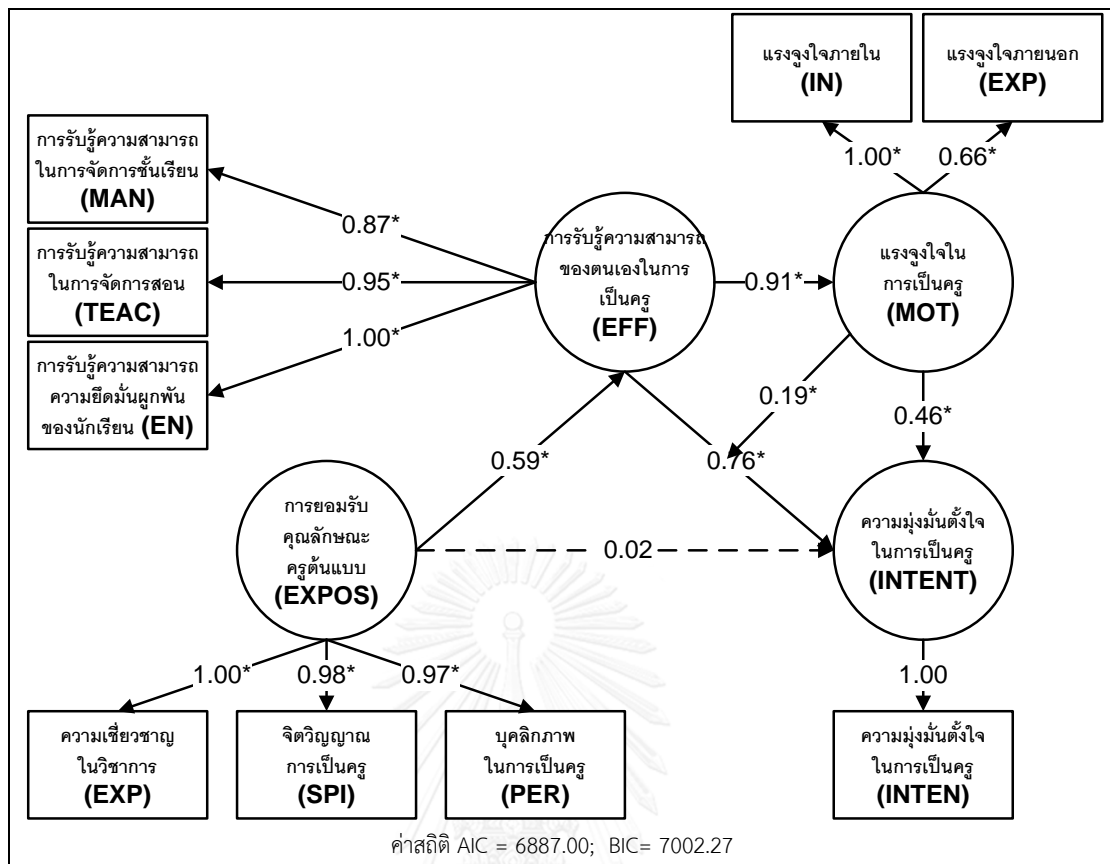
ตัวแปรสังเกตได้ ภายนอก	$\hat{b}$	SE	t	ตัวแปรสังเกตได้ภายใน	$\hat{b}$	SE	t
การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ (EXPOS)				การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู (EFF)			
ความเชี่ยวชาญในวิชาการ (EXP)	0.87	0.06	15.93	การรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน (MAN)	1.00	0.00	999.0
จิตวิญญาณในการเป็นครู (SPI)	0.95	0.05	18.64	การรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน (TEAC)	0.98	0.03	34.01
บุคลิกภาพในการเป็นครู (PER)	1.00	0.00	999.00	การรับรู้ความสามารถการสร้างความยึดมั่นผูกพันแก่นักเรียน (EN)	0.97	0.04	22.74
ค่าสถิติ AIC = 6887.00; BIC = 7002.27				แรงจูงใจในการเป็นครู (MOT)			
				แรงจูงใจภายใน (IN)	1.00	0.00	999.0
				แรงจูงใจภายนอก (EX)	0.66	0.11	6.06
				ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (INTENT)			
				ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู (INTEN)	1.00	0.00	999.0

ผลการวิเคราะห์ลักษณะอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.86 - 0.92

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่าอิทธิพลทางตรงเป็นรายตัวแปรแฝง โดยเริ่มนำเสนอที่ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู พบว่า แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.46 และ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้ความสามารถในการเป็นครูมีขนาดอิทธิพล 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจได้รับอิทธิพลปรับด้วยแรงจูงใจในการเป็นครู มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการเป็นครู พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู มีขนาดอิทธิพล 0.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 4.17** ค่าสถิติการวิเคราะห์หือทธิพลโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ

ตัวแปรเหตุ ตัวแปรผล	การยอมรับคุณลักษณะ ครูต้นแบบ (EXPOS)			การรับรู้ความสามารถของ ตนเองในการเป็นครู (EFF)			แรงจูงใจ ในการเป็นครู (MOT)			
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	MOD
การรับรู้ความสามารถ ของตนเองในการเป็นครู (EFF)	0.59 (0.00)	-	0.59 (0.00)	-	-	-	-	-	-	-
แรงจูงใจในการเป็นครู (MOT)	-	-	-	0.91 (0.06)	-	0.91 (0.06)	-	-	-	-
ความมุ่งมั่นตั้งใจในการ เป็นครู (INTENT)	-	-	-	0.9 (0.06)	0.14 (0.06)	0.76 (0.00)	0.46 (0.06)	-	0.46 (0.06)	0.19 (0.05)
ค่าสถิติ AIC = 6887.00; BIC = 7002.27										
ตัวแปรสังเกตได้	EXP	SPI	PER	MAN	TEAC	EN	IN	EX	INTEN	
ความเที่ยง	0.88	0.89	0.86	0.88	0.90	0.91	0.89	0.82	0.92	
สหสัมพันธ์ ตัวแปรแฝง	การยอมรับคุณลักษณะ ครูต้นแบบ (EXPOS)			การรับรู้ความสามารถของ ตนเองในการเป็นครู (EFF)			แรงจูงใจ ในการเป็นครู (MOT)		ความมุ่งมั่นตั้งใจในการ เป็นครู (INTENT)	
การยอมรับคุณลักษณะ ครูต้นแบบ (EXPOS)	1									
การรับรู้ความสามารถของ ตนเองในการเป็นครู (EFF)	0.48**			1						
แรงจูงใจ ในการเป็นครู (MOT)	0.48**			0.63**			1			
ความมุ่งมั่นตั้งใจในการ เป็นครู (INTENT)	0.23**			0.50**			0.57**		1	



ภาพ 4.6 โมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูเมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship research) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการ ประการแรกเพื่อศึกษาระดับของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา ประการที่สองเพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างสำหรับอิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูโดยมีวัตถุประสงค์ย่อย คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน และเพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ

ตัวอย่าง คือ นิสิตระดับปริญญาตรีในสาขาการศึกษาชั้นปีที่ 1 3 และ 5 ในการศึกษา 2558 จากมหาวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนทำให้ตัวอย่างจาก 3 มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 900 ฉบับ ได้กลับมาทั้งสิ้น 542 คน เป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 60.20 เมื่อตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลแล้วเหลือข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 527 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อวัดการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ (มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความเชี่ยวชาญในวิชาการ จิตวิญญาณการเป็นครู บุคลิกภาพในการเป็นครู) แรงจูงใจในการเป็นครู (มี 2 ตัวบ่งชี้คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู (มี 3 ตัวบ่งชี้คือ การรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน การรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน การรับรู้ความสามารถสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน) และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ซึ่งที่วัดด้วยตัวบ่งชี้เดียว ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha coefficient) แบ่งการตรวจสอบคุณภาพโดยใช้ข้อมูลจาก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนิสิตที่มีบุคคลต้นแบบ และกลุ่มนิสิตที่ไม่มีบุคคลต้นแบบ ผลการตรวจสอบพบว่า มีช่วงพิสัยความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) มีค่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวอย่างวิจัยโดยเป็นการวิเคราะห์สถิติพรรณนา ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร พร้อมทั้งวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามมหาวิทยาลัย ชั้นปี และการมีบุคคลต้นแบบ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยใช้โปรแกรม SPSS 23 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ที่ประกอบไปด้วย 2 ประการคือ การพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน และการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ โดยใช้โปรแกรม Mplus version 7.0

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้สรุปแยกออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ตอนที่ 1 การศึกษาระดับของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ตอนที่ 2 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตอนที่ 3 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ

#### ตอนที่ 1 การศึกษาการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.32$ ) เมื่อวิเคราะห์ความเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามเพศ มหาวิทยาลัย ชั้นปี พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจในการเป็นครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.93$ ) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษามีปฏิสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.88$ ) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามเพศและชั้นปีแตกต่างกัน

พบว่า เพศและชั้นปีที่ศึกษามีปฏิสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญสถิติ

ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.48$ ) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามเพศ มหาวิทยาลัย และชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกันเพศมหาวิทยาลัยและชั้นปีที่ศึกษามีปฏิสัมพันธ์ต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญสถิติ

**ตอนที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน**

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\hat{b} = 0.45, t = 6.16, p = 0.00$ ) ในขณะที่อิทธิพลทางตรงของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งตรงต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\hat{b} = 0.56, t = 8.69, p = 0.84$ ) ผลการวิเคราะห์ในตอนที่ 2 จึงทำให้สรุปได้ว่าการส่งผ่านอิทธิพลการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านเป็นการส่งผ่านอิทธิพลแบบสมบูรณ์ (full mediation model)

**ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ**

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อแรงจูงใจในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูส่งอิทธิพลทางอ้อมไปยังความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\hat{b} = 0.14, t = 7.44, p = 0.00$ ) และเมื่อแรงจูงใจในการเป็นตัวแปรปรับไปยังอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\hat{b} = 0.19, t = 3.16, p = 0.00$ )

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้นมีประเด็นที่น่าสนใจแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1) อิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู 2) อิทธิพลส่งผ่านของแรงจูงใจในการเป็นครู 3) อิทธิพลปรับของแรงจูงใจในการเป็นครู 4) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู และ 5) แรงจูงใจในการเป็นครู ดังต่อไปนี้

1) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู แสดงให้เห็นว่าการยอมรับคุณลักษณะครุต้นแบบส่งผลทางตรงต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูไม่มากนัก แต่จะส่งอิทธิพลผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูมากกว่า ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ต่อยอดงานวิจัยของ Karimi et al. (2014) ที่กล่าวว่า มนุษย์สังเกตและศึกษาประสบการณ์ของบุคคลต้นแบบและเปรียบเทียบกับตนเองทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เมื่อบุคคลรับรู้หรือเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะทำให้บุคคลทำในสิ่งที่ตนเองถนัดหรือเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ และงานวิจัยของ Landry (2003) Tsai, Chang และ Peng (2014) ได้ชี้ประเด็น การรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจ แสดงให้เห็นว่าหากต้องการให้นิสิตประกอบอาชีพครู การมีครุต้นแบบที่ดีเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอให้นิสิตประกอบอาชีพครู จะต้องสร้างให้นิสิตมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ต่อเนื่องและไม่ลดลงตลอดการศึกษาในหลักสูตร อาจสร้างกิจกรรมหรือพัฒนาหลักสูตรให้นิสิตมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูในทุกชั้นปีอย่างต่อเนื่อง

2) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่านของแรงจูงใจในการเป็นครู ชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูจะส่งผลถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูได้นั้นจะต้องมีแรงจูงใจในการเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล แจ็งอักษร (2557) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการเป็นครูในช่วงเวลาต่างๆ และงานวิจัยของ Landry (2003) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ กับความมุ่งมั่นตั้งใจ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กัน โดยแรงจูงใจส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่ทำให้นิสิตประกอบอาชีพครูทั้งการให้เงินเดือนหรือสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต อีกทั้งแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากปัจจัยส่วนบุคคลและเมื่อนิสิตเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำสิ่งต่างๆ แล้วได้รับการชื่นชมยิ่งทำให้เกิดความภูมิใจและความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเป็นครูต่อไปในอนาคต

3) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลปรับของแรงจูงใจในการเป็นครู พบว่า แรงจูงใจในการเป็นครูเป็นส่วนที่ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Tsai, Chang และ Peng (2014) ที่ศึกษา อิทธิพลปรับของแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ โดยสะท้อนให้เห็นว่า อิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นหากมีแรงจูงใจสิ่งนี้เป็นข้อค้นพบใหม่ในวงการการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจ เพราะถ้าหลักสูตรพัฒนาแรงจูงใจของนิสิตได้จะส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการประกอบอาชีพทั้งทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลปรับต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

4) ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า แม้นิสิตมีการยอมรับคุณลักษณะของบุคคลต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูก็ไม่สามารถยืนยันได้ว่านิสิตจะมุ่งมั่นตั้งใจที่จะประกอบอาชีพครูหลังจากจบการศึกษา ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิธาร์ตน์ ตันนรินทร์ (2551) ที่ได้ชี้ประเด็นให้เห็นว่า เมื่อนิสิตเรียนจบจากคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แล้วพบว่า หลังจากจบการศึกษานิสิตส่วนใหญ่เลือกไม่ประกอบอาชีพครูสะท้อนให้เห็นถึง กระบวนการศึกษาที่ไม่สามารถจูงใจให้นิสิตประกอบอาชีพครูตามที่ได้ศึกษามาได้ อาจเพราะในการวิจัยครั้งนี้ได้มีขอบเขตในการวิจัยเพียงการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ค่า R-Square ของตัวแปรความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูมีเพียงร้อยละ 28 จึงเป็นไปได้ว่ายังมีตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาในการวิจัยนี้ที่ส่งผลถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูแต่ไม่ได้นำมาศึกษาอีกทั้งวิจัยของ Chiu และ Wang (2008) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจอันประกอบด้วยทัศนคติ (attitude) ความวิตกกังวล (anxiety) ความโดดเดี่ยวทางสังคม (social isolation) แสดงให้เห็นว่า ยังคงมีตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้ที่ส่งผลถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู

5) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการเป็นครูของนิสิตสาขาการศึกษา จำแนกตามมหาวิทยาลัย และชั้นปี แสดงให้เห็นว่านิสิตที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 ของมหาวิทยาลัย ก และมหาวิทยาลัย ข มีแรงจูงใจในการเป็นครูลดลงจากชั้นปีที่ 1 และเพิ่มสูงขึ้นเมื่อศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 5 อาจเพราะในช่วงชั้นปีที่ 3 มีหลักสูตรที่ศึกษาเน้นรายวิชาเนื้อหาตามเอกที่นิสิตเลือกศึกษา ซึ่งนิสิตในมหาวิทยาลัย ก และมหาวิทยาลัย ข จะมีการเรียนรวมกับคณะอื่นๆ ที่มีการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาวิชานั้นๆ ซึ่งการเรียนรวมกับคณะอื่นอาจมีการจัดการเรียนการสอนที่ไม่เน้นให้นิสิตมีแรงจูงใจในการเป็นครู อีกทั้งในช่วงปีที่ 3 เป็นช่วงชั้นที่นิสิตมีปฏิสัมพันธ์กับรุ่นพี่ที่ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานที่หนักในการประกอบอาชีพครูจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทำให้นิสิตมีแรงจูงใจในการเป็นครูลดต่ำลง แต่เมื่อนิสิตได้ศึกษาในชั้นปีที่ 5 ซึ่งเป็นช่วงที่นิสิตได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้จัดการเรียนการสอนการดูแลนักเรียนด้วยตนเองอย่างแท้จริง ทำให้นิสิตเกิดแรงจูงใจในการเป็นครู นอกจากนั้นนิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 จะทราบข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพทั้งเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ

จึงทำให้นิสิตที่ศึกษาในชั้นปีที่ 5 มีแรงจูงใจที่เพิ่มสูงขึ้น ยกเว้นมหาวิทยาลัย ค ที่นิสิตมีแรงจูงใจในการเป็นครูสูงขึ้นตามชั้นปีที่ศึกษา และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในชั้นปีที่ 5 เพราะมหาวิทยาลัย ค เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในด้านการผลิตครู ซึ่งในชั้นปีที่ 3 มีลักษณะจัดการเรียนการสอนตามรายวิชาเอกแต่จะไม่มีการจัดการเรียนการสอนรวมกับคณะอื่น ทำให้นิสิตได้รับความรู้ที่สอดแทรกการกระตุ้นที่ ทำให้นิสิตมีแรงจูงใจในการเป็นครูที่เพิ่มขึ้น เมื่อได้รับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพยิ่งทำให้นิสิตเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู โดยได้นำเสนอข้อเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือ ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ และส่วนที่ สอง ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. การที่นิสิตมีครูต้นแบบที่ดีนั้นไม่เพียงพอทำให้นิสิตสนใจจะเป็นครูจะต้องมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูควบคู่ไปด้วย ดังนั้น หากหน่วยงานผลิตครูต้องการเพิ่มผลผลิตครูควรพัฒนาครูที่ดีเพื่อเป็นต้นแบบและพัฒนาการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมเพื่อให้นิสิตมีการรับรู้ความสามารถในการการเป็นครูอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปด้วยเช่นกัน

2. ข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่า แม้นิสิตมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่จะทำให้นิสิตมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูแล้วนั้นยังขึ้นอยู่กับความมีแรงจูงใจในการเป็นครูอีกด้วย ดังนั้นหากนิสิตเชื่อว่าตนเองสามารถเป็นครูที่ดีหากการอาชีพครูแต่หากมีสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเป็นครูเพิ่มขึ้นยิ่งจะทำนิสิตประกอบอาชีพครูมากขึ้น ดังนั้น หน่วยงานผลิตครูจึงควรพัฒนาควบคู่ทั้งการสร้างครูที่ดีเพื่อเป็นต้นแบบ การทำให้นิสิตเชื่อว่าตนเองสามารถเป็นครูได้ และการสร้างสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้แก่ นิสิต

3. การเรียนในรายวิชาเอกของนิสิตสาขาการศึกษา ควรจัดการเรียนการสอนให้นิสิตเรียนรวมกับกลุ่มนิสิตสาขาการศึกษาเท่านั้นไม่ควรเรียนรวมกับคณะอื่น เพื่อให้นิสิตมีแรงจูงใจตลอดการศึกษาในหลักสูตร

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลส่งผ่านแบบปรับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่มีต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู ในรูปแบบของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships model) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่าการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบไม่มี

อิทธิพลเพียงพอที่ทำให้มีสติมุ่งมั่นตั้งใจที่จะประกอบอาชีพครูจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลมาอธิบายประเด็นหรือสนับสนุนเพื่อพัฒนาครูต่อไป

2. ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบ แรงจูงใจในการเป็นครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครู และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครูจำแนกตามบริบท เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเป็นครูพบว่าแตกต่างกันตามมหาวิทยาลัย และชั้นปี เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูพบว่าแตกต่างกันตามเพศ และชั้นปี ด้วยเหตุฉะนี้จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการวิจัยในรูปแบบของการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลต่อไป









### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

**ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช**

อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**รองศาสตราจารย์ ดร. กมลวรรณ ตังธนกานนท์**

อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณดิษฐ์ ลออปภิชณ**

อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**อาจารย์ ดร. ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ**

อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**อาจารย์ ดร. ฌมรัตน์ ศิริภาพ**

อาจารย์พิเศษภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

เครื่องมือวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

### แบบสอบถามเกี่ยวกับอาชีพครูสำหรับนิสิตครู

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 7 หน้า (หน้า-หลัง) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับครุต้นแบบสำหรับนิสิตครู
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นครู
  - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมั่นใจในการเป็นครู
  - ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการเป็นครู
2. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสมบูรณ์ในการวิจัย

#### จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

3. ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อทุกสิ่ง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลรายบุคคล

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง  
 สุขุมมาลย์ หนกหลัง  
 (ผู้วิจัย)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงใน  หน้าคำตอบที่ตรงกับความจริง

1. เพศ <sub>1</sub> ชาย <sub>2</sub> หญิง
2. ชื่อมหาวิทยาลัย <sub>1</sub> จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
<sub>2</sub> มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
<sub>3</sub> มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. ชั้นปี <sub>1</sub> ชั้นปีที่ 1 <sub>2</sub> ชั้นปีที่ 2 <sub>3</sub> ชั้นปีที่ 3  
<sub>4</sub> ชั้นปีที่ 4 <sub>5</sub> ชั้นปีที่ 5
4. สาขาวิชาหรือวิชาเอก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 

<input type="checkbox"/> <sub>1</sub> การศึกษาปฐมวัย	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub> การประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub> ภาษาไทย
<input type="checkbox"/> <sub>4</sub> เทคโนโลยีทางการศึกษา	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub> สังคมศึกษา	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub> ชีววิทยา
<input type="checkbox"/> <sub>7</sub> วิทยาศาสตร์ทั่วไป	<input type="checkbox"/> <sub>8</sub> ดนตรีศึกษา	<input type="checkbox"/> <sub>9</sub> เคมี
<input type="checkbox"/> <sub>10</sub> คณิตศาสตร์	<input type="checkbox"/> <sub>11</sub> ธุรกิจศึกษา	<input type="checkbox"/> <sub>12</sub> ฟิสิกส์
<input type="checkbox"/> <sub>13</sub> ศิลปศึกษา	<input type="checkbox"/> <sub>14</sub> ภาษาอังกฤษ	<input type="checkbox"/> <sub>15</sub> พลศึกษา
<input type="checkbox"/> <sub>16</sub> สุขศึกษา	<input type="checkbox"/> <sub>17</sub> คหกรรม	<input type="checkbox"/> <sub>18</sub> นานะแนว
<input type="checkbox"/> <sub>19</sub> จิตวิทยา	<input type="checkbox"/> <sub>20</sub> การศึกษานอกระบบโรงเรียน	
<input type="checkbox"/> <sub>21</sub> อื่น ๆ โปรดระบุ.....		

5.ท่านมีบุคคลต้นแบบในการเป็นครูหรือไม่

- 1) มี (โปรดทำข้อ 6 และตอนที่ 2)  
 2) ไม่มี (โปรดทำตอนที่ 2 โดยตอบแบบสอบถามในมิติของครูในอุดมคติที่ท่านต้องการ)

6.ท่านมีบุคคลต้นแบบในการเป็นครูคือ

- 1) ผู้ปกครอง  
 2) ครู  
 3) อื่นๆ โปรดระบุ.....

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับครูต้นแบบสำหรับนิสิตครู

**คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ **ท่านมีความรู้สึก** ตามรายการต่อไปนี้ มากน้อย เพียงใด และในกรณีที่ท่าน **มีครูต้นแบบ** ให้ท่านตอบตามความรู้สึกของท่าน และหากท่าน **ไม่มีครูต้นแบบ** ครูในอุดมคติที่ท่านต้องการ

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1 หมายถึง นิสิตนักศึกษา **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น **เกิดขึ้นน้อยมาก** หรือ **ไม่เคยเกิดขึ้นเลย**

2 หมายถึง นิสิตนักศึกษา **ไม่เห็นด้วย** กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น **เกิดขึ้นน้อยครั้ง**

3 หมายถึง นิสิตนักศึกษา **ไม่แน่ใจ** กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น **เกิดขึ้นบางครั้ง**

4 หมายถึง นิสิตนักศึกษา **เห็นด้วย** กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น **เกิดขึ้นบ่อยครั้ง**

5 หมายถึง นิสิตนักศึกษา **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น **เกิดขึ้นบ่อยมากหรือ**

**เป็นประจำ**

ข้อ	คำถาม	รายการ				
		1	2	3	4	5
	ครูของฉัน/ครูในอุดมคติของฉันมีการแสดงพฤติกรรมตามข้อรายการต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
	ครูของฉัน/ครูในอุดมคติของฉัน.....					
1	เป็นคนเก่งในด้านเนื้อหาวิชา					
2	สามารถตอบคำถามที่ฉันสงสัยได้ชัดเจน					
3	สามารถอธิบายเนื้อหาได้เห็นภาพอย่างชัดเจน					
4	สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาในการสอนสอดคล้องกับชีวิตประจำวันของฉัน					
5	แนะนำแหล่งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาสอนได้					
6	สอนในเนื้อหาที่เป็นความรู้ใหม่เสมอ					
7	สนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา					
8	ช่วยฉันในทุกเรื่องที่มีปัญหา					
9	สอนฉันแม้เป็นเวลานอกเวลาราชการ					
10	สร้างกำลังใจในการเรียนให้กับฉัน					

ข้อ	คำถาม	รายการ				
		1	2	3	4	5
11	ทุ่มเทร่างกายแรงใจในดูแลฉัน					
12	ตั้งใจอบรมฉันให้มีคุณธรรมจริยธรรม					
13	มีความมั่นใจในตนเอง					
14	สามารถควบคุมอารมณ์ที่แสดงต่อศิษย์ได้เหมาะสม					
15	กล้าตัดสินใจเมื่อเจอปัญหาต่างๆอย่างไม่ลังเล					
16	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
17	วางตัวได้อย่างเหมาะสม					
18	สุภาพเรียบร้อย					
19	เป็นผู้นำในการทำงาน					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นครู

**คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ท่านมีความรู้สึก/พฤติกรรม ตามรายการต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1 หมายถึง นิสิตนักศึกษา ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น เกิดขึ้นน้อยมาก  
**หรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย**

2 หมายถึง นิสิตนักศึกษา ไม่เห็นด้วย กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น เกิดขึ้นน้อยครั้ง

3 หมายถึง นิสิตนักศึกษา ไม่แน่ใจ กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น เกิดขึ้นบางครั้ง

4 หมายถึง นิสิตนักศึกษา เห็นด้วย กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

5 หมายถึง นิสิตนักศึกษา เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น เกิดขึ้นบ่อยมากหรือเป็นประจำ

ข้อ	คำถาม	รายการ				
		1	2	3	4	5
	ครูเป็นอาชีพที่ฉันรู้สึกกว่า.....					
1	ฉันทำแล้วจะสนุก					
2	ทำให้ฉันมีความสุขเมื่อได้สอน					
3	ทำให้ฉันได้ทำประโยชน์แก่สังคม					
4	ได้ช่วยเหลือเด็กให้เกิดการเรียนรู้					
5	ถ้าฉันโตขึ้นแล้วอยากจะทำเป็นอาชีพ					
6	ทำให้ฉันมีรายได้มั่นคง					
7	สร้างความมั่นคงให้กับชีวิต					
8	มีเกียรติในสังคม					

ข้อ	คำถาม	รายการ				
		1	2	3	4	5
9	ที่สังคมให้การชื่นชม					
10	ที่สร้างชื่อเสียงแก่ตนเอง					
11	ที่ได้รับการยกย่องว่ามีความรู้					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมั่นใจในการเป็นครู

**คำชี้แจง:** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ท่านความมั่นใจ ตามรายการต่อไปนี้ มากน้อย เพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1 หมายถึง นิสิตนักศึกษา ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น เกิดขึ้นน้อยมาก  
หรือ ไม่เคยเกิดขึ้นเลย

2 หมายถึง นิสิตนักศึกษา ไม่เห็นด้วย กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น เกิดขึ้นน้อยครั้ง

3 หมายถึง นิสิตนักศึกษา ไม่แน่ใจ กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น เกิดขึ้นบางครั้ง

4 หมายถึง นิสิตนักศึกษา เห็นด้วย กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

5 หมายถึง นิสิตนักศึกษา เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น เกิดขึ้นบ่อยมากหรือเป็นประจำ

ข้อ	คำถาม	รายการ				
		1	2	3	4	5
	ฉันสามารถ.....					
1	สร้างข้อตกลงร่วมกับนักเรียนในชั้นเรียน					
2	สร้างบรรยากาศให้เอื้อกับการเรียนการสอน					
3	ทำให้นักเรียนมีสมาธิในการเรียน					
4	ดึงความสนใจของนักเรียนในห้องเรียนได้					
5	ควบคุมนักเรียนให้มีระเบียบวินัย					
6	ควบคุมพฤติกรรมกับนักเรียนที่ไม่พึงประสงค์ในชั้นเรียน					
7	จัดการห้องเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียนที่แตกต่างกัน					
8	กระตุ้นนักเรียนที่ไม่ค่อยสนใจเรียนให้สนใจเรียนได้					
9	อธิบายให้นักเรียนเห็นภาพชัดเจน					
10	สร้างคำถามกระตุ้นความคิดนักเรียน					
11	ใช้แผนการสอนให้เหมาะกับกลุ่มผู้เรียนได้					
12	ปรับบทเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละบุคคล					
13	สอนให้นักเรียนเข้าใจ					
14	ตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียน					
15	เลือกใช้เทคนิคการสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหา					

ข้อ	คำถาม	รายการ				
		1	2	3	4	5
16	เลือกวิธีการประเมินผลให้เข้ากับนักเรียน					
17	ตอบคำถามผู้เรียนได้อย่างชัดเจนและเข้าใจ					
18	จูงใจให้นักเรียนสนใจในวิชาเรียนได้					
19	ให้โอกาสและสร้างกำลังใจกับนักเรียนที่สอบตก หรือนักเรียนที่ทำผิดพลาด					
20	ทำให้นักเรียนเข้าใจถึงความสำคัญของการเรียน					
21	ทำให้นักเรียนเชื่อมั่นว่านักเรียนมีความสามารถในตนเอง					
22	ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้					
23	ทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน					
24	ให้กำลังใจนักเรียนให้มุ่งมั่นในการเรียน					
25	ทำให้นักเรียนที่สอบตกยังคงพยายามกับการเรียน					

#### ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการเป็นครู

**คำชี้แจง:** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ท่านมี **ความตั้งใจ** ตามรายการต่อไปนี้ มากน้อย เพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1 หมายถึง นิสิตนักศึกษา **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น **เกิดขึ้นน้อยมาก**  
หรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

2 หมายถึง นิสิตนักศึกษา **ไม่เห็นด้วย** กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น **เกิดขึ้นน้อยครั้ง**

3 หมายถึง นิสิตนักศึกษา **ไม่แน่ใจ** กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น **เกิดขึ้นบางครั้ง**

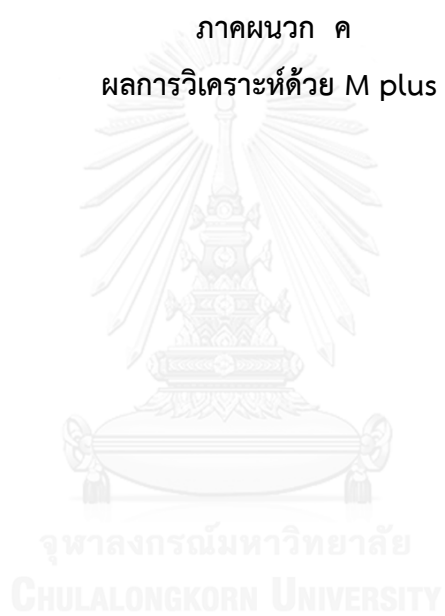
4 หมายถึง นิสิตนักศึกษา **เห็นด้วย** กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น **เกิดขึ้นบ่อยครั้ง**

5 หมายถึง นิสิตนักศึกษา **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** กับข้อความนั้นๆ หรือ ข้อความนั้น **เกิดขึ้นบ่อยมากหรือเป็นประจำ**

ข้อ	คำถาม	รายการ				
		1	2	3	4	5
1	อาชีพครูเป็นอาชีพเดียวที่ฉันคิดจะทำ					
2	ไม่ว่างานครูจะลำบากยุ่งยากแค่ไหนในการรับผิดชอบนักเรียนฉันก็ยังอยากเป็นครู					
3	เงินเดือนจะสูงหรือต่ำฉันจะเป็นครู					
4	แม้ว่าจะมีงานที่ดีกว่าฉันก็จะเลือกประกอบอาชีพครู					
5	ฉันไม่เปลี่ยนใจถึงแม้มีคนบอกว่างานครูเป็นงานที่หนัก					
6	ฉันกำหนดเป้าหมายการเรียนเพื่อจะเป็นครูที่ดีในอนาคต					
7	ฉันมุ่งมั่นในการมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียน					
8	แม้ว่ามีโอกาสทำงานในอาชีพอื่นที่ดีกว่าแต่ฉันก็จะเลือกเป็นครู					
9	หากมีโอกาสอื่นที่ดีกว่าฉันอยากทำอาชีพอื่นมากกว่าอาชีพครู					



ภาคผนวก ค  
ผลการวิเคราะห์ด้วย M plus



โมเดลสมการโครงสร้างของการยอมรับคุณลักษณะครูต้นแบบที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจ  
ในการเป็นครู โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

TITLE: MED MLR

DATA:

FILE IS "C:\Users\User\Desktop\mod med\dat.txt";

VARIABLE:

NAMES ARE EXP SPI PER IN EX MAN TEAC EN INTEN;

USEVARIABLES ARE EXP SPI PER MAN TEAC EN INTEN;

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;

ESTIMATOR IS MLR;

Model:

ROLE by EXP SPI PER ;

EFF by MAN TEAC EN ;

INTEN by INTEN;

INTEN on ROLE EFF ;

EFF on ROLE;

INTEN@0.043;

MAN WITH EXP ;

TEAC WITH SPI ;

EN WITH EXP ;

TEAC WITH EXP ;

MAN WITH SPI ;

EN WITH MAN ;

SPI WITH EXP ;

INTEN WITH EXP ;



OUTPUT: STDYX;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

Information Criteria

Akaike (AIC)	5127.348
Bayesian (BIC)	5259.690
Sample-Size Adjusted BIC	5161.288
$(n^* = (n + 2) / 24)$	

Chi-Square Test of Model Fit

Value	8.218*
Degrees of Freedom	4
P-Value	0.0839
Scaling Correction Factor	1.0779
for MLR	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.045
90 Percent C.I.	0.000 0.089
Probability RMSEA <= .05	0.511

CFI/TLI

CFI	0.998
TLI	0.989

## Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	1956.809
Degrees of Freedom	21
P-Value	0.0000

## SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.012
-------	-------

## MODEL RESULTS

## Two-Tailed

Estimate	S.E.	Est./S.E	P-Value	
ROLE	BY			
EXP	1.000	0.000	999.000	999.000
SPI	1.101	0.073	15.154	0.000
PER	1.072	0.105	10.199	0.000
EFF	BY			
MAN	1.000	0.000	999.000	999.000
TEAC	0.933	0.039	23.769	0.000
EN	0.997	0.041	24.278	0.000
INTENT	BY			
INTEN	1.000	0.000	999.000	999.000
INTENT	ON			
ROLE	0.020	0.097	0.202	0.840
EFF	0.761	0.088	8.688	0.000

EFF		ON		
ROLE	0.650		0.081	7.978
				0.000

## STANDARDIZED MODEL RESULTS

## STDYX Standardization

## Two-Tailed

Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value	
ROLE		BY		
EXP	0.779	0.047	16.628	0.000
SPI	0.769	0.041	18.788	0.000
PER	0.858	0.043	19.846	0.000
EFF		BY		
MAN	0.907	0.018	49.888	0.000
TEAC	0.882	0.022	40.655	0.000
EN	0.884	0.022	39.643	0.000
INTENT		BY		
INTEN	0.967	0.002	465.400	0.000
INTENT		ON		
ROLE	0.011	0.056	0.202	0.840
EFF	0.525	0.054	9.677	0.000
EFF		ON		
ROLE	0.548	0.060	9.147	0.000

## R-SQUARE

Observed		Two-Tailed		
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
EXP	0.607	0.073	8.314	0.000
SPI	0.591	0.063	9.394	0.000
PER	0.736	0.074	9.923	0.000
MAN	0.823	0.033	24.944	0.000
TEAC	0.777	0.038	20.327	0.000
EN	0.781	0.039	19.821	0.000
INTEN	0.936	0.004	232.700	0.000
Latent		Two-Tailed		
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
EFF	0.301	0.066	4.573	0.000
INTENT	0.282	0.041	6.932	0.000

โมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครูที่ส่งผลต่อความ  
มุ่งมั่นตั้งใจในการเป็นครู เมื่อแรงจูงใจในการเป็นครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นตัวแปรปรับมีลักษณะ  
อย่างไร

TITLE: MOD MED

DATA:

FILE IS "C:\Users\User\Desktop\mod med\DAT.txt";

VARIABLE:

NAMES ARE EXP SPI PER IN EX MAN TEAC EN INTEN;

USEVARIABLES ARE EXP SPI PER IN EX MAN TEAC EN INTEN;

ANALYSIS:

!TYPE IS GENERAL;

TYPE IS RANDOM;

ALGORITHM = INTEGRATION;

ESTIMATOR IS MLR;

MODEL:

ROLE by EXP\* SPI PER@1 ;

EFF by MAN TEAC EN ;

TEAC@0.09 ;

EN@0.2 ;

MOT by IN EX ;

INTENT by INTEN;

INTEN@0.043;



INTENT on MOT ;  
 INTENT on EFF@0.761 ;  
 MOT on EFF ;  
 EFF on ROLE@0.59;

INTER | MOT XWITH EFF ;  
 INTENT on INTER ;

output:

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

Information Criteria

Akaike (AIC)	6887.005
Bayesian (BIC)	7002.270
Sample-Size Adjusted BIC	6916.565
$(n^* = (n + 2) / 24)$	

MODEL RESULTS

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

ROLE BY

EXP	0.873	0.055	15.929	0.000
SPI	0.954	0.051	18.639	0.000
PER	1.000	0.000	999.000	999.000



EFF	BY				
MAN	1.000	0.000	999.000	999.000	
TEAC	0.984	0.029	34.010	0.000	
EN	0.974	0.043	22.738	0.000	

MOT	BY				
IN	1.000	0.000	999.000	999.000	
EX	0.659	0.109	6.061	0.000	

INTENT		BY			
INTEN	1.000	0.000	999.000	999.000	

INTENT		ON			
MOT	0.460	0.055	8.297	0.000	
EFF	0.761	0.000	999.000	999.000	
INTER	0.186	0.059	3.157	0.002	

MOT		ON			
EFF	0.910	0.056	16.115	0.000	

EFF		ON			
ROLE	0.590	0.000	999.000	999.000	

## รายการอ้างอิง

- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior *Action control* (pp. 11-39): Springer.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological bulletin*, 84(5), 888.
- Akanbi, S. T. (2013). *Familial Factors, Personality Traits and Self-Efficacy as Determinants of Entrepreneurial Intention among Vocational Based College Of Education Students in Oyo State, Nigeria*. Paper presented at the The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network.
- Alderman, M. K. (2013). *Motivation for achievement: Possibilities for teaching and learning*: Routledge.
- Ambrozy, D. M., Irby, D. M., Bowen, J. L., Burack, J. H., Carline, J. D., & Stritter, F. T. (1997). Role models' perceptions of themselves and their influence on students' specialty choices. *Academic Medicine*, 72(12), 1119-1121.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*: Wiley Online Library.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child development*, 72(1), 187-206.
- BarNir, A., Watson, W. E., & Hutchins, H. M. (2011). Mediation and moderated mediation in the relationship among role models, self-efficacy, entrepreneurial career intention, and gender. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(2), 270-297.
- Bastick, T. (2000). The Measurement of Teacher Motivation: Cross-Cultural and Gender Comparisons.
- Bennell, P. (2004). Teacher motivation and incentives in sub-Saharan Africa and Asia. *Knowledge and Skills for Development*, Brighton.
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational psychology*, 26(4), 519-539.

- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education, 16*(2), 239-253.
- Bruinsma, M., & Jansen, E. P. (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession? *European Journal of Teacher Education, 33*(2), 185-200.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy Beliefs as Determinants of Teachers' Job Satisfaction. *Journal of Educational Psychology, 95*(4), 821.
- Chan, W.-Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal, 45*(3), 597-630.
- Chirkov, V. I., & Ryan, R. M. (2001). Parent and teacher autonomy-support in Russian and US adolescents common effects on well-being and academic motivation. *Journal of cross-cultural psychology, 32*(5), 618-635.
- 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.
- Denzine, G. M., Cooney, J. B., & McKenzie, R. (2005). Confirmatory factor analysis of the Teacher Efficacy Scale for prospective teachers. *British Journal of Educational Psychology, 75*(4), 689-708.
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology, 53*(1), 109-132.
- Fabian Homberg, D. V. T., Professor Klaus Heine, D., Wilkesmann, U., & J. Schmid, C. (2014). *Intrinsic and internalized modes of teaching motivation*. Paper presented at the Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship.
- Fokkens-Bruinsma, M., & Canrinus, E. T. (2012). Adaptive and maladaptive motives for becoming a teacher. *Journal of Education for Teaching, 38*(1), 3-19.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of counseling psychology, 51*(1), 115.

- Garvis, S., & Lemon, N. (2015). Enhancing the Australian early childhood teacher education curriculum about very young children. *Early child development and care, 185*(4), 547-561.
- Gorozidis, G., & Papaioannou, A. (2011). Teachers' self-efficacy, achievement goals, attitudes and intentions to implement the new Greek physical education curriculum. *European physical education review, 17*(2), 231-253.
- Hackett, G., Esposito, D., & O'Halloran, M. S. (1989). The relationship of role model influences to the career salience and educational and career plans of college women. *Journal of Vocational Behavior, 35*(2), 164-180.
- Jamil, F. M., Downer, J. T., & Pianta, R. C. (2012). Association of pre-service teachers' performance, personality, and beliefs with teacher self-efficacy at program completion. *Teacher Education Quarterly, 39*(4), 119-138.
- Jöreskog, K. G., Yang, F., Marcoulides, G., & Schumacker, R. (1996). Nonlinear structural equation models: The Kenny-Judd model with interaction effects. *Advanced structural equation modeling: Issues and techniques, 57-88*.
- 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.
- Karunanayake, D., & Nauta, M. M. (2004). The relationship between race and students' identified career role models and perceived role model influence. *The Career Development Quarterly, 52*(3), 225-234.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741.
- Klein, A., & Moosbrugger, H. (2000). Maximum likelihood estimation of latent interaction effects with the LMS method. *Psychometrika, 65*(4), 457-474.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Barton-Bellessa, S. M., & Jiang, S. (2012). Examining the relationship between supervisor and management trust and job burnout among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior, 39*(7), 938-957.

- Laviolette, E. M., Radu Lefebvre, M., & Brunel, O. (2012). The impact of story bound entrepreneurial role models on self-efficacy and entrepreneurial intention. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 18(6), 720-742.
- Lee, H. H., Kim, G. M. L., & Chan, L. L. (2015). Good teaching: what matters to university students. *Asia Pacific Journal of Education*, 35(1), 98-110.
- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97.
- Li, F., Harmer, P., Duncan, T. E., Duncan, S. C., Acock, A., & Boles, S. (1998). Approaches to testing interaction effects using structural equation modeling methodology. *Multivariate Behavioral Research*, 33(1), 1-39.
- Lin, S.-Y., & Wong, C.-K. S. (2014). The Mediating Roles of Intrinsic and Extrinsic Motivation Between Classroom Learning Environment and Creativity among Hospitality Students in Taiwan. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 19(8), 913-931.
- Liñán, F., & Chen, Y. W. (2009). Development and Cross-Cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(3), 593-617.
- Little, T. D., Card, N. A., Bovaird, J. A., Preacher, K. J., & Crandall, C. S. (2007). Structural equation modeling of mediation and moderation with contextual factors. *Modeling contextual effects in longitudinal studies*, 1, 207-230.
- MacIntyre, P. D., & Blackie, R. A. (2012). Action control, motivated strategies, and integrative motivation as predictors of language learning affect and the intention to continue learning French. *System*, 40(4), 533-543.
- McKinney, S. E., Robinson, J., & Spooner, M. (2004). A Comparison of Urban Teacher Characteristics for Student Interns Placed in Different Urban School Settings. *Professional Educator*, 26(2), 17-30.
- Miller, P. (2012). *Ten Characteristics of a Good Teacher*. Paper presented at the English Teaching Forum.
- Moosbrugger, H., Schermelleh-Engel, K., Kelava, A., & Klein, A. G. (2009). Testing multiple nonlinear effects in structural equation modeling: A comparison of

- alternative estimation approaches. *Structural equation modeling in educational research: Concepts and applications*, 103-136.
- Muthén, B., & Asparouhov, T. (2015). Causal effects in mediation modeling: An introduction with applications to latent variables. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 22(1), 12-23.
- Nauta, M. M., & Kokaly, M. L. (2001). Assessing role model influences on students' academic and vocational decisions. *Journal of Career Assessment*, 9(1), 81-99.
- Preacher, K. J., & Coffman, D. L. (2006). Computing power and minimum sample size for RMSEA. *Computer software*. Available from <http://quantpsy.org>.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Reeve, J. (2009). *Understanding Motivation and Emotion* (5 ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2005). 'I've decided to become a teacher': Influences on career change. *Teaching and teacher education*, 21(5), 475-489.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Sequeira, J., Mueller, S. L., & McGee, J. E. (2007). The influence of social ties and self-efficacy in forming entrepreneurial intentions and motivating nascent behavior. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 12(03), 275-293.
- Shah, P., Bechara, J., Drefahl, M., Kolars, J., Spurrier, B., Wood, D., & LaRusso, N. (2008). Money, Friends or Fit: Factors Influencing Career Selection Decisions in Medicine: Minneapolis: University of Minnesota, Carlson School of Management, Medical Industry Leadership Institute, unpublished manuscript.
- Shakila Bashir, M. B., Sulmaz Rana. (2014). teacher as a role model and its impact on the life of female students. *international journal of research – granthaalayah*, 1(1), 9-20.
- Sinclair, C., Dowson, M., & McInerney, D. M. (2006). Motivations to teach: Psychometric perspectives across the first semester of teacher education. *Teachers College Record*, 108(6), 1132.

- Sun, C.-H., Feng, S.-T., Xiao, P., Peng, Z.-P., Pui, M. H., Li, X.-H., . . . Meng, Q.-F. (2011). Quantitative assessment of perirectal tumor infiltration with dynamic contrast-enhanced multi-detector row CT in rectal cancer. *European journal of radiology*, *80*(2), 279-283.
- Torquati, J. C., Raikes, H., & Huddlestone-Casas, C. A. (2007). Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of center-based child care and teachers' intention to stay in the early childhood profession. *Early Childhood Research Quarterly*, *22*(2), 261-275.
- Tosuntaş, Ş. B., Karadağ, E., & Orhan, S. (2015). The factors affecting acceptance and use of interactive whiteboard within the scope of FATİH project: A structural equation model based on the Unified Theory of acceptance and use of technology. *Computers & Education*, *81*, 169-178.
- Tsai, K.-H., Chang, H.-C., & Peng, C.-Y. (2016). Extending the link between entrepreneurial self-efficacy and intention: a moderated mediation model. *International Entrepreneurship and Management Journal*, *12*(2), 445-463.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, *17*(7), 783-805.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2002). *The influence of resources and support on teachers' efficacy beliefs*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.
- Van Auken, H., Fry, F. L., & Stephens, P. (2006). The influence of role models on entrepreneurial intentions. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, *11*(02), 157-167.
- Yoon, J., Sulkowski, M. L., & Bauman, S. A. (2016). Teachers' responses to bullying incidents: Effects of teacher characteristics and contexts. *Journal of School Violence*, *15*(1), 91-113.
- Zampetakis, L. A., Kafetsios, K., Bouranta, N., Dewett, T., & Moustakis, V. S. (2009). On the relationship between emotional intelligence and entrepreneurial attitudes and intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, *15*(6), 595-618.

- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.
- จุฑามาศ สนกกน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (ปริญาญดุขฎีบัญญัติ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพล แจ็งอักษร. (2557). อิทธิพลของการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพัฒนาการแรงจูงใจในการเป็นครู ของตัวแปรส่งผ่านแบบปรับครูป: การวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการแฝงเชิงสาเหตุที่มีตัวแปรเหลื่อมเวลาไขว้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต), ภาควิชายุยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชลี อุปภย. (2555). จิตวิทยาการศึกษา. กรุวมหนานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ริเรือรอรัง รัตนวิไลสุกุล. (2545). การศึกษาคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของนักเรียนและอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนา มจร.*, 2, 149-165.
- วรรณิแกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (3 ed.). กรุวมหนานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สินินากูหงส์ระนัย. (2545). ผลของการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวต่อเจตคติความเชื่อ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เจตนา และพฤติกรรมของมารดาที่เจตนาจะเลี้ยงลูกด้วยนมแม่หรือการเลี้ยงลูกด้วยนมผสม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต), สาขาจิตวิทยาสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุคนธาทองบริสุทธิ์. (2553). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในความคิดเห็นของนิสิต คณะสัตวแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาติากรเพชรปานี. (2548). คุณลักษณะที่สำคัญของครูดีเด่น: คุณธรรมและความรู้. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา*, 3, 196-211.
- สุรางค์ ไค้วตระกูล. (2554). จิตวิทยาการศึกษา. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุวมหนานคร.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุชুমาลัย หนกหลัง เกิด 2 ธันวาคม พ.ศ. 2534 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา จากโรงเรียนวิเชียรมาตุ จังหวัดตรัง และสำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสถิติ ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี พ.ศ. 2556 จากนั้นสำเร็จ การศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยและ จิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ.2558

ได้รับรางวัล Best Poster Award ในหัวข้อ The Perceived Teacher Characteristic of Role Model: An Exploratory Study with Correspondence Analysis จากงาน The International Conference on Teaching and Learning 2015.

