



รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา

**THE YOUTHS' MOTIVATION MODEL FOR FURTHER
STUDY IN PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL,
GENERAL EDUCATION DIVISION**

พระอาโช เสี้ยก้ง (มาเยอะ)

ดุขฎฐินิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา

พระอาโช เสี้ยกัง (มาเยอะ)

ดุขฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



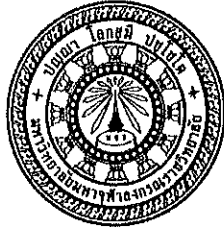
**The Youths' Motivation Model for Further
Study in Phrapariyattidhamma School,
General Education Division**

Phra Arso Siakang (Mayoe)

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับคุชฎินิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(พระมหาสมปอนน์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบคุชฎินิพนธ์

(ดร.เสนห์ เดชวงค์)

ประธานกรรมการ

(ดร.อำนาจ บัวศิริ)

กรรมการ

(ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์)

กรรมการ

(รศ. ดร.อินตา ศิริวรรณ)

กรรมการ

(รศ. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมคุชฎินิพนธ์

รศ. ดร.อินตา ศิริวรรณ

ประธานกรรมการ

รศ. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระอาโช เสี่ยง)

ชื่อคุณูปนิพนธ์ : รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา

ผู้วิจัย : พระอาโช เสี่ยง (มาเยอะ)

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมคุณูปนิพนธ์
: รศ. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา),
M.Ed. (Educational Guidance), Ph.D. (Education)
: รศ. ดร.อินฉา ศิริวรรณ, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา),
M.Ed. (Educational Administration), Ph.D. (Educational Administration)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ ๓) เพื่อเสนอรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามกับนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน ๓๓๑ รูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มโดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑๒ รูป/คน และการสนทนากลุ่มโดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑๑ รูป/คน ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

สภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสถาบันด้านความสำเร็จ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านเศรษฐกิจ และสังคมด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ การพัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สร้างภาพลักษณ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของการจัดการศึกษาและสร้างความมั่นใจเรื่องคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งให้บุคคลที่มีชื่อเสียงและเป็นแบบอย่างที่ดี หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จสำหรับเป็นผลผลิตที่เป็นรูปธรรมจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่น และมั่นใจในศักยภาพการจัดการศึกษาที่ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความพร้อม มีความสะดวก มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความหลากหลาย มีความน่าสนใจ มีคุณภาพและจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของสังคมต้องแสดงให้เห็นจุดเด่นที่สำคัญที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาโดยให้การสนับสนุนทุกอย่างไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ เพื่อให้ผู้ปกครองและเยาวชนไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

เพื่อให้เยาวชนเล็งเห็นถึงความสำคัญ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษา ซึ่งต้องพัฒนารูปแบบให้มีความทันสมัย มีความหลากหลายมีความน่าสนใจ มีการสื่อสารอย่างชัดเจน มีความน่าเชื่อถือ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายต้องสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และสร้างความมั่นใจให้ครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ต้องปลูกฝังให้เยาวชนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธรูปศาสนาและควมมีสมณสาธูปที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่เยาวชน และต้องสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองจากการสนับสนุนของโรงเรียนรวมทั้งสนับสนุนคนที่ต้องการจะศึกษาต่อในระดับสูงต่อไปรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ SEIS๒P๒FO Model ได้แก่ สถาบัน ความสำเร็จ สภาพแวดล้อม การจัดการเรียนการสอนเศรษฐกิจและสังคม เหตุผลส่วนตัว การประชาสัมพันธ์ ครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความมีศรัทธาและ โอกาสทางการศึกษา

Dissertation Title : The Youths' Motivation Model for Further Study in
Phrapariyattidhamma School, General Education Division
Researcher : Phra Arso Siakang (Mayoe)
Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Educational Administration)
Dissertation Supervisory Committee
: Assoc. Prof. Dr. Intha Siriwan, B.A. (Educational Administration),
M.Ed. (Educational Administration), Ph.D. (Educational Administration)
: Assoc. Prof. Dr. Suddhipong Srivichai, B.A. (Educational
Administration), M.Ed. (Educational Guidance), Ph.D. (Education)
Date of Graduation : January 24, 2019

Abstract

The objectives of this research were; 1) to study state of motivation in further study of the youths in Phrapariyattidhamma School, General Education Division, 2) to develop a model of further study motivation of the youths in Phrapariyattidhamma School, General Education Division, and 3) to propose the model of further study motivation of the youths in Phrapariyattidhamma School, General Education Division. The mixed research methods were used in the study. The quantitative data were collected by questionnaires from 331 students studying in Matthayom 1-6 in Phrapariyattidhamma School, General Education Division, and the analyzed by mean, percentage and standard deviation. The qualitative data were obtained by in-depth interviews with 12 key-informants and focus group discussions with 11 key-informants, and then analyzed by content analysis.

The research results found that;

The state of motivation in further study of the youths in Phrapariyattidhamma School, General Education Division was at a high level overall. The maximum level was on school achievement, followed by school environment, teaching and learning system, economic and personal reasons, public relations, and family and individuals concerned respectively. The development of a motivation model in further study of the youths in Phrapariyattidhamma School, General Education Division could be done by building good image, educational management potential, educational quality, good and successful alumni, pleasurable environment and atmosphere, positive attitude among the youths in

education, and trust and confidence of students' parents and guardians. Furthermore, the school must implant the faith in Buddhism to students and encourage them to be studious and develop themselves gradually and continuously. The research results could be synthesized into the "ISEIS2P2FO Model" referring to Institution, Success, Environment, Teaching and Learning Management, Economic and Society, Personal Reason, Public Relations, Family and concerned Individuals, Faith, and Educational Opportunity.

กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์ “เรื่องรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ และอนุโมทนาขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกรูป/ทุกท่าน ณ โอกาสนี้

ขออนุโมทนาขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อินฉา ศิริวรรณ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ดุชนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย กรรมการที่ปรึกษาดุชนิพนธ์ คณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม การสอบประชาพิจารณ์ และการสอบป้องกันทุกรูป/ทุกท่านที่ได้ให้ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิทุกรูป/ทุกท่านที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ คำแนะนำ และข้อเสนอแนะรวมทั้งคณะผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่หลักสูตรพุทธศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ได้ให้ ความช่วยเหลือทุกประการ และขออนุโมทนาขอบคุณ คุณโยมจกกล ทิมอรุณ และครอบครัวที่ได้ให้ การสนับสนุนทุนการศึกษาจนทำให้ดุชนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัย ขออุทิศผลบุญกุศล ความดีความงามจากงานวิจัยครั้งนี้แก่โยมบิดามารดา ผู้มีพระคุณอันยิ่งใหญ่ที่ล่วงลับไปแล้ว และกราบขอบพระคุณพระเดชพระคุณพระมหาคณาจารย์จีน ธรรมสมาธิวัตร เจ้าคณะใหญ่จีนนิกาย เจ้าอาวาสวัดโพธิ์แมนคุณาราม ที่คอยให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้ผู้วิจัยได้รับโอกาส และประสบความสำเร็จในการศึกษา และเพื่อนสหธรรมิกทุกรูป/ทุกท่านที่มีส่วน ในความสำเร็จครั้งนี้ด้วย

พระอาโช เสี่ยกั้ง (มาเยอะ)

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ	๙
๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ	๙
๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ	๑๒
๒.๑.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ	๑๕
๒.๑.๔ คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ	๑๘
๒.๑.๕ การพัฒนารูปแบบ	๒๐
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	๒๕
๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	๒๕
๒.๒.๒ ความหมายของแรงจูงใจ	๒๕
๒.๒.๓ ทฤษฎีแรงจูงใจ	๓๓
๒.๒.๔ ประเภทของแรงจูงใจ	๓๗
๒.๒.๕ องค์ประกอบของแรงจูงใจ	๔๒
๒.๒.๖ การสร้างแรงจูงใจ	๔๖
๒.๒.๗ ความสำคัญของแรงจูงใจ	๔๘
๒.๓ ความเป็นมา บริบท และความหมายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๕๑
๒.๓.๑ ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๕๑
๒.๓.๒ บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๕๔
๒.๓.๓ ความหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๕๙
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๓
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๗๔
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๔
๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๗๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๘
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๑
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๘๒
๔.๑ สภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๘๓
๔.๒ พัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๙๔
๔.๓ เสนอรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๑๐๖
๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๐๗
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๑๐
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๑
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๑๔
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๘
บรรณานุกรม	๑๒๐

ภาคผนวก

เรื่อง

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ
 ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ
 ภาคผนวก ค เครื่องมือในการวิจัย
 ภาคผนวก ง ภาพในการวิจัย

หน้า

๑๒๐
 ๑๓๓
 ๑๕๘
 ๑๖๙

ประวัติผู้วิจัย

๑๗๗

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ตารางสรุปประเภทของรูปแบบ	๑๔
๒.๒ ตารางสรุปองค์ประกอบของรูปแบบ	๑๗
๒.๓ ตารางสรุปคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี	๑๙
๒.๔ ตารางสรุปขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ	๒๓
๒.๕ ตารางสรุปคำนิยาม/ความหมายของแรงจูงใจ	๓๐
๒.๖ ตารางสรุปคำนิยาม/ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	๔๓
๒.๗ ตารางสรุปคำนิยาม/ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	๔๔
๒.๘ ตารางสรุปคำนิยาม/ความหมายของแรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง	๔๖
๒.๙ ตารางสรุปแรงจูงใจในการศึกษาต่อ	๗๒
๓.๑ ตารางวิธีดำเนินการวิจัย	๗๕
๓.๒ ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	๗๖
๓.๓ ตารางผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๗๗
๔.๑ ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	๘๓
๔.๒ ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้น	๘๓
๔.๓ ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนปีที่บวช	๘๔
๔.๔ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาพรวม	๘๕
๔.๕ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านสถาบัน	๘๖
๔.๖ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านเหตุผลส่วนตัว	๘๗
๔.๗ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	๘๘
๔.๘ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน	๘๙
๔.๙ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านความสำเร็จ	๙๐
๔.๑๐ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์	๙๑
๔.๑๑ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม	๙๒
๔.๑๒ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม	๙๓

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- ๒.๑ แสดงผังการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย
- ๔.๑ รูปแบบแรงจูงในการศึกษาต่อ
- ๔.๒ องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

- ๕๔
- ๗๓
- ๑๐๖
- ๑๐๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ ซึ่งเป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของพระสงฆ์ โดยมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา และบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดกล่าวคือ^๑ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง ๒ แห่ง คือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๓๒ และ พ.ศ. ๒๔๘๙ ตามลำดับได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมาเรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยมโดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่งมีพระภิกษุ และสามเณรเรียนกันมากขึ้น ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษานักเรียนวัด โดยมติดคณะสังฆมนตรี และกระทรวงศึกษาธิการก็ได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษานักเรียนวัดนี้เปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๐ และเมื่อสอบได้แล้วก็ยังจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย เหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุ และสามเณรนิยมเรียนกันมากขึ้น โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่างๆ อย่างกว้างขวางจนทำให้ทางการคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาวินัย และบาลีจะเสื่อมลง เพราะพระภิกษุ และสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากเกินไปเป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาวินัย และบาลี แต่ทางการคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ ดังนั้นแม้งบบาลีสนามหลวง พระธรรมปัญญาบดีสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินฺธโร) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีขึ้นใหม่มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษาสามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษา และประกาศเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๗ พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษานักเรียนวัด และกำหนดให้พระภิกษุ และสามเณรเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ ต่อมาพบว่า การตั้งนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่นี้มีน้อยนักเรียนนิยมเรียนกันน้อยเพราะพระภิกษุ และสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้นนักเรียนในโรงเรียนดังกล่าวจึงได้พากันเข้าชื้อกัน

^๑ กองพุทธศาสนศึกษา, แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการการพัฒนาศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, (กองพุทธศาสนศึกษา: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๓), หน้า ๑๘.

เป็นนักเรียนโรงเรียนราชภัฏของวัด ตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงนี้เกิดความสับสนเป็นอันมาก

ขณะเดียวกันได้มีผู้แทนราชภัฏได้ยื่นเรื่องขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดการสอบสมทบ ในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุ และสามเณร แต่กรรมการศาสนาร่วมกับกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ พิจารณาถึงความเห็นร่วมกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่งเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุ และสามเณรโดยให้เรียนทั้งวิชาธรรม และวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไปโดยไม่มีการสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) “การศึกษาทางโลกเจริญหน้ามาก ขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็นต้องพัฒนาไปตาม การเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้น อีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญ ตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลก และทางธรรมควบคู่กันไป” กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๔ และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๕-พ.ศ.๒๕๔๕ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อ ทั้งฝ่ายศาสนจักร และฝ่ายบ้านเมือง คือ ทางฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบดำรงอยู่ใน สมณธรรมสมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และเมื่อพระภิกษุ และสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้วก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเอง และบ้านเมืองสืบต่อไปด้วย ในระยะเริ่มแรกนั้นมีเจ้าอาวาส ๕๑ แห่ง ได้รายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนาเดิมนั้นโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันสังกัดกอง พุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔ และศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม (บาลี, ธรรมวินัย และศาสนปฏิบัติ) ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนาพ.ศ. ๒๕๔๘ ลงนามโดยนายอดิศักดิ์ โพธารามิก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๘^๒

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีการจัดตั้งขึ้นจากความร่วมมือระหว่าง มหาเถรสมาคมกับกระทรวงศึกษาธิการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพระภิกษุ และสามเณร ให้มีความรู้ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และวิทยาการสมัยใหม่ทำให้ ผู้เรียนเป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนา หรือเป็นประชากรที่มีคุณภาพของสังคม และเป็นการเปิดโอกาส ให้เด็กที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ครอบครัวอยู่ชนบท ฐานะยากจนไม่มีทุนทรัพย์ ในการศึกษาเล่าเรียน อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ห่างไกลความเจริญไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนของรัฐ ตามปกติได้ให้บุตรหลานของประชาชนเหล่านั้นมีโอกาสได้เข้ามาศึกษาเล่าเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาระดับทางสังคม และเป็นคนดีของสังคมต่อไป แต่อย่างไรก็ตามสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัด

^๒เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑.

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลายๆ ประเด็นไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพ และมาตรฐานในการจัดการศึกษาในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้าง ความไม่ชัดเจนในอัตลักษณ์ของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการด้านการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษาที่ยังไม่มีทิศทางการพัฒนา และขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียน และสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด และพบว่าการสร้างพันธสัญญาการดำเนินงานและการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากนัก^๓

การศึกษาเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับ และให้ความสำคัญในฐานะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข การศึกษาเป็นเทคนิค หรือเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม เจตคติ และวัฒนธรรมในสังคมทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ประเทศ และสังคมโลก อย่างไรก็ตามการถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และค่านิยมตลอดจนวัฒนธรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทุกอย่างด้านการศึกษาก็ถูกดำเนินการโดยสถาบัน และองค์การต่างๆ ด้วยแนวทาง และยุทธวิธีที่แตกต่างกันหรืออาจจะกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่าบรรดากิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในองค์กร และช่วยให้การดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมเกิดจากการบริหารการศึกษา^๔ การจัดการเรียนการสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีจำนวนเยาวชนที่เข้ามาเรียนลดน้อยลง^๕ ซึ่งอาจเกิดจากหลายๆ สาเหตุ เช่น พระภิกษุ สามเณรมีโอกาสเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาอื่นๆ มากขึ้นขาดแรงจูงใจในการเข้าเรียนและผู้เข้ามาเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงระดับประเทศมีจำนวนน้อยมาก เป็นต้น

จากปัญหา และความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบแรงจูงใจที่จะสร้างแรงจูงใจเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น เพื่อให้เยาวชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษารวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้เยาวชนได้เข้ามาศึกษาเล่าเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนที่มีฐานะยากจนได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมเพื่อให้เยาวชนที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนดังกล่าวนี้ได้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม เพื่อให้นำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้ดีขึ้นสำหรับการเป็นทรัพยากรบุคคลที่ดี มีคุณภาพของสังคม และประเทศชาติต่อไป

^๓ อ่างแล้ว.

^๔ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, การวิเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารการศึกษา, (สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๘), หน้า ๑.

^๕ กลุ่มการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา, ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑), (กองพุทธศาสนศึกษา: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๖๐), หน้า ๑.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๑.๒.๓ เพื่อเสนอรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาอยู่ในระดับใด

๑.๓.๒ การพัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความเหมาะสมอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ ทฤษฎี และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็น และสัมภาษณ์ โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ๑) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจ ๒) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ได้แก่ แรงจูงใจด้านสถาบัน แรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัว แรงจูงใจด้านครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอน แรงจูงใจด้านความสำเร็จ แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม และแรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคม ๓) แนวทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ การออกแบบ และพัฒนารูปแบบ การทดลองใช้รูปแบบ และการประเมินผล

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน ๒,๓๔๔ รูป^๖ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

^๖กลุ่มการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา, ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑), หน้า ๕-๘.

จังหวัดเชียงราย ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan^๗ ได้กลุ่มตัวอย่าง ๓๓๑ รูป และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๓ รูป/คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๐ โรงเรียน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของความเป็นจริง เป็นการทำให้ความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น เป็นการสะท้อนบางส่วนของปรากฏการณ์ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่อง และความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน รวมถึงการเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกันโดยจะต้องใช้ข้อมูลเหตุผล และฐานคติมาประกอบการแสดงรูปแบบสามารถทำได้หลายลักษณะ

แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถ หรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำการสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทนประกอบด้วย

๑. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อดทน ทำงานมีแผนตั้งระดับความหวังไว้สูง และพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้

๒. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการความรัก และการยอมรับจากผู้อื่น เนื่องจากมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคม สังคมจะสงบสุข และน่าอยู่เมื่อบุคคลในสังคมมีความเข้าใจกันเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓. แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง หมายถึง แรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับในสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ รู้จักของคนทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่น่าสนใจสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

แรงจูงใจในการศึกษาต่อ หมายถึง สิ่งเร้า หรือสิ่งกระตุ้นให้เป็นเหตุชักนำ หรือโน้มน้าวให้เยาวชนเลือกศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มี ๘ ด้าน ได้แก่

๑. แรงจูงใจด้านสถาบัน หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความมีชื่อเสียง และเกียรติประวัติเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคม มีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญรวมทั้งปัจจัย

^๗Krejcie and Morgan, Determining Sample Size for Research Activities Educational and Psychological Measurement, **Article**, 30 (3). 1970.

ด้านต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยให้นักเรียนตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒. แรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัว หมายถึง เป็นความต้องการของเยาวชนในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความสามารถ ความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการยอมรับ และการได้ประสบการณ์ใหม่ รวมทั้งความชื่นชอบของแต่ละบุคคลในการเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๓. แรงจูงใจด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การเลือกศึกษาต่อจะขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการตัดสินใจ ได้แก่ บิดา มารดา ญาติ พี่น้อง อาจารย์แนะแนว รุ่นพี่ ผู้ปกครองที่สนับสนุนด้านการเงิน รวมทั้งบุคคลที่เป็นแบบอย่างเป็นผู้แนะนำสนับสนุนให้ตัดสินใจมาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๔. แรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบเหมาะสมกับผู้เรียน และได้รับการยอมรับจากสังคมรวมทั้งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามมาตรฐานตามที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษา

๕. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ หมายถึง เป็นสิ่งที่คาดหวัง หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งหมายถึงการได้รับทักษะความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคมที่จะได้จากการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป้าหมายจากการกระทำนั้น

๖. แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์ หมายถึง การประชาสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เยาวชน และสังคมได้รับรู้ข้อมูลต่างๆ ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนาแบบการประชาสัมพันธ์ให้มีความหลากหลาย มีความชัดเจน มีความน่าสนใจ มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้เยาวชนและผู้ปกครองสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายขึ้น

๗. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพรอบๆ ตัว หรือสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ บุคลากร ความปลอดภัย หรือสภาพอากาศที่เอื้อและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนที่จะเป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๘. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่อยู่ในสภาพเศรษฐกิจ และสังคมที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านฐานะ ความไม่เอื้ออำนวยสำหรับนักเรียนที่อาศัยอยู่รวมทั้งสภาพแวดล้อมในสังคมนั้น ซึ่งจะเป็นปัจจัยในการจูงใจ หรือเป็นแรงจูงใจให้แต่ละบุคคลตัดสินใจในการเลือกเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง สถานที่จัดการเรียนการสอน แผนกสามัญศึกษาแก่พระภิกษุ และสามเณรตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จังหวัดเชียงราย

เยาวชน หมายถึง นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๖.๑ ได้ทราบสภาพแรงจูงใจของแต่ละองค์ประกอบในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจากการวัดระดับความคิดเห็นของนักเรียน

๑.๖.๒ ได้กระบวนการ และวิธีการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างแรงจูงใจ
ในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๑.๖.๓ ได้วิธีการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเหมาะสมของรูปแบบการสร้าง
แรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๑.๖.๔ สามารถนำรูปแบบการสร้างแรงจูงใจไปใช้เพื่อให้เยาวชนเข้ามابวชเรียน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพิ่มมากขึ้น

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

๒.๑.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ

๒.๑.๔ คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

๒.๑.๕ การพัฒนารูปแบบ

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๒.๒.๒ ความหมายของแรงจูงใจ

๒.๒.๓ ทฤษฎีแรงจูงใจ

๒.๒.๔ ประเภทของแรงจูงใจ

๒.๒.๕ องค์ประกอบของแรงจูงใจ

๒.๒.๖ การสร้างแรงจูงใจ

๒.๒.๗ ความสำคัญของแรงจูงใจ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒.๓.๑ ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒.๓.๒ บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒.๓.๓ ความหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลัก หรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ^๑

ทศนา แคมมณี ได้กล่าวถึงรูปแบบ (Model) ไว้ว่า หมายถึง เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไตรอะแกรม หรือแผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเอง และบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย^๒

มาลี สืบกระแสน ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า รูปแบบมี ๒ ลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพ หรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์ หรือเขียนเป็นข้อความจำนวน หรือภาพ หรือแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ^๓

เบญจพร แก้วมีศรี ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง ตัวแทนของความเป็นจริง เป็นการทำให้ความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น เป็นการสะท้อนบางส่วนของปรากฏการณ์ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่อง และความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน รวมถึงการเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกัน โดยจะต้องใช้ข้อมูล เหตุผลและฐานคติมาประกอบการแสดงรูปแบบสามารถทำได้หลายลักษณะ^๔

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง เป็นการจำลองภาพในอุดมคติ ที่นำไปสู่การอธิบาย คุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ^๕

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๕๔), หน้า ๑๗๐.

^๒ทศนา แคมมณี, ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒๐.

^๓มาลี สืบกระแสน, “การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๒).

^๔เบญจพร แก้วมีศรี, “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข”, **ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^๕วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์, “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบการกระจายอำนาจในสถานศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒”, **ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: ภาควิชานโยบาย และการจัดการ, ๒๕๔๗).

ดิเรก วรรณเศียร ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัย หรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษาเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษา หรือสัญลักษณ์และยังได้ขยายความของรูปแบบว่ารูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งรูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม ส่วนการที่จะระบุรูปแบบหนึ่งจะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ^๖

สุเทพ บุญเติม ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง เป็นการจำลองภาพในอุดมคติที่นำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจที่ไม่มีย่อยประกอบตายตัว หรือรายละเอียดทุกแง่มุมโดยผ่านกระบวนการทดลองอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความแม่นยำ และเชื่อถือได้^๗

อุทัย บุญประเสริฐ ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ของระหว่างชุดของปัจจัย และตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกันเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ^๘

อัมพร เรืองศรี ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษาอย่างเป็นระบบมีลักษณะเป็นตัวแทนของความเป็นจริงที่เปลี่ยนความสลับซับซ้อนให้เป็นความเข้าใจง่ายขึ้นสะท้อนลักษณะบางส่วนออกมาให้เป็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องเชื่อมโยงมีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน โดยใช้เหตุผล ข้อมูล และฐานคติมาประกอบอาจเป็นได้ทั้งรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม^๙

Good ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง ดังนี้

๑. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำ
๒. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น

^๖ดิเรก วรรณเศียร อ่างในพิสิฐ เทพไกรวัล, “การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก”, **ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔.

^๗สุเทพ บุญเติม, “การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๙).

^๘อุทัย บุญประเสริฐ, **หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

^๙อัมพร เรืองศรี, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”, **ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔).

๓. เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือความคิด
๔. เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้^{๑๐}

Keeves ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร^{๑๑}

Tois carroll ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง รูปแบบนั้นเป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ารูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่าย หรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบ ศึกษา และพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบาย หรือแสดงปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และใช้ในการพยากรณ์ ปรากฏการณ์ หรือใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๑๒}

Bardo & Hardman ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ว่าเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจเพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัตินั้น รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม รูปแบบจะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใด หรือควรมีองค์ประกอบใดบ้างไม่ได้มีข้อกำหนด เป็นการตายตัวแล้วแต่วัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร^{๑๓}

Willer ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง การสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัยโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรงจะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป^{๑๔}

Stoner ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง เป็นการจำลองสถานการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น^{๑๕}

คัมภีร์ สุดแท้ ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป^{๑๖}

^{๑๐} Good, *Dictionary of Education*, (New York: McGraw-Hill, 1973), P.15.

^{๑๑} Keeves, *Educational research methodology and measurement: An international handbook*, (Oxford: Pergamum Press, 1988), PP. 561-565.

^{๑๒} Tois Carol, *Management*, (New York: John Wiley and Sons, 1982), P. 387.

^{๑๓} Bardo & Hardman, *Urban Sociology: A Systematic Introduction*, (U.S.A.: Peacock Publishers, 1982), PP. 70-71.

^{๑๔} Willer, *Scientific sociology theory and method*, (New Jersey: Prentice-Hall, 1976), P.15.

^{๑๕} Stoner, *Management*, (New Delhi: Prentice-Hall Private, 1986), P. 50.

^{๑๖} คัมภีร์ สุดแท้, “การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก”, *วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๓).

อุทุมพร จามรมาน ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัย หรือตัวแปรต่างๆ และมีการแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษา หรือสัญลักษณ์^{๑๗}

สรุปรูปแบบเป็นตัวแทนของความเป็นจริง เป็นการทำให้ความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้นเป็นการสะท้อนบางส่วนของการปรากฏการณ์ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องและความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน รวมถึงการเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกัน โดยจะต้องใช้ข้อมูลเหตุผลและฐานคติมาประกอบการแสดงรูปแบบสามารถทำได้หลายลักษณะ

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการ และนักการศึกษาได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้ ดังต่อไปนี้

Steiner ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบว่าแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical model or model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical model or model-for) เป็นรูปแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน^{๑๘}

Keeves ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบโดยยึดแนวของ Caplen and Tutuoka และพัฒนาการของการใช้รูปแบบทางการศึกษาเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

๑. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) ลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพที่สร้างขึ้นโดยเทียบเคียงโครงสร้างรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และทำให้รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น อีกทั้งรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบที่ชัดเจนเพื่อทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้ เช่น รูปแบบของจำนวนประชากรนักเรียนในโรงเรียนสร้างขึ้นโดยเทียบเคียงกับลักษณะของแท่งน้ำที่ประกอบด้วยท่อเข้า และท่อออก กล่าวคือ จำนวนนักเรียนที่เข้าประกอบด้วยอัตราการเกิด การย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ส่วนจำนวนนักเรียนออกจากโรงเรียนประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของรูปแบบก็เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงประชากรนักเรียนของโรงเรียน

๒. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ

๓. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) สัญลักษณ์เป็นการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดผลทางการศึกษารูปแบบสามารถนำไปสู่

^{๑๗} อุทุมพร จามรมาน, “โมเดล”, วารสารวิชาการ, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓, (มกราคม ๒๕๔๑): ๒๒-๒๖.

^{๑๘} Steiner, *Methodology of theory building*, (Sydney: Ecology Research Associate, 1988), P. 15.

การสร้างทฤษฎี ทั้งนี้เพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้ และส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

๔. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่มาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ไปศึกษาเรื่องเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษา รูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดที่สำคัญของรูปแบบนี้ คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น ๒ ลักษณะ

๑) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีการสัมพันธ์ย้อนกลับ

๒) รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุ และเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางย้อนกลับได้^{๑๙}

Joyce and Well ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบว่าตามแนวคิดหลักการ หรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ ๔ รูปแบบ^{๒๐} คือ

๑. Information-Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะรายโดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

๓. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม

๔. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียน มากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยา และพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

Smith ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบไว้ว่าสามารถจำแนกออกได้ ดังนี้^{๒๑}

๑. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ได้แก่

๑) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

^{๑๙} Keeves, **Model and Model Building**, (Oxford: Pergamum Press, 1988), PP.561-565.

^{๒๐} Joyce and Weil, **Models of Teaching**, (Boston: Ellyn and Bacon, 2000), p. 41.

^{๒๑} Smith, **Measurement: Making Organization Perform**, (New York: Macmillan, 1980), P.15.

๒) รูปแบบเหมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น ทดลองจริงเครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกบิน เป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

๒. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model) ได้แก่

๑) รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative model) รูปแบบชนิดนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้อธิบายความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

๒) รูปแบบคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๑ สรุปประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการ	ประเภทของรูปแบบ
Steiner	๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ ๒. รูปแบบเชิงทฤษฎีเป็นรูปแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน
Keeves	๑. รูปแบบเชิงเทียบเคียงลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ๒. รูปแบบเชิงข้อความ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ ๓. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ สัญลักษณ์เป็นการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ๔. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่มาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ไปศึกษาเรื่องเกี่ยวกับพันธุศาสตร์
Joyce and Well	๑. Information-Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๒. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคล ๓. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม ๔. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ
Smith	๑. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ๒. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model)

สรุป รูปแบบนั้นมีหลากหลายรูปแบบด้วยกันขึ้นอยู่กับว่าจะนำไปใช้กับเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้นต้องเลือกใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับเรื่องนั้นๆ แต่รูปแบบที่สำคัญนั้นประกอบด้วยรูปแบบเชิงปฏิบัติ รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ และรูปแบบเชิงทฤษฎีเป็นรูปแบบจำลองที่

สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน

๒.๑.๓ องค์ประกอบของรูปแบบ

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบของระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ คือ

๑. ภาพวาดความสำเร็จ
๒. การกำหนดโครงสร้าง
๓. การบริหารจัดการ
๔. การติดตามกำกับ^{๒๒}

ศักดิ์ดา สถาพรจนา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น ๔ ส่วน คือ

๑. หลักการแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
๒. ระบบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. แนวทางการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาไปใช้
๔. เงื่อนไขของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๒๓}

Brown and Moberg^{๒๔} ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบพบว่าแบบจำลองส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๑. สภาพแวดล้อม
๒. เทคโนโลยี
๓. โครงสร้าง
๔. กระบวนการจัดการ
๕. การตัดสินใจสั่งการ

Brado & Hardman ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการที่จะระบุรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ^{๒๕}

^{๒๒}ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, **ทฤษฎีการประเมิน**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), อัดสำเนา.

^{๒๓}ศักดิ์ดา สถาพรจนา, “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **ครุศาสตร์ศึกษบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

^{๒๔}Brown and Moberg, **Organization Theory and Management**, (New York: John Wiley and Sons, 1982), PP. 16-17.

^{๒๕}Bardo & Hartman, **Urban society: A systematic introduction**, (New York: Peacock Publishers, 1982), PP. 71-72.

สมาน อัครภูมิ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย ๗ อย่าง ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ของรูปแบบในการพัฒนารูปแบบใดๆ ก็ตามผู้ออกแบบรูปแบบต้องรู้ว่า ออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปแล้วก็มักจะพัฒนารูปแบบ ขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพัฒนาขึ้นมาก็เพื่อให้การดำเนินงาน ในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

๒. ทฤษฎีพื้นฐาน และหลักการของรูปแบบเพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้นๆ บนฐานคิด ของทฤษฎี และหลักการใดบ้าง เช่น หลักการประการหนึ่งของระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา คือ “หลักร่วมกันรับผิดชอบ” หมายความว่า คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจะ เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมกันรับผิดชอบ เป็นต้น

๓. ระบบงาน หรือกลไกของรูปแบบเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเพื่อเป็น กลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างขององค์การ การตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานต่างๆ ที่จำเป็นอื่นๆ พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์และการทำงาน ร่วมกันของระบบเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

๔. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบโดยการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

๕. แนวการประเมินรูปแบบ คือ การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผล รูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่ กำหนดไว้ หรือไม่เพียงใดเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มาก น้อยเพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือไม่เพียงใดตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนา รูปแบบต่อเนื่องต่อไป

๖. คำอธิบายประกอบรูปแบบ คือ การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบ รูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

๗. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง^{๒๖}

Ivancevich ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบประกอบด้วย

๑. ปัจจัยนำเข้า

๒. กระบวนการ

๓. ผลผลิต

๔. ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม^{๒๗}

^{๒๖} สมาน อัครภูมิ, การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก, (อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี, ม.ป.ป.), หน้า ๕๕.

^{๒๗} Ivancevich, *Organization Behavior and Management*, (Illinois: Irwin, 1991), P.50.

การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

ตารางที่ ๒.๒ สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการ	องค์ประกอบของรูปแบบ
ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ	๑. ภาพวาดความสำเร็จ ๒. การกำหนดโครงสร้าง ๓. การบริหารจัดการ ๔. การติดตามกำกับ
ศักดิ์ดา สถาพรวงษา	๑. หลักการแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ๒. ระบบของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ๓. แนวทางการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาไปใช้ ๔. เงื่อนไขของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
Brown and Moberg	๑. สภาพแวดล้อม ๒. เทคโนโลยี ๓. โครงสร้าง ๔. กระบวนการจัดการ ๕. การตัดสินใจสั่งการ
สมาน อัสวภูมิ	๑. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ๒. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ๓. ระบบงาน หรือกลไกของรูปแบบ ๔. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ ๕. แนวการประเมินรูปแบบ ๖. คำอธิบายประกอบรูปแบบ ๗. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้
Ivancevich	๑. ปัจจัยนำเข้า ๒. กระบวนการ ๓. ผลผลิต ๔. ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม
Brado & Hardman	๑. รูปแบบจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากขึ้นเพียงใดจึงจะเหมาะสม ๒. รูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ

สรุปองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ คือ หลักการและแนวคิด ระบบของรูปแบบ การนำรูปแบบไปใช้ และข้อกำหนดของรูปแบบนั้นๆ ซึ่งรูปแบบจะมีประสิทธิภาพ หรือได้ประโยชน์สูงสุดก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทำให้องค์ประกอบของรูปแบบเปลี่ยนไปตาม ปัจจัยแวดล้อม ดังนั้นจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นควรเลือกใช้รูปแบบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ต้องการศึกษา และควรเลือกใช้รูปแบบที่มีความยืดหยุ่นได้อยู่เสมอเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนเข้ากับ สถานการณ์ปัจจุบันได้

๒.๑.๔ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

keeves ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีเป็นรูปแบบที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ควรมีข้อกำหนด (requirement) ๔ ข้อ ดังนี้

๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (structure relationship) มากกว่า ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวมๆ (associative relationship)

๒. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายประบวนการได้ด้วย

๔. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใน ลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา^{๒๘}

ดังนั้น รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

๑) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา ซึ่งความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงจะมีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนา รูปแบบ

๒) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

๓) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

๔) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

๕) รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

^{๒๘} Keeves, *The unity of research*, (Oxford: Pergamum Press, 1988), P. 560.

เบญจพร แก้วมีศรี ได้กล่าวถึงการสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวมๆ

๒. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ที่ตามมา ซึ่งสามารถรวบรวมได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

๓. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

๔. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้

๕. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ^{๒๙}

Weller ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของรูปแบบ^{๓๐} มีดังนี้

๑. มีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องแบบรวมๆ

๒. ควรใช้เป็นแนวทางผลที่เกิดขึ้นสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. ต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา

๔. เป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

ตารางที่ ๒.๓ สรุปคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

นักวิชาการ	คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
Keeves	๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวมๆ ๒. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้ ๓. รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ๔. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ ๕. สร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

^{๒๙} เบญจพร แก้วมีศรี, “การเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาแบบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ”, *วิทยานิพนธ์ดุขุภีบัณฑิต*, (คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕).

^{๓๐} Weller, *Scientific Sociology Theory and Method*, (New Jersey: Prentice-Hall, 1976), P.15.

Weller	๑. มีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องแบบรวมๆ ๒. ควรใช้เป็นแนวทางผลที่เกิดขึ้นสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตซึ่งทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ๓. ต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ๔. เป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ ๕. สร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่
เบญจพร แก้วมีศรี	๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวมๆ ๒. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ที่ตามมา ๓. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน ๔. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้ ๕. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

สรุป ลักษณะของรูปแบบที่ดีควรมี ๔ ลักษณะ ประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง สามารถนำไปสู่การพยากรณ์เชิงประจักษ์ได้ สามารถอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน และสามารถนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ได้

๒.๑.๕ การพัฒนารูปแบบ

การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบเพื่อบรรยายลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องที่คุณสนใจในเรื่องนั้นๆ โดยนำไปสู่การศึกษาในเชิงลึกต่อไป ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

ธวัชชัย รัตตัญญู ได้กล่าวถึงการพัฒนาแบบจำลองไว้ว่า (Model Development) หมายถึง กระบวนการในการสร้าง หรือพัฒนาแบบจำลองซึ่งประกอบด้วย

๑. การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
๒. การกำหนดหลักการ และองค์ประกอบของแบบจำลอง
๓. การร่างแบบจำลอง
๔. การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ หรือการทดลองใช้แบบจำลอง^{๓๑)}

^{๓๑)} ธวัชชัย รัตตัญญู, “การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑).

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ ได้กล่าวถึงพัฒนารูปแบบไว้ว่าการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัย และการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษารวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ ๑ นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบการบริหารทั้งองค์การด้วยการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ ๓ เป็นการพัฒนารูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้รูปแบบที่เป็นไปได้ในทางการปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ ๓ นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย ๓ รอบ

ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา^{๓๒}

สมุทร ชำนาญ ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ว่าการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคม แบ่งเป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการแนวคิด ทฤษฎี วิธีการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยมีองค์ประกอบ ๕ องค์ประกอบด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วย และไม่เห็นด้วยเพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ ๓ เป็นขั้นการพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ

^{๓๒} รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, การศึกษาศุภบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘).

ขั้นตอนที่ ๔ เป็นขั้นตอนตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา^{๓๓}

Keeves ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนารูปแบบอย่างกว้างๆ ไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา ซึ่งความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงจะมีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

๒. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายประบวนการได้ด้วย

๔. นอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วรูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย^{๓๔}

Seels & Richey ได้กล่าวถึงการพัฒนาารูปแบบไว้ว่าเป็นการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน คือ การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปใช้ (Utilization) การดำเนินการ (Management) และการประเมินผล (Evaluation)^{๓๕}

มียากวะ ทาดาโอะ ได้กล่าวถึงการเสนอการสร้างโมเดลว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ หรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดลเพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา^{๓๖}

บุญส่ง หาญพานิช ได้กล่าวถึงการสร้างรูปแบบไว้ว่า^{๓๗} รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น รูปแบบต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างสามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎีในการสร้างรูปแบบนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบกำหนดโครงสร้าง และข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุป เพื่อบริบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวัง

^{๓๓} สมุทร ชำนาญ, “การพัฒนาารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”, *การศึกษาดุขปฏิบัติ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

^{๓๔} Keeves, *Model and Model building Education Research Methodology and Measurement*, (Oxford: Pergamum Press, 1988), PP. 51-56.

^{๓๕} Seels & Richey, *Instructional Technology: The Definition and Domains of the Field*, (Washington: Association for Educational Communications and Technology, 1994), P. 2.

^{๓๖} มียากวะ ทาดาโอะ, *เศรษฐมิติเบื้องต้น*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุ๊แจ้ง, ๒๕๕๐), หน้า ๓.

^{๓๗} บุญส่ง หาญพานิช, “การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”, *ครุศาสตร์ดุขปฏิบัติ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

ของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง ประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

รัตนะ บัณฑิต ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่างๆ ประกอบด้วยขั้นตอนในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจสังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการหรือการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพความต้องการผลิตภัณฑ์รวมทั้งลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการพัฒนา

ขั้นตอนที่ ๒ การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์เป็นการนำความรู้ หรือผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยให้มีลักษณะ หรือรูปแบบตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์นี้อาจต้องใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการสร้างผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้วจะต้องนำไปตรวจสอบความเหมาะสม และประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ ๓ การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์เป็นการนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปทดลองใช้กับเป้าหมายการดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการออกแบบแผนการทดลอง (Experimental Design) ว่าจะใช้แบบแผนใดจึงจะเหมาะสมควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้ดี และทำให้การวิจัยเกิดความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) ได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผล สรุปเป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้จากการใช้ผลิตภัณฑ์ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์^{๓๘}

ตารางที่ ๒.๔ สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการ	ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ
ธวัชชัย รัตติญญ	๑. การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ๒. การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของแบบจำลอง ๓. การร่างแบบจำลอง ๔. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้
รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ	๑. การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดต่างๆ ๒. เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบ ๓. เป็นการพัฒนารูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ๔. การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบ
สมุทร ชำนาญ	๑. เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับหลักการแนวคิด ทฤษฎี ๒. เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบ

^{๓๘}รัตนะ บัณฑิต, การวิจัย และการพัฒนา, (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๓), หน้า ๓.

	๓. เป็นขั้นการพัฒนารูปแบบ ๔. เป็นขั้นตอนตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ
Keeves	๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา ๒. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนเชิงประจักษ์ได้ ๓. รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผล ๔. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ ๕. การสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ในลักษณะใหม่
Seels & Richey	๑. การออกแบบ (Design) ๒. การพัฒนา (Development) ๓. การนำไปใช้ (Utilization) ๔. การดำเนินการ (Management) ๕. การประเมินผล (Evaluation)
รัตนะ บัวสนธ์	๑. การสำรวจสังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ๒. การออกแบบพัฒนา ๓. การทดลองใช้ ๔. การประเมินผล

สรุป การพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์ หลักการ โครงสร้าง กระบวนการดำเนินงาน แนวทางในการประเมิน การนำรูปแบบไปใช้ และข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมซึ่งผู้วิจัยได้รวมแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านมาหลอมรวมเป็นองค์ประกอบและขั้นตอนการพัฒนารูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นต้องเริ่มจากการวิเคราะห์สังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการที่จะใช้รูปแบบนั้นแล้วออกแบบการพัฒนารูปแบบ ทดลองใช้รูปแบบที่สร้างขึ้นและประเมินผลสรุปการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อนำผลการประเมินสู่การตัดสินใจปรับปรุงรูปแบบต่อไปในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การพัฒนารูปแบบโดยนำแนวคิดการพัฒนารูปแบบของรัตนะ บัวสนธ์^{๓๙} เป็นรูปแบบหลักในการพัฒนารูปแบบ

^{๓๙} รัตนะ บัวสนธ์, การวิจัย และการพัฒนา, หน้า ๓.

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

มัทนา วังถนอมศักดิ์ ได้รวบรวมหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและจำแนกออกเป็นหมวดหมู่โดยจำแนกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจออกเป็น ๔ กลุ่มหลักๆ^๑ คือ

๑. ทฤษฎียุคแรกที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Classical motivation theories) เช่น อองรีฟาโย (Henri Fayol) เอลตัน มาโย (Elton Mayo) เฟรดเดอริกเทย์เลอร์ (Frederick Taylor) และ แมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) เป็นต้น

๒. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นเนื้อหา (Content theories) ซึ่งมุ่งเน้น “อะไร” (what) บ้างที่ใช้เป็นตัวจูงใจ ศึกษาเรื่องความต้องการของบุคคล

๓. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นกระบวนการ (Process theories) ซึ่งมุ่งเน้น “ทำอะไร” (how) การจูงใจจึงเกิดและอะไรคือเป้าหมาย (what goal) การจูงใจ

๔. ทฤษฎีอื่นๆ เช่น ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theories) ซึ่งมุ่งเน้นอธิบายแนวทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากพฤติกรรม หรือการให้กำลังใจจาก “การเรียนรู้” หรือเปลี่ยนแปลงไปตามการวางเงื่อนไขของ “การเสริมแรง” เป็นต้น

๒.๒.๒ ความหมายของแรงจูงใจ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการศึกษานี้จะเป็นตัวที่ทำให้คนมีการพัฒนาอย่างถูกต้อง หรือจะทำให้คนมีความเป็นคนอย่างแท้จริง และจากจุดนี้เขาจึงจะสามารถไปพัฒนาสิ่งอื่นได้อย่างถูกต้องแล้วเรื่องแรงจูงใจจะสำเร็จได้ก็ด้วยการศึกษา หมายความว่า การศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องสร้างแรงจูงใจที่ถูกต้องให้แก่นักเรียน แรงจูงใจถูกต้องแท้จริงที่พึงปรารถนาที่การศึกษามีหน้าที่ต้องสร้างขึ้นให้ได้ ก็คือ สิ่งที่เราเรียกว่า ฉันทะ ฉันทะ คือ แรงจูงใจที่ถูกต้อง ฉันทะ แปลว่า ความรัก ความอยาก ความปรารถนา ความพอใจ แบ่งได้ ๒ ส่วน

๑. คือ ความใฝ่รู้ อยากรู้ ปรารถนาจะรู้ในความจริง ต้องการเข้าถึงความจริงแท้

๒. คือ ความใฝ่ดี ใฝ่ความดี อยากให้ดี คือ ปรารถนาสิ่งที่ดีงาม ต้องการทำสิ่งที่ดีงามเกิดมีขึ้นให้เกิดเป็นจริงขึ้นจึงอยากจะทำ หรือใฝ่ที่จะทำ ทำให้เกิดรักการทำงาน หรือรักงานที่ทำ ทำงานอย่างมีความสุข สุขก็คือ ใฝ่รู้ความจริง หรืออยากรู้ความจริงแท้ใฝ่ปรารถนาสิ่งที่ดีงาม อยากจะทำสิ่งที่ดีงามให้เกิดมีขึ้นเป็นจริงขึ้น^๒

ราชบัณฑิตยสถาน ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า ความหมายโดยรูปศัพท์นั้นต้องอาศัยจากความหมายของสามัญชนโดยทั่วไปที่เข้าใจกันในสังคมจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่า “แรง” นั้นเป็นคำนามแปลว่า “อิทธิพลภายนอกใดๆ ที่เปลี่ยนแปลง หรือพยายามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานะอยู่หนึ่ง หรือสถานการณ์เคลื่อนที่

^๑มัทนา วังถนอมศักดิ์, “รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู”, *ปริญาญุชฌีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

^๒พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑), หน้า ๔๔. ดุราเยละเอียด, ขุ.ม.๒๙/๑๗๓/๑๓๓.

ของวัตถุด้วยอัตราเร็วสม่ำเสมอในแนวเส้นตรง ส่วน “จิตใจ” นั้นเป็นคำกริยา แปลว่า “ชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม”^{๔๒}

ประสาท อิศรปริดา ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง พลังทางจิตซึ่งเป็นภาวะภายในที่กระตุ้นกำหนดทิศทาง และคงสภาพพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ หรือเป้าหมายแรงจูงใจที่ปรากฏมักเป็นผลร่วมระหว่างคุณลักษณะ และภาวะเหตุการณ์แวดล้อม (States)^{๔๓}

อารี พันธมณี ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น^{๔๔}

เต็มศักดิ์ คทวณิช ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้^{๔๕}

วุฒิ สุขเจริญ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ (Motivation) ไว้ว่า หมายถึง แรงผลักดันภายในที่นำไปสู่การกระทำโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และเมื่อเกิดความต้องการจะเกิดความตึงเครียด (Tension) อันเกิดจากความต้องการตอบสนองจากจิตสำนึก (Conscious) และจิตใต้สำนึก (Subconscious) ทำให้มนุษย์ต้องหาทางที่จะลดความตึงเครียดโดยแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้ความตึงเครียดนั้นได้รับการตอบสนอง^{๔๖}

Tois and Carroll ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๗}

Good ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเร้า และสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ^{๔๘}

^{๔๒} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐๓๒.

^{๔๓} ประสาท อิศรปริดา, สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑), หน้า ๓๓๔.

^{๔๔} อารี พันธมณี, จิตวิทยาสร้างสรรค์ การเรียนการสอน, (กรุงเทพมหานคร: ไยไหม, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖๙.

^{๔๕} เต็มศักดิ์ คทวณิช อ้างใน พาสนา จุลรัตน์, จิตวิทยาการศึกษา, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙๔.

^{๔๖} วุฒิ สุขเจริญ, พฤติกรรมผู้บริโภค, (กรุงเทพมหานคร: จี. พี. ไชเบอร์พรีนท์, ๒๕๕๕), หน้า ๖๗.

^{๔๗} Tosi and Carroll, *Dictionary of Management*, (New York: John Wiley Sons, 1982), P. 387.

^{๔๘} Good, *Dictionary of Education*, (New York: McGraw-Hill, 1973), P. 563.

ฉัตรยาพร เสมอใจ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ (Motives) ไว้ว่า หมายถึง แรงขับ (Drives) ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม โดยแรงขับจะมาจากความตึงเครียดที่เกิดขึ้นจากความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองของบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคคลจะทำงานโดยอัตโนมัติแรงจูงใจในการกระทำร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้วมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสภาวะแวดล้อม^{๔๙}

ศุภร เสรีรัตน์ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย^{๕๐}

จันทราณี สงวนนาม ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง แรงจูงใจนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก^{๕๑}

ภารดี อนันต์นาวิ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการทั้งนี้เพื่อให้ไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด^{๕๒}

ศิริพงษ์ เสาภายน ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจมาจากภาษาละติน “Mover” แปลว่า เคลื่อน ดังนั้นความหมายจากรากศัพท์ที่แคบกว่าที่นำมาใช้จริงตามการรับรู้ในองค์กรจึงมีความว่า “กระบวนการภายในของบุคคลแต่ละคนที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และช่องทางที่จะทำให้องค์กรได้รับผลตอบแทน^{๕๓}

เจียมจิตร ศรีฟ้า ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้^{๕๔}

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนา หรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้^{๕๕}

^{๔๙} ฉัตรยาพร เสมอใจ, **พฤติกรรมผู้บริโภค**, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๓.

^{๕๐} ศุภร เสรีรัตน์, **พฤติกรรมผู้บริโภค**, (กรุงเทพมหานคร: เอ. อาร์. บี. อินส. เพรส, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒๐.

^{๕๑} จันทราณี สงวนนาม, **ทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพ้อย, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

^{๕๒} ภารดี อนันต์นาวิ, **แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, (ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๓๖.

^{๕๓} ศิริพงษ์ เสาภายน, **หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**, (นนทบุรี: บุ๊คพ้อย, ๒๕๕๓), หน้า ๘.

^{๕๔} เจียมจิตร ศรีฟ้า, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, **การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๕).

^{๕๕} ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสัมพันธ์”, **การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖).

อนิวัช แก้วจันทน์ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง เป็นการสร้างแรงขับ หรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ และความรับผิดชอบ หรือไม่ใช่หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ^{๕๖}

บุศรา เตียรบรรจง ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๗}

ขวัญจิรา ทองนำ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ^{๕๘}

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง เป็นสิ่งโน้มน้าว หรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือปฏิบัติการ^{๕๙}

เดิมาศักดิ์ คทวนิช ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ปัจจัยทั้งหลายที่ทำให้บุคคลเกิดความ ต้องการเพื่อสร้างแรงขับ และแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้^{๖๐}

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวังโดยสิ่งนั้น อาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมา^{๖๑}

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้น (Stimulus) จากภายนอก (Extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจ และนำความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงาน^{๖๒}

เรียงชัย หมั่นชนะ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า^{๖๓} หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมาเมื่อบุคคลหิวจะแสวงหาอาหาร หรืออื่นๆ บุคคลจะต้องแสวงปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิด

^{๕๖}อนิวัช แก้วจันทน์, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๐), หน้า ๒๐๖.

^{๕๗}บุศรา เตียรบรรจง, “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี”, **บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖).

^{๕๘}ขวัญจิรา ทองนำ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป กรมศิลปากร”, **การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗).

^{๕๙}สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, **จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๖.

^{๖๐}เดิมาศักดิ์ คทวนิช, **จิตวิทยาทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยุคเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔๙.

^{๖๑}สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, **ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖๘.

^{๖๒}ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, **หลักการจัดการองค์การ และการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ ในสถานการณ์ปัจจุบัน**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗๒.

^{๖๓}เรียงชัย หมั่นชนะ, **จิตวิทยาพื้นฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทจรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๓๔- ๔๖.

การกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการบุคคล แสวงหาอาหารก็เพราะความหิวเป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจถือว่าเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งอาจจะเกิดจากทางสรีระ หรือทางสังคม

โคกษา อรัญวัฒน์ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัลและผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ^{๒๔}

อารยา คูหา ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า มีกลุ่มคำที่ใช้ใกล้เคียงกับ“แรงจูงใจ” ทั้งที่แท้จริงแล้วคำเหล่านี้ต่างมีความหมายที่เป็นอิสระ และมีความหมายไม่เหมือนกัน ได้แก่

๑. ความต้องการ (Need) คือ ความต้องการต่างๆ ที่ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อดำรงชีวิต และเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมเพื่อลดความต้องการนั้นๆ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการเสื้อผ้า ยารักษาโรค ความต้องการการหายใจ การขับถ่าย การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เป็นต้น

๒. แรงขับ (Drives) คือ แรงขับ หรือแรงผลักดันที่บ่งการโน้มน้าวให้เอ็กัตตบุคคลพร้อมแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมาย หรือให้บรรลุความต้องการนั้นๆ เช่น แรงขับทางเพศ แรงขับความหิว กระหาย แรงขับทางสังคม เป็นต้น

๓. แรงจูงใจ (Motive) คือ ความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าประสงค์ หรือความรู้สึกที่จะกระตุ้นหรือเร้าการกระทำเป็นพลังภายในที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม

๔. ปฏิกริยาสะท้อน (Reflexes) เป็นกระบวนการที่เกิดภายในร่างกายอย่างทันทีทันใด ขับเคลื่อนโดยอัตโนมัติอยู่นอกเหนือการควบคุมของระบบประสาทเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้แต่ได้จากกำเนิด เช่น การมีน้ำลายไหลขณะมีอาหารวางตรงหน้าของสุนัขมาตาขยายเมื่อเกิดความกลัว เป็นต้น

๕. สัญชาตญาณมาจากภาษาลาติน“Instincts” แปลว่า แรงกระตุ้นของสัตว์หมายถึงแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ หรือแรงกระตุ้นที่มีมาตั้งแต่เกิดหรือโดยสันดาน หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าเป็นแบบของพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ เช่น การสะสมอาหารของมด การให้นมของแม่ว การป้อนอาหารของแม่นก

๖. การฝังใจ (Imprinting) พฤติกรรมการฝังใจเป็นทั้งพฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิดตามสัญชาต และ เป็นพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้พฤติกรรมนี้จะเกิดขึ้นในระยะแรกๆ ของชีวิตผ่านทางประสบการณ์ต่างๆ จนกลายเป็นโปรแกรมแห่งชีวิตเป็นพิมพ์แห่งชีวิต หรือเป็นความฝังใจ

๗. สิ่งล่อใจ (Incentive) คือ ตัวกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่กระตุ้น หรือเป็นแรงเสริมเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายตามประสงค์ สิ่งล่อใจมักมาทีหลัง ความต้องการเป็นได้ทั้งในรูปวัตถุสิ่งของ คำพูด รางวัล สัญลักษณ์ เกียรติยศ การยกย่อง ชมเชย ความสำเร็จ เป็นต้น

๘. เป้าหมาย (Goals) คือ จุดสุดท้ายที่แรงขับมุ่งสู่ถึงเป้าหมายปลายทางที่อาจเป็นได้ทั้งเป้าหมายระยะไกล และเป้าหมายระยะใกล้ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน^{๒๕}

^{๒๔}โคกษา อรัญวัฒน์, การจูงใจในหลักการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: แมคกรอฮิล, ๒๕๕๐),

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Movere” แปลว่าเคลื่อนไหว หรือสถานะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ๓ ทิศทาง คือ การทำให้เกิดพฤติกรรมการยับยั้งพฤติกรรม และการกำหนดพฤติกรรมในทางจิตวิทยา แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้น หรือชี้ทาง (Urge or Direct) ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย^{๖๖}

มัลลิกา คณานุรักษ์ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ (Motive) ไว้ว่า หมายถึง สถานะภายในที่เป็นผลจากความต้องการแล้วคอยกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายเรียกว่า แรงขับ ได้แก่ แรงขับความหิว แรงขับทางเพศ ฯลฯ ความต้องการหมายถึง สถานะเมื่อรู้สึกขาดแคลนทางกาย และทางใจทั้งหมดเป็นกระบวนการภายในที่อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์^{๖๗}

สุจิตรา พรหมนุชาธิป ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ว่า หมายถึง เป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำสนับสนุนกิจการที่กระทำให้เกิดความก้าวหน้า และกำหนดแบบแผนของกิจการที่กระทำ และการกระทำ หรือพฤติกรรมได้รับอิทธิพลจากจุดมุ่งหมายที่การกระทำหรือพฤติกรรมนั้นๆ มุ่งไปสู่เป็นเรื่องที่ซับซ้อนปัจจัยต่างๆ ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมจะไม่มีความสัมพันธ์กันชนิดตรงไปตรงมา ลักษณะของการจูงใจ คือ เปลี่ยนแปลงได้ทุกโอกาสแม้ว่าเขายังประพฤติปฏิบัติอยู่เหมือนเดิมทำให้ทราบถึงลักษณะที่แสดงออกของมนุษย์บุคคลสองคนอาจจะกระทำในสิ่งเดียวกัน โดยมีเหตุผลในการกระทำต่างกัน หรืออาจจะกระทำในสิ่งที่ต่างกันแต่มีเหตุผลการกระทำที่เหมือนกัน^{๖๘}

ตารางที่ ๒.๕ สรุปคำนิยาม/ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการ	คำนิยาม/ความหมาย
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)	๑. เป็นความใฝ่รู้ อยากรู้ ประารถนาจะรู้ในความจริง ต้องการเข้าถึงความจริงที่แท้ ๒. เป็นความใฝ่ดี ใฝ่ความดี อยากให้ดี คือ ประารถนาสิ่งที่ดีงาม ต้องการทำสิ่งที่ดีงามเกิดขึ้นให้เกิดเป็นจริงขึ้นจึงอยากจะทำหรือใฝ่ที่จะทำ
ราชบัณฑิตยสถาน	การชักนำ หรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม
ประสาท อิศรปริดา	พลังทางจิตซึ่งเป็นภาวะภายในที่กระตุ้นกำหนดทิศทาง และคงสภาพพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ หรือเป้าหมาย

^{๖๕} อารยา คูหา, **แรงจูงใจ และอารมณ์**, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๔๕), หน้า ๒-๓.

^{๖๖} จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟพรีน จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒๘.

^{๖๗} มัลลิกา คณานุรักษ์, **จิตวิทยากับการสื่อสารของมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๗๑-๗๒.

^{๖๘} สุจิตรา พรหมนุชาธิป, **มนุษย์สัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๙), หน้า ๑๔๑.

อารี พันธมณี	การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการ
เต็มศักดิ์ คทวณิช	สร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้
วุฒิ สุขเจริญ	แรงผลักดันภายในที่นำไปสู่การกระทำโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและเมื่อเกิดความต้องการจะเกิดความตึงเครียดอันเกิดจากความต้องการตอบสนองจากจิตสำนึก และจิตใต้สำนึกทำให้มนุษย์ต้องหาทางที่จะลดความตึงเครียดโดยแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้ความตึงเครียดนั้นได้รับการตอบสนอง
Tois and Carroll	แรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้ห้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ
Good	กระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ
ฉัตรยาพร เสมอใจ	แรงขับภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม
ศุภร เสรีรัตน์	บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย
จันทร์ธานี สงวนนาม	แรงจูงใจนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ แรงขับเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อ หรือสิ่งจูงใจเกิดจากการจูงใจภายนอก
ภารดี อนันต์นาวิ	สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด
ศิริพงษ์ เสาภายน	แรงจูงใจมาจากภาษาละติน“Mover” แปลว่า เคลื่อน ดังนั้นความหมายจากรากศัพท์ที่แคบกว่าที่นำมาใช้จริงตามการรับรู้ในองค์การจึงมีความว่า “กระบวนการภายในของบุคคลแต่ละคนที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและช่องทางที่จะทำให้ห้องค์การได้รับผลตอบแทน
เจียมจิตร ศรีฟ้า	ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ	ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนา หรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
อนิวัช แก้วจำนง	เป็นการสร้างแรงขับ หรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่

ขวัญจิรา ทองนำ	ปัจจัย หรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มา
สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เต็มศักดิ์ คทวานิช	เป็นสิ่งโน้มน้าว หรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ ปัจจัยทั้งหลายที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับ และแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้
สมโภชน์ เอี่ยมสุภาสิต	สิ่งที่บุคคลคาดหวังโดยสิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา
ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร	การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
เริงชัย หมื่นชนะ	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อบุคคลหิวจะแสวงหาอาหารหรืออื่นๆ บุคคลจะต้องแสวงปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการบุคคล
โสภชา อรัญวัฒน์	กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจและแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม
มัลลิกา คณานุรักษ์	สภาวะภายในที่เป็นผลจากความต้องการแล้วคอยกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการ
สุจิตรา พรมนุชาธิป	เป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำสนับสนุนกิจการที่กระทำให้เกิดความก้าวหน้า
จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย	การทำให้เกิดพฤติกรรมการยับยั้งพฤติกรรมและการกำหนดพฤติกรรมในทางจิตวิทยา

สรุป แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถ หรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชมส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

๒.๒.๓ ทฤษฎีแรงจูงใจ

อารี พันธมณี ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งมีอยู่หลายทฤษฎีโดยเป็นไปในทำนองเดียวกันบ้าง หรือแตกต่างกันอย่างมากบ้างอาจจำแนกได้ ๓ กลุ่มด้วยกัน คือ

๑. **กลุ่มทฤษฎีเน้นเนื้อหาการจูงใจ (Content Theories of Motivation)** เป็นกลุ่มที่พยายามอธิบายว่าอะไรเป็นเหตุที่มนุษย์สร้าง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ สาเหตุมาจากภายในตัวเอง หรือสภาพแวดล้อม และสาเหตุที่เกิดจากภายในตัวเองของบุคคลต่างๆ ได้แก่ ความต้องการที่จะสร้างแรงขับออกมาทฤษฎีนี้จะอธิบายว่ามีการจัดลำดับอย่างไรจึงเรียกทฤษฎีนี้อีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีแรงขับ (Drive Theories) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของร่างกายมนุษย์เป็นเหตุให้ร่างกายต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายโดยเฉพาะส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุแรงจูงใจภายนอกนั้น คือ เป้าหมายที่บุคคลผู้นั้นจะไปให้ถึงเพื่อสนองตอบต่อความต้องการ หรือแรงขับภายในตนเองทฤษฎีกลุ่มนี้ยังครอบคลุมไปถึงความต้องการ หรือแรงจูงใจระดับสูง เช่น การยอมรับการประสบความสำเร็จสูงสุด ความก้าวหน้าการพัฒนาด้านตนเอง

๒. **กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process Theories of Motivation)** กลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับความรู้สึคนึกคิดซึ่งมีส่วนทำให้คนเกิดพฤติกรรมเป็นอย่างมาก

๓. **ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ (Reinforcement Theory of Motivation)** การเสริมแรง หมายถึง การให้สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจสิ่งเร้าจะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพิ่มมากขึ้นการกระทำใดๆ ถ้าได้รับการเสริมแรงจะมีแนวโน้มให้เกิดการกระทำนั้นอีกทฤษฎีเสริมแรงทางบวก และเสริมแรงในทางลบ การเสริมแรงไม่ว่าจะทางบวก หรือทางลบก็สามารถเพิ่มพลังในการตอบโต้ และทำให้เกิดการกระทำซ้ำมีมากขึ้น แต่ทั้งตัวเสริมแรงในทางบวก และทางลบจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ การเสริมแรงในทางบวกจะทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำพฤติกรรมเพิ่มขึ้นทั้งนี้เพราะตัวเสริมแรงทางบวกเป็นผลที่ปรารถนาส่วนการเสริมแรงในทางลบนั่นจะทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้นเพื่อจะได้หนี หรือหลบเลี่ยงผลการกระทำที่ไม่น่าพึงปรารถนาทั้งนี้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมักอาศัยการเสริมแรงในทางบวก แต่ต้องใช้เทคนิคของการเสริมแรงในทางลบก็ได้ขั้นตอนของการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement-PR)

- ๑) ตั้งมาตรฐานเพื่อการปฏิบัติงาน หรือทบทวนมาตรฐานการทำงานที่ตั้งไว้เสมอ
- ๒) ผู้ร่วมงานทั้งหมดจะต้องเห็นพ้องกันในรางวัลสำหรับปฏิบัติงาน
- ๓) กำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมสามารถทำได้และชัดเจน
- ๔) เปิดทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเขา
- ๕) ให้รางวัลเพื่อเป็นผลตอบแทนการทำงานตามที่ประเมิน หรือวัดได้
- ๖) เปลี่ยนแปลงแก้ไขโครงการระหว่างดำเนินงานได้

ในบางกรณีการให้รางวัลนั้นมิได้นำมาซึ่งผลปรารถนาเสมอไปอาจใช้การลงโทษ หรือการคุกคามว่าจะถูกลงโทษมาใช้เป็นครั้งคราวก็จะเป็นวิธีการจูงใจอีกทางหนึ่งการลงโทษต้องทำอย่างระมัดระวังเพราะอาจส่งผลลบอื่นๆ ตามมาจะเป็นการดีถ้าใช้กลยุทธ์แบบผสมผสานระหว่างการลงโทษและการเสริมแรงทางบวกเพราะบุคคลกำลังเลิกพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เขาก็จะเกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาเข้ามาแทนที่ด้วย สรุปทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีใดก็ตามต่างมีส่วนเหมือนกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ การจูงใจทุกกรณีของพฤติกรรมต่างๆ

ล้วนมีเป้าหมายกำกับ (Goal Directed) อยู่เสมอจากรูปแบบของกระบวนการจูงใจได้ชี้ให้เราเห็นว่า พฤติกรรมทุกกรณีล้วนมีเป้าหมายซึ่งแสดงว่าเราสามารถกำกับ หรือชักจูงพฤติกรรมได้อย่างแน่นอน โดยการบูรณาการทฤษฎีต่างๆ และมีการวิเคราะห์ส่วนประกอบ และปัจจัยต่างๆ ให้ถูกต้องเพื่อที่จะ จูงใจให้เกิดผลขึ้นมาได้ โดยมีสิ่งที่แน่ชัดอยู่แล้ว คือ การจูงใจเป็นสิ่งที่ทำได้เพราะพฤติกรรมทุกกรณี ล้วนมีเป้าหมายกำกับอยู่เสมอเป็นเรื่องที่ทำความเข้าใจได้ไม่ยาก แม้บางทฤษฎีจะอาศัยความเข้าใจที่ ลึกซึ้งอยู่บ้างก็ตาม แต่ที่ยากกว่าก็คือการนำไปประยุกต์ใช้ซึ่งต้องอาศัยทั้งความรู้ ความชำนาญ ความเข้าใจ ความอดทน ความพยายาม สภาพแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณีเพื่อช่วยให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้^{๖๔}

Herzberg, Bausners and Snyderman ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทฤษฎีแรงจูงใจ ในการทำงาน คือ Herzberg's Two Factor Theory หรือมีชื่อเรียกว่า Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation-Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความ พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg et al. ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีประมาณ ๒๐๐ คนจากอุตสาหกรรม ๑๑ แห่งในบริเวณเมือง Pittsburgh รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขา รู้สึก ว่าชอบ หรือไม่ชอบงานตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg and Snyderman ได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ ๒ ประเภทนี้สัมพันธ์กับความชอบ หรือไม่ชอบงานของแต่ละ บุคคล คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนี้โดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักงานเป็นตัวละครสร้าง ความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๕ ประการ คือ

๑. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

๒. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูป ของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝง อยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

๓. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง แต่ผู้เดียว

๔. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

^{๖๕} อารี พันธุ์มณี, จิตวิทยาสร้างสรรคการเรียนการสอน, (กรุงเทพมหานคร: ไยโหม, ๒๕๔๖),

๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ปัจจัยค่าจ้าง หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มี หรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค่าจ้าง มีดังนี้

๑) นโยบาย และการบริหาร หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๒) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

๓) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

๔) สภาพการทำงาน และความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึถึงถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

๕) ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือนสวัสดิการ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงานปัจจัยค่าจ้างไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเองการค้นพบที่สำคัญ จากการศึกษาของ Herzberg คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจ้าง นั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจ้างย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจ้างเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นสมมติฐานที่สำคัญของHerzberg ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน^{๗๐}

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก ได้เสนอองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

๑. ทฤษฎีแรงขับ (Drive Theory) แรงจูงใจแล้วว่าแรงขับ (Drive) คือ สิ่งที่เป็นความตึงเครียดทางร่างกายจากนั้นก็เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทา หรือลดความตึงเครียดตามมา พูดอีกนัยหนึ่งแรงขับเป็นสภาวะขาดดุลในร่างกายซึ่งจะทำให้เกิดทั้งความวิตกกังวล (Amxiety) และความเครียด (Stress) ตัวความวิตกกังวล และตัวความเครียดกลายมาเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เพื่อจะให้หมดภาวะความเครียด และความวิตกกังวลลงได้ราวกับปาฏิหาริย์ทีเดียว ทฤษฎีแรงขับนี้ส่วนมากจะเป็นเรื่องของแรงจูงใจที่เกิดมาจากสาเหตุของแรงขับอันเนื่องมาจากระบบชีววิทยาที่ก่อให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นก่อน นักจิตวิทยาที่ชื่อกิลเมอร์ Gilmer, B Von Haller จึงเรียกทฤษฎีนี้ในตำรา

^{๗๐} Herzberg, Bausners and Snyderman อ้างใน สุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน, “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุรุษบางปะกงจำกัด: ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒-๑๔.

ของท่านว่า Need Drive Incentive Theory คือ ทฤษฎีที่มีสาเหตุมาจากความต้องการ และแรงขับ ซึ่งจะแบ่งเป็นทฤษฎีย่อยๆ ๔ ทฤษฎี คือ

๑) ทฤษฎีแรงขับที่ต้องการดำเนินชีวิต (Vegetative Drives) เป็นแรงขับที่มาจากความต้องการทางชีววิทยาโดยตรง ได้แก่ ความต้องการทั้งหลายที่เป็นความต้องการประเภทปัจจัย ๔ (Basic Needs) คือ ต้องการอาหาร เครื่องดื่ม เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

๒) ทฤษฎีแรงขับที่ต้องการเป็นกรณีฉุกเฉิน (Emergency Drives) คือ ในกรณีที่ไม่คาดฝันเช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม ผู้ประสบภัยเหล่านี้ก็ย่อมต้องการให้มีการช่วยเหลืออย่างรวดเร็วแรงขับที่เกิดจากกรณีเช่นนี้มักฉุกเฉินเรียกได้ว่าไม่มีเวลาจะคิด

๓) ทฤษฎีแรงขับเพื่อต้องการสืบพันธุ์ (Reproductive Drives) เป็นทฤษฎีที่มุ่งเพื่อต้องการสืบพันธุ์ของสิ่งที่มีชีวิตทั้งหมดทั้งของคนสัตว์และพืช

๔) ทฤษฎีแรงขับเพื่อต้องการการศึกษา (Educational Drives) แรงขับเพื่อต้องการการศึกษานี้จะแสดงออกทางความกระตือรือร้นให้สังเกตเห็นได้อยู่แล้ว

๒. ทฤษฎีแห่งความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานว่าความต้องการที่มนุษย์คาดหวังเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมแรงจูงใจจะเข้มข้นมากน้อยปานใดขึ้นอยู่กับความต้องการที่เขาคาดหวังไว้ต้นคิดของทฤษฎีนี้ คือ Victor Vroom ทฤษฎีแห่งความคาดหวังความคาดหวังนี้มีตัวที่เป็นปัจจัยมาเกี่ยวข้องอยู่ ๒ ตัว คือ ความเข้าใจ และกระบวนการ (Process) สิ่งที่คุณทั่วไปคาดหวังนั้นถ้าเป็นกระบวนการธรรมดาไม่สลับซับซ้อนนักแรงจูงใจที่มีต่อสิ่งคาดหวังนั้นก็จะเป็นแรงจูงใจที่มีความเข้มกว่าแรงจูงใจที่มีต่อคาดหวังสลับซับซ้อน^{๗๑}

พรรณราย ทรัพย์ประภา ได้นำเสนอทฤษฎีการจูงใจของ Taylor ไว้ว่า Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาการจัดการทางวิทยาศาสตร์เป็นคนแรกที่ได้นำเสนอหลักจูงใจให้คนทำงานที่เรียกว่า “การจัดการทางวิทยาศาสตร์” ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน ทฤษฎีของ Taylor ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในที่ทำงานไว้^{๗๒} ดังนี้

๑. ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหารมิใช่ปัญหาของคนงาน

๒. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิดในกรณีที่ถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วพวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน

๓. คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถที่เต็มที่

๔. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือ การหาคนทำงานให้เหมาะกับงาน และทำการฝึกอบรมด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดจะทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

^{๗๑} จันทร ชุ่มเมืองปัก, แรงจูงใจ และการจูงใจสร้างปาฏิหาริย์, (กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้ากรุ๊ป, ๒๕๔๖), หน้า ๔๓-๔๔.

^{๗๒} พรรณราย ทรัพย์ประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๕), หน้า ๖๓.

๕. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทน หรือระบบจ่ายผลตอบแทน Taylor เชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้นถ้ามีการจูงใจให้พนักงานด้วยการจ่ายค่าตอบแทนต่อหน่วยอย่างดี และถูกต้อง

สรุปทฤษฎีแรงจูงใจนั้นมีหลากหลายทฤษฎีแบ่งได้ ๓ กลุ่มหลักๆ ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีเน้นเนื้อหาการจูงใจเป็นกลุ่มที่พยายามอธิบายว่าอะไรเป็นเหตุที่มนุษย์สร้าง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ สาเหตุมาจากภายในตัวเอง หรือสภาพแวดล้อม และสาเหตุที่เกิดจากภายในตัวเอง ของบุคคลต่างๆ กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจจะให้ความสำคัญกับความรู้สึนึกคิด ซึ่งมีส่วนทำให้คนเกิดพฤติกรรมเป็นอย่างมาก และกลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจการเสริมเป็นการให้สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจสิ่งเร้าจะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพิ่มมากขึ้น

๒.๒.๔ ประเภทของแรงจูงใจ

มัทนา วังถนอมศักดิ์ กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจ เช่น แรงจูงใจปฐมภูมิ-ทุติยภูมิ, แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ-แรงจูงใจใฝ่อำนาจ-แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจทางด้านร่างกาย-จิตใจและสังคม ประเภทของแรงจูงใจอื่นๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้^{๗๓}

๑. แรงจูงใจปฐมภูมิ (primary drives/primary motives) คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกทางร่างกาย เช่น ความรู้สึกหิว หนาว ความเจ็บปวด ความหิวกระหาย ความต้องการพักผ่อน ความเป็นบิดามารดา ความกลัว ความรัก ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการทางเพศ

๒. แรงจูงใจทุติยภูมิ (secondary drives of secondary motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม เช่น จูงใจเพื่อฐานะทางสังคม เพื่อเกียรติยศ ศักดิ์ศรี อำนาจ แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มิตรภาพ การเป็นสมาชิกการติดต่อสังสรรค์ ความต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น

๓. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (affiliation motives) คือ การดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาการมีเงินใช้สอย มีเครื่องอำนวยความสะดวก มีความสุขสบายเป็นที่ชื่นชม และยอมรับจากผู้อื่นการเป็นที่รักของผู้อื่น

๔. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (power motives) ลักษณะที่สำคัญของมนุษย์ประการหนึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะได้มาซึ่งอำนาจเหนือบุคคลอื่นในสังคมแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจทำทุกอย่างเพื่ออำนาจ และเชื่อว่าความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่งเหนือบุคคลอื่นนำภาคภูมิใจ

๕. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นหลังจากการคาดหวังของบุคคล ซึ่งอาจได้มาจากประสบการณ์ หรือพบกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเป็นความประทับใจ และต้องการเดินทางเพื่อไปสู่จุดนั้นอีกครั้งหนึ่ง

๖. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย-จิตใจและสังคม แรงจูงใจทางด้านร่างกายเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิตไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้ใดๆ เช่น ความหิว กระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการหลีกเลี่ยงความ

^{๗๓}มัทนา วังถนอมศักดิ์, “รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู”, ปรินญาตักษณบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

เจ็บปวด ความต้องการพักผ่อน ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ ความต้องการขับถ่ายของเสียออกจากร่างกาย แรงจูงใจทางจิตใจ และสังคมเป็นแรงจูงใจที่ค่อนข้างซับซ้อนเกิดจากสภาพสังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ และเป็นสมาชิกอยู่

จันทราณี สงวนนาม กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจ ๒ ประการ คือ

๑. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใดๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีความคุ้มค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่งการจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

๑) ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ ซึ่งแรงขับจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจความพอใจ

๒) ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งแต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ (Needs) หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้เฉยๆ

๓) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการความอยากได้ที่ช่วยบุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

๔) ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมีคามตั้งใจในการทำงานช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

๕) ทักษะคติ หรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาจะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

๒. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับจากกระตุ้นภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น^{๗๔}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้แบ่งการจูงใจออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องการจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ (Need), ทักษะคติ (Attitude) และความสนใจพิเศษ (Special Interest)

๒. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดมุ่งหมายปลายทางจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ เป้าหมาย หรือความคาดหวังของบุคคล, ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า, บุคลิกภาพและเครื่องล่อใจอื่นๆ เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจทั้ง ๒ ประเภทคือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกจะเห็นว่าแรงจูงใจภายในจะมีศักยภาพในการกระตุ้นความสามารถในระยะยาว

^{๗๔}จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐.

มากกว่าแรงจูงใจภายนอกการใช้แรงจูงใจภายนอกได้อย่างเหมาะสมจะเป็นตัวเสริม หรือสนับสนุนให้กับแรงจูงใจภายในได้^{๗๕}

ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม กล่าวว่าแรงจูงใจแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพ, ประสบการณ์เดิม, ความชอบ, ความต้องการ, เป้าหมาย, ระดับความวิตกกังวล, ความคิดและความชื่นชมในตนเอง, การรู้จักตนเอง, ความคาดหวังและความสนใจ และการให้กำลังใจตนเอง

๒. แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะของสิ่งแวดล้อม และบุคคลรอบข้าง, การเสริมแรง, รางวัล, ผลการกระทำ, คำชม, สิ่งล่อใจ, ความคาดหวังจากผู้อื่น, เหตุผลจากผู้อื่น และมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของสังคม^{๗๖}

ชนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์ กล่าวว่าแรงจูงใจแบ่งเป็น ๓ ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

๑. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกายทั้งหมดทั้งนี้เพื่อให้บุคคลมีชีวิตรอดเป็นความจำเป็นทางธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ความหิว ความกระหาย การนอนหลับ การหลีกเลี่ยง ความเจ็บปวด ความเหนื่อยล้า เป็นต้น

๒. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motives) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยทำให้คนมีสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็น ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ใกล้ชิดกับผู้อื่น

๓. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้แรงจูงใจชนิดนี้มักเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อบุคคลนั้นแรงจูงใจทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา

๑) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้ดี และประสบความสำเร็จ

๒) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affinitive Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากบุคคลอื่น และต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคนอื่นๆ

๓) แรงจูงใจต่อความนับถือของตนเอง (Self-Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับยกย่อง มีชื่อเสียง เกียรติในสังคมซึ่งจะนำมาซึ่งความนับถือ^{๗๗}

^{๗๕} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๗-๑๐๘.

^{๗๖} ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม, **จิตวิทยาการเรียนการสอน**, (ภาควิชาปริยัติธรรม และจริยศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๗๓-๗๔.

^{๗๗} ชนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์, **แรงจูงใจทางสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอย, ๒๕๕๓), หน้า ๘๒.

สุภาณี สฤญ์วานิช ได้กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจไว้ว่าแบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ การพักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น เราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมและการกระทำของคนเรา

๒. แรงจูงใจทางจิตวิทยามีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยาเพราะจำเป็นในการดำเนินชีวิตน้อยกว่าแต่จะช่วยในด้านจิตวิทยา คือ ทำให้สุขภาพจิตดี และสดชื่นแรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย

๑) ความอยากรู้อยากเห็น และความต้องการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

๒) ความต้องการความรักความเอาใจใส่จากผู้อื่น

๓. แรงจูงใจทางสังคม หรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้แรงจูงใจประเภทนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของแต่ละบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ได้แก่

๑) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบผลสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก จากการศึกษาวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าเด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างอิสระ และเป็นตัวของตัวเอง เมื่อโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่จะมีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ หรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักเริ่มจากครอบครัวเป็นสำคัญ

๒) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive Motives) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ และความรักจากบุคคล

๓) แรงจูงใจต่อการยอมรับนับถือตนเอง (Self Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักของบุคคลโดยทั่วไปต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่การยอมรับนับถือตนเอง^{๗๘} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจไว้ ๕ ประเภท ดังนี้

(๑) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

-๑ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)

-๒ มีความทะเยอทะยานสูง

-๓ ตั้งเป้าหมายสูง

^{๗๘} สุภาณี สฤญ์วานิช, แนวคิด และทฤษฎีพฤติกรรมองค์การสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๙๗.

- ๔ มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
- ๕ มีความอดทนในการทำงาน
- ๖ รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- ๗ เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
- ๘ เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

(๒) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารีเป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขันพ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- ๑ เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- ๒ ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- ๓ ตั้งเป้าหมายต่ำ
- ๔ หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

๓. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเองขาดในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการอาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็นปมด้อยเมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้างปมเด่นขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาดผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- ๑ ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
- ๒ มักจะต่อต้านสังคม
- ๓ แสวงหาชื่อเสียง
- ๔ ชอบเสี่ยงทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่างๆ
- ๕ ชอบเป็นผู้นำ

(๔) แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไปบางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคล หรือจากสื่อต่างๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

- ๑ ถือความคิดเห็น หรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
- ๒ ชอบทำร้ายผู้อื่นทั้งการทำร้ายด้วยกาย หรือวาจา

(๕) แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเองผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพาจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- ไม่มั่นใจในตนเอง
- ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองมักจะลังเล
- ๓ ไม่กล้าเสี่ยง

-๔ ต้องการความช่วยเหลือ และกำลังใจจากผู้อื่น^{๗๙}

สรุป แรงจูงใจบุคคลสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายลักษณะ ถ้าแบ่งตามที่สามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคมก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคมเป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการได้รับการยกย่องเกียรติยศชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก แต่แรงจูงใจภายในปลูกฝังให้เกิดการเรียนรู้ได้ยากกว่า ดังนั้นในการใช้แรงจูงใจกับการเรียนนั้นจะใช้แรงจูงใจภายนอกเสียก่อนแล้วจึงสร้างแรงจูงใจภายในทีหลัง

๒.๒.๕ องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจ ๓ ประการ ประกอบด้วย

๑. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

วรันทิยา ไชยลา ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง เป็นความพยายามของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยคาดหวังว่าจะกระทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อพบกับอุปสรรค ปัญหาก็จะมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะโดยหาวิธีการที่จะเผชิญ กับอุปสรรคนั้นอย่างไม่ท้อถอย^{๘๐}

ภักพล นันทาวิราช ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง เป็นความปรารถนาในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ได้รับความสำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางโดยพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความทะเยอทะยานเพื่อนำตนเองสู่ความสำเร็จและมีความต้องการเป็นอิสระในการทำกิจกรรมนั้นๆ ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อให้บรรลุกับมาตรฐานที่ตนเองได้ตั้งไว้^{๘๑}

เอื้อมพร บัชรวง ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน การมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้สำเร็จ การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง การทำกิจกรรมด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง และทำงานด้วยความพิถีพิถันละเอียดรอบคอบ^{๘๒}

^{๗๙} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, “จิตวิทยาการศึกษา”, (กรุงเทพมหานคร: สือเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๗.

^{๘๐} วรันทิยา ไชยลา, “การศึกษาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต ๑ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแบบการเรียนรู้ต่างกัน”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐).

^{๘๑} ภักพล นันทาวิราช, “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สอดคล้องต่อการออกกำลังกาย และความเชื่ออำนาจภายในตอนที่พยากรณ์พฤติกรรมออกกำลังกายของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

^{๘๒} เอื้อมพร บัชรวง, “รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการ เขต ๕”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

ณัฐิกา บุรณกุล ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ต้องการให้งานออกมามีประสิทธิภาพ โดยพยายามมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ชอบทำงานที่มีลักษณะยาก และท้าทายความสามารถ ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการกระทำในทันที ชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ^{๘๓}

ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง เป็นคุณลักษณะของนักศึกษาที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีความอดทน^{๘๔}

ตารางที่ ๒.๖ สรุปคำนิยาม/ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักวิชาการ	คำนิยาม/ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
วรัญญา ไชยลา	เป็นความพยายามของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
ภักพล นันทาวิราช	เป็นความปรารถนาในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง
เอี่ยมพร บังสรวง	เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงานการมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้สำเร็จ
ณัฐิกา บุรณกุล	เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ	เป็นคุณลักษณะของนักศึกษาที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

สรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ได้ความสำเร็จบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อดทน ทำงานมีแผน ตั้งระดับความหวังไว้สูง และพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้

^{๘๓} ณัฐิกา บุรณกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^{๘๔} ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔).

๒. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive)

อารี พันธมณี ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไว้ว่า หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากผู้อื่น^{๔๕}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไว้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญดังนี้ เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่มไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออกตั้งเป้าหมายต่ำหลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น^{๔๖}

McClelland ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไว้ว่า หมายถึง เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริม และรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น หลีกเลี่ยงการทำร้ายจิตใจกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการความรักความพึงพอใจสูงว่ามีลักษณะ ๓ ประการ ได้แก่

๑. เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับและการให้ความเชื่อมั่นหรือให้กำลังใจ

๒. เป็นคนที่มีแนวโน้มจะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามความปรารถนา และบรรทัดฐานของคนอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเพื่อนที่มีคุณค่าสำหรับเขาแม้จะได้รับความกดดันก็ยอม

๓. เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างจริงจัง กล่าวคือ เป็นคนที่เห็นความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้อื่นนั่นเอง^{๔๗}

ตารางที่ ๒.๗ สรุปค่านิยม/ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

นักวิชาการ	ค่านิยม/ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
อารี พันธมณี	เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากผู้อื่น
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อนมีลักษณะเห็นใจผู้อื่น
McClelland	เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น

^{๔๕} อารี พันธมณี, จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน, (กรุงเทพมหานคร: ไบโอมเอดดูเค, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗๐-๒๗๑.

^{๔๖} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, ๒๕๔๘), หน้า ๒๒๙-๒๓๐.

^{๔๗} McClelland, Business Drive and National Achievement, (Boston: Harvard Business Review, 1992), PP. 99-122.

สรุป แรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น เนื่องจากมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคม สังคมจะสงบสุข และน่าอยู่เมื่อบุคคลในสังคมมีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓. แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self-Esteem Motive)

อารี พันธมณี ได้กล่าวถึงแรงจูงใจต่อความนับถือตนเองไว้ว่า แรงจูงใจต่อความนับถือตนเองเป็นแรงจูงใจอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงาน และเป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับแรงขับที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละคน และเป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับในสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับรู้จักของคนทั่วไปต้องการได้รับการยกย่องจากสังคมซึ่งนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง^{๘๘}

Bary ได้กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเอง เป็นการให้คุณค่าแก่ตน ประเมินตนว่ามีความสำคัญ และมีคุณค่า^{๘๙}

Coopersmith ได้กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองว่า หมายถึง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินความมีคุณค่าของตนเอง ซึ่งแสดงถึงเจตคติที่บุคคลมีต่อตนเองเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสามารถความสำเร็จ และความมีค่าของตนเอง^{๙๐}

Corsini ได้กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองว่า หมายถึง เจตคติเกี่ยวกับการยอมรับตนเอง ความพอใจในตนเอง และความนับถือตนเอง^{๙๑}

ปฐมาพร แสงพยัคฆ์ ได้กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่า หมายถึง การประเมินตนเองตามความรู้สึกของตนว่าตนเป็นคนมีคุณค่า มีความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง นับถือตนเอง ยอมรับตนเอง และบุคคลอื่น การเห็นคุณค่าจากคนในสังคมที่มีต่อตนตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง^{๙๒}

^{๘๘} อารี พันธมณี, จิตวิทยาสร้างสรรคการเรียนการสอน, หน้า ๒๗๐-๒๗๑.

^{๘๙} Bary, *Personality styles Seen in General Hospital Patient In Psychosocial Nursing Assessment and Intervention*, (Philadelphia: Lippincott Company, 1984), P. 62.

^{๙๐} Coopersmith, *Self-Esteem Inventories*, (California: Consulting Psychologists Press, 1984), P. 5.

^{๙๑} Corsini, *The dictionary of psychology*, (New York: United States, 1999), P. 877.

^{๙๒} ปฐมาพร แสงพยัคฆ์, “ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงที่มีต่อการตระหนักรู้และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต”, *วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

ตารางที่ ๒.๘ สรุปคำนิยาม/ความหมายของแรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง

นักวิชาการ	คำนิยาม/ความหมายของแรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง
อารี พันธมณี	๑. เป็นแรงจูงใจอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ๒. เป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับแรงขับที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละคน ๓. เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับในสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับรู้จักของคนทั่วไป ๔. ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคมซึ่งนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง
Bary	ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเอง เป็นการให้คุณค่าแก่ตน ประเมินตนว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า
Coopersmith	ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินความมีคุณค่าของตนเอง
Corsini	เจตคติเกี่ยวกับการยอมรับตนเอง ความพอใจในตนเองและความนับถือตนเอง
ปรีมาพร แสงพยัค	การประเมินตนเองตามความรู้สึกของตนว่าตนเป็นคนมีคุณค่า

สรุปแรงจูงใจต่อการนับถือตนเอง หมายถึง แรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับในสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ รู้จักของคนทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

๒.๒.๖ การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) การตั้งเป้าหมาย (Targeting) ๒) การรับรู้ (Recognition) ๓) การพัฒนา (Development) ๔) รางวัล (Award)

๑. การตั้งเป้าหมาย (Targeting)

เป้าหมาย คือ บทสรุปที่เกิดจากความพยายามที่ชัดเจน และวัดผลได้ที่ต้องการจะได้รับภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยมีกรอบ หรือขอบเขตทางด้านต้นทุน ซึ่งผลสรุป หมายถึง ผลลัพธ์ที่ชัดเจน และจับต้องได้ในสิ่งที่ต้องการจะได้รับโดยแลกกับความพยายาม ทั้งนี้ประเภท และขนาดของความพยายามก็จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่ต้องการเสมอ ดังนั้นต้องระบุนความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุน และผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถคำนวณได้ด้วยการวางแผน และการวิเคราะห์ขั้นตอนต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่วนประกอบที่ดีของเป้าหมายที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วย

- ๑) ความสำเร็จที่ต้องการได้รับ
- ๒) ผลลัพธ์ที่สามารถวัดผลได้
- ๓) วัน เวลาที่ชัดเจนในการบรรลุเป้าหมาย
- ๔) ต้นทุนสูงสุด^{๙๓}

^{๙๓}สิริอร วิชาวุธ, จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๗๕-๘๙.

๒. การรับรู้ (Recognition)

การรับรู้ หมายถึง การตีความสิ่งที่ได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้รส หรือได้สัมผัสว่าสิ่งนั้นคืออะไร การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในร่างกายของเราถือว่าเป็นพฤติกรรมภายใน การรับรู้สิ่งต่างๆ เกิดจากการตีความของผู้รับรู้เป็นกระบวนการปรุงแต่งของผู้รับรู้แต่ละคนโดยกระบวนการรับรู้มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การเลือกรับรู้คนเราไม่สามารถรับรู้ทุกอย่างได้ทั้งหมด ดังนั้นจะต้องมีการเลือกที่จะรับรู้เฉพาะที่ตรงกับที่ตรงกับความต้องการ ค่านิยม เจตคติและที่เป็นประโยชน์ต่อตน ซึ่งการรับรู้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกของผู้รับรู้ และปัจจัยภายในของผู้รับรู้

๒) การจัดระเบียบและประเภทของสิ่งเร้า คนเรามักจะเลือก และจัดประเภทของสิ่งเร้าและแยกลักษณะออกเป็นรูปร่าง สี ขนาด รูปแบบการจัดประเภทของสิ่งเร้ามีหลายรูปแบบ ได้แก่

(๑) การรับรู้ภาพกับพื้น คือ ถ้าคนเรารับรู้ หรือถูกกำหนดให้รับรู้ในส่วนใดมากเกินไปส่วนอื่นๆ ก็จะกลายเป็นพื้น หรือไม่มีความสำคัญไป ดังนั้นในหน่วยงานเหมือนกันจะต้องเน้นในภาระหน้าที่ที่เป็นสิ่งที่สำคัญจริงๆ เป็นจุดเด่น และกำหนดให้รับรู้ที่ทุกคนจะต้องทำ และจะได้รับ ความดี ความชอบจากผลงานที่ดีเด่นจริง

(๒) การจัดกลุ่ม คือ การรับรู้ในภาพรวมจะมีภาพย่อยๆ อยู่รวมกัน เรียกว่า เกสตัลท์ (Gestalt) ซึ่งมีหลักการรวมภาพสิ่งเร้าย่อยๆ เป็นภาพเกสตัลท์ที่มีหลายแบบ เช่น กลุ่มใกล้เคียง กลุ่มคล้ายคลึงกัน กลุ่มความต่อเนื่องกัน การปิดช่องว่าง และการรับรู้ตามความคาดหวัง ซึ่งใช้ประสบการณ์เดิมเป็นตัวกำหนดการรับรู้ และรับรู้สิ่งเร้าตามเนื้อหา และสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

๓) การตีความเป็นขั้นที่ต้องตีความสิ่งเร้าที่เรารับรู้วานั้น คือ อะไร เช่น การรับรู้ตามสภาพจริง เรียกว่า เป็นการรับรู้ตามภาวะวิสัย (Objective Phenomenal) และการรับรู้ตามอัตวิสัย (Subjective Phenomenal)^{๙๔}

๓. การพัฒนา (Development)

การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านเจตคติและบุคลิกภาพ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในองค์กร

๔. รางวัล (Award)

รางวัล คือ ผลที่ได้รับจากการทำงานที่มีคุณค่าในเชิงบวกของแต่ละบุคคลที่สามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑) รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) คือ สิ่งที่มีคุณค่า และมีลักษณะพิเศษที่บุคคลที่ได้รับจากภายนอก จากระบบรางวัลจากองค์กร จากบริหารจัดการ หัวหน้าหรือจากบุคคลอื่นๆ เช่น โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง เวลาพัก การมอบหมายงานพิเศษ เครื่องใช้สำนักงาน รางวัล การยกย่อง เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และแรงจูงใจที่เกิดขึ้น เรียกว่า แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

^{๙๔} ญาณัฐพันธ์ เขจรนนท์, การบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔๓-๑๔๔.

๒) รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) คือ สิ่งที่ตนเองสามารถรู้สึกรับรู้และสามารถบริหารจัดการตนเอง และเป็นธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับคนทำงานได้รับจากงาน เช่น ความรู้สึกที่ตนเองมีสมรรถนะมีการพัฒนาตน และควบคุมตนเองในการทำงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับรางวัลภายนอก ซึ่งแรงจูงใจที่เกิดจากภายในเรียกว่า แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)^{๙๕}

สรุป การวิจัยครั้งนี้มีการสร้างแรงจูงใจประกอบด้วย ๑) การตั้งเป้าหมาย (Targeting) ๒) การรับรู้ (Recognition) ๓) การพัฒนา (Development) ๔) รางวัล (Award)

๒.๒.๗ ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุพัตรา เพชรมณี ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจ ดังนี้

๑. ความสำคัญต่อองค์การการจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญต่อไปนี้

๑) ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยเป็นที่ปรากฏว่าการที่องค์การจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้เนื่องจากองค์การเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่เข้ามาทำงานให้กับองค์การการจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การและอยู่กับองค์การเป็นเวลานานๆ หรือตลอดไป

๒) ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การจะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถแต่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงานกฎหมาย หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้นองค์การจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์การโดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การอย่างเต็มที่ และด้วยความเต็มใจ

๓) ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มประโยชน์ขององค์การ การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องประสบปัญหาที่แปลก และใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ได้อย่างดี

๒. ความสำคัญต่อผู้บริหารงานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือการดำเนินการให้องค์การทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดี หรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การ วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะชักจูงให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์การให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงาน

^{๙๕} Schermerhorn, *Management*, (New York: United States, 2000), P. 361.

เต็มความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขาสิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากขึ้นนั่นเอง

๓. ความสำคัญต่อบุคลากร

๑) ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และสนองความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน

๒) ได้รับความยุติธรรมจากองค์การ และฝ่ายบริหารโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

๓) มีขวัญในการทำงานได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายงาน หรือหลีกเลี่ยงงานจากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้นสามารถ^{๙๖}

Hilgard and Atkinson เสนอว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งซับซ้อน และเข้าใจยากเนื่องจากสาเหตุ ต่อไปนี้

๑. การกระทำหนึ่งๆ อาจแสดงถึงแรงจูงใจหลายประการ

๒. แรงจูงใจไม่ได้แสดงออกตรงๆ แต่แอบแฝงอยู่

๓. แรงจูงใจต่างๆ อาจมีการแสดงออกที่คล้ายคลึงกัน

๔. แรงจูงใจที่คล้ายคลึงกันอาจมีการแสดงออกที่แตกต่างกัน

๕. วัฒนธรรมและตัวบุคคลส่งผลต่อการแสดงออก หรือพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อแรงจูงใจ^{๙๗}

Gibson and others^{๙๘} กล่าวถึงการจูงใจว่าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ เจตคติ บุคลิกภาพและการศึกษาเมื่อเข้ามาอยู่ในองค์การจะมีตัวแปรต่างๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ เช่น ลักษณะของงานที่ทำภาวะผู้นำโครงสร้างของการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงาน และความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (need deficiencies) ทั้งทางร่างกายจิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่ตอบสนองความต้องการเหล่านี้เพื่อลดภาวะขาดแคลนเขาจะเลือกตัดสินใจ โดยแสวงหาวิธีการ หรือใช้ประสบการณ์ในอดีตโอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จและสิ่งที่เขาคิดว่ามีความสำคัญแล้วใช้ความพยายามในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเองประกอบกัน ซึ่งเหล่านี้จะปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และผลการปฏิบัติงานจะถูกประเมินและตามด้วยการให้รางวัล หรือผลตอบแทนรวมถึงปัจจัยนอกและปัจจัยภายในอื่นๆ

^{๙๖} สุพัทธรา เพชรมณี อ่างใน ศุภวรรณ รัตนโอภาส, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์การ: ศึกษากรณีโรงแรม เอ-วัน เดอะรอยัลครุสพัตยา, ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

^{๙๗} Hilgard and Atkinson, **Introduction to Psychology**, (New York: Harcourt, 1996), P. 56.

^{๙๘} Gibson and Other, **Organizations: Behavior, Structure and Process**, (Boston: McGraw-Hill, 1982), P. 5.

ตัวแปรตัวสุดท้ายเป็นความพึงพอใจในงานการจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้า

สุภานี สฤษฏ์วานิช แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางาน และองค์การ ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงานคนนั้นก็เฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน แค่ทำงานออกมาให้เสร็จพ้นๆ ตัวไปผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร^{๙๙}

บรรยงค์ โตจินดา แรงจูงใจมีความสำคัญเนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์การใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูงทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ ส่วนองค์การใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจได้ผลก็จะออกมาตรงกันข้าม^{๑๐๐}

สมคิด บางโม หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานทำงาน หรือขยันทำงานนั้นจะต้องเป็นมาตรการ หรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงานเพียงบางคน หรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่น การใช้ความดีความชอบ ๒ ชั้น รางวัลพนักงานดีเด่น เปียขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น^{๑๐๑}

สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

๑. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภทเช้าขามเย็นขามที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

๒. ความพยายาม (Endeavor) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือลดความพยายามง่ายๆ แม้จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

๓. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงาน หรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อบรรลุมุ่งวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้เกิดขึ้นทุก

^{๙๙} สุภานี สฤษฏ์วานิช, **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕๖.

^{๑๐๐} บรรยงค์ โตจินดา, **องค์การ และการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๕๐.

^{๑๐๑} สมคิด บางโม, **องค์การ และการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗๗.

วิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างจากแนวเดิม

๔. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี^{๑๐๒}

สรุปแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจเป็นเครื่องกระตุ้น เป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึก และจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อผลักดันให้เขามีความสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำเพื่อตอบสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และความต้องการของตนเอง รวมทั้งทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี หรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การได้อย่างดี หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตนต้องการ

๒.๓ ความเป็นมา บริบท และความหมายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒.๓.๑ ความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา^{๑๐๓}

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้เพิ่มขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อการศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง ๒ แห่ง คือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้เกิดช่องว่างทางการศึกษาของคณะสงฆ์เนื่องจากการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยต้องอาศัยพื้นฐานวิชาการหลายสาขาประกอบกันขณะที่การศึกษาสงฆ์เป็นการศึกษาเฉพาะวิชาการพระพุทธศาสนา เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนการสอนบาลี นกธรรมและความรู้ชั้นมัธยมโดยรับผู้สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา นี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดมีพระภิกษุ และสามเณรเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ว่าโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด โดยมติดคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดนี้เปิดสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๐ เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้ว จะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุ-สามเณรนิยมเรียนกันมากโรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่างๆ อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะทำให้การศึกษาด้านธรรมและบาลีของทาง

^{๑๐๒} สุรศักดิ์ วนิชวัฒนกุล, แรงจูงใจ และการจูงใจ, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.novabizz.com/Novaace/Motives.htm>, [๑๒ มกราคม ๒๕๖๑].

^{๑๐๓} กมล รอดคล้าย, สภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๕๖), หน้า ๒๗.

คณะสงฆ์เลื่อมเพราะพระภิกษุ และสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากเกินไปเป็นเหตุให้ต้องละทิ้ง การศึกษาธรรม และบาลี

ดังนั้น แม่กองบาลีสนามหลวง พระธรรมปัญญาบดี สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินฺธโร) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรมและวิชาการทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษา สามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษา และได้ประกาศใช้ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๗ พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบสงฆมนตรีกว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญ ศึกษาสำนักเรียนวัดเสีย และกำหนดให้พระภิกษุ และสามเณรเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่การประกาศยกเลิกระเบียบว่าด้วยโรงเรียนวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด เพื่อให้พระภิกษุ และสามเณรเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามแผนใหม่ของคณะสงฆ์ แต่ปรากฏว่าพระภิกษุ-สามเณรไม่นิยมเรียนเพราะไม่ได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้พากันเข้าชื่อเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัด ซึ่งตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้างทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงนั้นเกิดความ สับสนเป็นอันมาก ดังนั้นกรมการศาสนา ร่วมกับกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาถึงความเห็นร่วมกัน ว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่งเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุ และสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไปและให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบ เองกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคมพ.ศ.๒๕๑๔ และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.๒๕๓๕ ที่ใช้ในปัจจุบันทั้งนี้เพื่อให้พระภิกษุ-สามเณร ได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย โดยเทียบชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญจัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่ภาวะของ พระภิกษุ และสามเณรที่จะศึกษาโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นต่อพระพุทธศาสนา เป็นหลักสูตรที่ทำให้การศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา หลักสูตรที่ โรงเรียนจัดขึ้น และจบในตัวเองหรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อมุ่งให้พระภิกษุ และสามเณรมีบุคลิกภาพ ที่เหมาะสมตามสมณเพศช่วยให้มีความรู้ทั้งทางธรรม และทางโลกปรับตัวเข้ากับสังคมได้และไม่ขัดต่อวินัย สงฆ์มุ่งให้พระภิกษุ และสามเณรได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งในมหาวิทยาลัยสงฆ์หรือในสถาบันอุดมศึกษา ทั่วไปการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นเรื่องของวัดจะจัดตั้งขึ้นได้ต่อเมื่อได้รับ อนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการและด้วยความเห็นชอบของประธานสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ เมื่อได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการแล้วสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้ออกไปอนุญาต การเปิดสอนระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ

ในปีการศึกษา ๒๕๖๑ มีกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ ๑๔ กลุ่ม มีโรงเรียน ๔๐๙ โรง มีบุคลากรจำนวน ๔,๗๙๓ รูป/คน มีนักเรียนจำนวน ๔๐,๓๘๓ รูป^{๑๐๔} ดังนี้

๑) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑ ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร, ปทุมธานี และนครปฐม มีโรงเรียน ๑๔ โรง

๒) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๒ ประกอบด้วย จังหวัดสตูล, ยะลา, นครศรีธรรมราช, สุราษฎร์ธานี, ชุมพร, สงขลา, ตรัง, ระนอง และกระบี่ มีโรงเรียน ๑๙ โรง

๓) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๓ ประกอบด้วย จังหวัดราชบุรี, กาญจนบุรี, สุพรรณบุรี, ประจวบคีรีขันธ์, พระนครศรีอยุธยา, ลพบุรี, อ่างทอง, สิงห์บุรี, ชัยนาท และอุทัยธานี มีโรงเรียน ๒๒ โรง

๔) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๔ ประกอบด้วย จังหวัดเพชรบูรณ์, นครสวรรค์, พิจิตร, อุตรดิตถ์, ตาก, สุโขทัย, พิษณุโลก และกำแพงเพชร มีโรงเรียน ๒๕ โรง

๕) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๕ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่, ลำพูน และแม่ฮ่องสอน มีโรงเรียน ๔๐ โรง

๖) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๖ ประกอบด้วย จังหวัดน่าน, เชียงราย, ลำปาง,แพร่ และพะเยา มีโรงเรียน ๕๙ โรง

๗) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๗ ประกอบด้วย จังหวัดขอนแก่น, เลยหนองบัวลำภู และเลย มีโรงเรียน ๔๗ โรง

๘) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ ประกอบด้วย จังหวัดอุดรธานี, หนองคาย, สกลนคร และบึงกาฬ มีโรงเรียน ๔๓ โรง

๙) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๙ ประกอบด้วย จังหวัดอุบลราชธานี, อำนาจเจริญ, ยโสธร และมุกดาหาร มีโรงเรียน ๓๖ โรง

๑๐) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๐ ประกอบด้วย จังหวัดร้อยเอ็ด, มหาสารคาม, กาฬสินธุ์ และนครพนม มีโรงเรียน ๔๔ โรง

๑๑) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๑ ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา, ชัยภูมิ, บุรีรัมย์, ศรีสะเกษ และสุรินทร์ มีโรงเรียน ๔๑ โรง

๑๒) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๒ ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา, ชลบุรี, นครนายก, ระยอง, ปราจีนบุรี, สระแก้ว และตราด มีโรงเรียน ๑๓ โรง

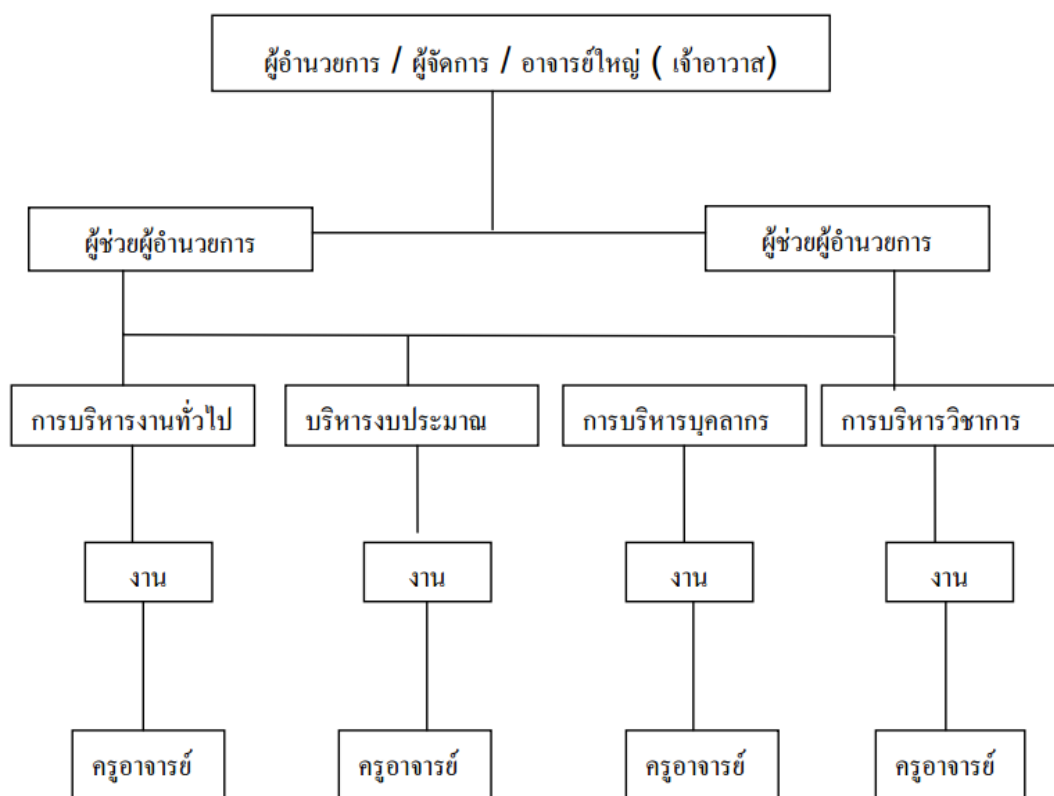
๑๓) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๓ ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร, เชียงราย และชลบุรี มีโรงเรียน ๓ โรง

๑๔) กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๑๔ ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร, สงขลา และอุดรธานี มีโรงเรียน ๓ โรง

^{๑๐๔} กลุ่มการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา, ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑), (กองพุทธศาสนศึกษา: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๖๐), หน้า ๕-๘.

๒.๓.๒ บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดเป็นเจ้าของโครงการเสนอขอจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบจากเจ้าคณะตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค มหาเถรสมาคม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติตามลำดับและโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีการกำหนดกรอบการบริหารงานต่างๆ พร้อมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการจัดระบบบริหารงานการแบ่งหน่วยงานการประสานงานและสายสัมพันธ์การบังคับบัญชาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตลอดถึงระบบการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนต้องมีวุฒิวิชาชีพครู มีความรู้ในเนื้อหาและศรัทธาความเป็นครู มีโครงสร้างการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ดังภาพที่ ๒.๑ ดังนี้



ภาพที่ ๒.๑ แสดงผังการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา^{๑๐๕}

^{๑๐๕} สุภาพร มากแจ้ง, การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔-๓๕.

๑. วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม

- ๑) เพื่อเป็นการให้ประสบการณ์การเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติที่ดี และเหมาะสมแก่พุทธเยาวชนในวัยศึกษาเล่าเรียน
- ๒) เพื่อเป็นการสร้างศาสนทายาทที่มีคุณภาพ และมีความรู้ ความสามารถแก่พระพุทธศาสนา
- ๓) เพื่อให้โอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนของชาติที่มาบวชเรียน
- ๔) เพื่อเน้นการศึกษาและปฏิบัติของพระภิกษุสงฆ์ และสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเรื่องการฝึกอบรมให้มีนิสัยใฝ่หาความรู้ ทักษะ รู้จักวิเคราะห์อย่างมีระเบียบวิธีการ และมีความคิดสร้างสรรค์ มีวินัยในตนเอง เคารพเชื่อฟังข้อบังคับ ระเบียบของคณะสงฆ์ตลอดทั้งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- ๕) เพื่อให้ความรู้ทางคติโลกและคติธรรม รวมทั้งทักษะที่เป็นพื้นฐานเพียงพอแก่การนำไปปรับปรุงการดำรงชีวิตส่วนตัว และเป็นที่พึ่งทางใจแก่สังคม
- ๖) เพื่อให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย และจิตใจให้รู้จักส่งเสริมการสาธารณสุขของชุมชน
- ๗) เพื่อให้รู้จักบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างสรรค์ความเจริญของงามของคุณธรรม และวัฒนธรรมไทย
- ๘) เพื่อปลูกฝังให้มีความภูมิใจในความเป็นไทยมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ให้มีความรู้ ความเลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขร่วมกันบำรุงรักษาความปลอดภัย และความมั่นคงของประเทศชาติ
- ๙) เมื่อลาสิกขาบวชออกไปจะได้มีความรู้ควรแก่อัตภาพเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคมและหากมุ่งหมายที่จะเรียนสูงขึ้นในระดับอุดมศึกษาก็สามารถเรียนได้

๒. หลักการ

- ๑) เป็นหลักสูตรที่ให้การศึกษาวีชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญศึกษาที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยของสงฆ์ อันเป็นพื้นฐานการประพฤติปฏิบัติธรรมวินัยควรแก่ฐานานุรูปและความสนใจ เป็นหลักสูตรที่โรงเรียนสามารถจัดการเรียนให้จบในตัวเองได้ หรือเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษา
- ๒) เป็นหลักสูตรมุ่งส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรมีบุคลิกภาพ อาจารย์วัดรอันสมควรแก่สมณเพศ และเปิดโอกาสให้พระภิกษุ และสามเณรค้นพบความสามารถ ความสนใจและความถนัดเฉพาะตน โดยให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาพระปริยัติธรรมและวิชาสามัญอันควรแก่วัย ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล
- ๓) เป็นหลักสูตรซึ่งช่วยให้พระภิกษุสงฆ์ สามเณรมีความรู้ทางคติโลก และคติธรรมสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมปัจจุบันได้ตามสมควรแก่สมณวิสัย
- ๔) เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้พระภิกษุสงฆ์ สามเณรได้สามารถศึกษาหาความรู้ และทักษะจากแหล่งวิทยาการทางพุทธศาสนา และวิชาสามัญศึกษาในสถานศึกษาต่างๆ โดยไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์ได้

๓. หลักสูตร

การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะพระภิกษุสงฆ์ สามเณรที่ต้องการเรียนวิชาสามัญควบคู่กับการเรียนธรรมะ วินัย ศาสนปฏิบัติ และภาษาบาลี

เมื่อผู้เรียนเรียนจบแล้วมีคุณสมบัติเท่ากับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ของโรงเรียนรัฐบาลทุกประการ โดยมีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- ๒) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

(๑) วิชาบังคับ มี ๒ ส่วน คือ

-วิชาพระปริยัติธรรม หรือวิชาพื้นฐานสำหรับพระภิกษุสงฆ์ สามเณร

บังคับ ๒๑ หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่

ภาษาบาลี ๑๒ หน่วยการเรียนรู้

ธรรมะ- วินัย ๖ หน่วยการเรียนรู้

ศาสนปฏิบัติ ๓ หน่วยการเรียนรู้

-วิชาสามัญ จำนวน ๒๑ หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่

ภาษาไทย ๖ หน่วยการเรียนรู้

สังคมศึกษา ๖ หน่วยการเรียนรู้

สุขศึกษา ๓ หน่วยการเรียนรู้

วิทยาศาสตร์ ๖ หน่วยการเรียนรู้

(๒) วิชาเลือกให้เลือกรเรียนไม่น้อยกว่า ๔๒ หน่วยการเรียนรู้จากหมวดวิชาต่างๆ ดังนี้

ภาษาบาลี ศาสนศิลป์ ภาษาต่างประเทศ

ธรรมะวินัย ภาษาไทย คณิตศาสตร์

ศาสนปฏิบัติ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์

หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ศาสนปฏิบัติ) เป็นวิชาทดแทน วิชาพลศึกษา ศิลปศึกษาและการทำงานเพื่อความเหมาะสมกับสมณเพศ (กิจกรรมตามหลักสูตรนี้ให้ใช้ กิจกรรม หรือกิจวัตรของสงฆ์ที่พระภิกษุสามเณรปฏิบัติเป็นประจำอยู่ในวัด โดยให้เจ้าอาวาสเป็นผู้ ควบคุมดูแลแล้วรายงานไปยังโรงเรียนพระปริยัติธรรมเวลาที่ปฏิบัติต้องไม่น้อยกว่า ๘๐% ของกิจวัตร ที่เจ้าอาวาสกำหนดให้)

๔. การเทียบโอนหลักสูตรมัธยมศึกษา

๑) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากับหลักสูตรนักเรียน และหลักสูตรเปรียญ ธรรม มีสาระสำคัญ และรายวิชาสอดคล้องกันในหมวดวิชาบังคับเทียบโอนได้

๒) ผู้เรียนสามารถเทียบโอนผลการเรียนระหว่างหลักสูตรทั้ง ๓ ในส่วนที่เป็นวิชาบังคับได้ จากความมุ่งหมายและหลักการดังกล่าวจึงทำให้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น และหลักสูตร มัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ในแง่ ของผลดี และผลเสีย ผลดีผู้จัดการ หรือครูใหญ่ส่วนมากพอใจกับหลักสูตรนี้ โดยมีความพอใจที่ผู้เรียน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลกว่าหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-บาลีทั้งยังเป็นผู้รู้เท่าทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของโลก ส่วนผลกระทบทางด้านลบของหลักสูตรมีประเด็นที่น่าสนใจอยู่ คือ พระภิกษุ และสามเณรมีพฤติกรรมเป็นไปในทางฆราวาสมากยิ่งขึ้น

๕. ตำแหน่งผู้บริหาร

ตำแหน่งผู้บริหารตามระเบียบของกรมศาสนาว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๑๔ กำหนดว่าตำแหน่งผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการและครูใหญ่ ซึ่งได้กำหนดรายละเอียดและคุณสมบัติให้

๑) ผู้จัดการ ได้แก่ เจ้าสำนักเรียน หรือพระภิกษุในสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ มอบหมายเป็นผู้จัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒) ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการจะต้องเป็นพระภิกษุที่มีวุฒิทางเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่าเปรียญธรรม ๔ ประโยค มีพรรษาพ้น ๕ ปีไปแล้ว และจะต้องอยู่ประจำตลอดเวลาที่โรงเรียนเปิดทำการเรียนการสอน เว้นแต่มีเหตุจำเป็น

๖. ครูที่ทำการสอน

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตามระเบียบกรมศาสนาว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ พ.ศ. ๒๕๑๔ กำหนดครูสอนไว้ ดังนี้

๑) ครูสอนจะเป็นพระภิกษุ-สามเณร หรือคฤหัสถ์ก็ได้สำหรับคฤหัสถ์จะต้องเป็นเพศชาย และมีอายุ ๒๐ ปีบริบูรณ์ และได้รับแต่งตั้งจากกรมการศาสนาโดยตรงครูสอนทั้งคฤหัสถ์และบรรพชิตต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

(๑) ครูสอนพระปริยัติธรรมหมวดบาลีต้องมีวุฒิเปรียญธรรม ๔ ประโยคขึ้นไป

(๒) ครูสอนพระปริยัติธรรมหมวดธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติมัธยมศึกษาตอนต้นจะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่านักธรรมชั้นโท และมีมัธยมศึกษาตอนปลายจะต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่านักธรรมชั้นเอก

(๓) ครูคฤหัสถ์ต้องมีวุฒิทางครูไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า^{๑๐๖}

๗. แผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จากการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ ที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างวันที่ ๙-๑๐ กันยายน ๒๕๔๕ มีมติร่วมกันในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียน ดังต่อไปนี้

๑) แผนพัฒนาระบบบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

(๑) ให้ส่วนราชการที่มีหน้าที่โดยตรงจัดระบบบริหารโรงเรียนให้การอุดหนุนงบประมาณไม่ต่ำกว่า ๖๐% ของค่าใช้จ่ายการบริหารทุกๆ ด้าน มีอาคารสถานที่ เป็นต้น

(๒) ระบบการบริหารใหม่ให้โรงเรียนต่างๆ มีอัตราตำแหน่งผู้จัดการครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยฝ่ายทะเบียน ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง และพัฒนาจริยธรรมผู้ช่วยฝ่ายธุรการ หรือให้เป็นไปตามระบบของโรงเรียนรัฐบาลทุกประการ

^{๑๐๖} สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ชวนพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐-๑๑.

๒) แผนพัฒนาหลักสูตร

(๑) จัดให้มีโครงการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องในการขอเข้ากลุ่มวิชาการสายสามัญของโรงเรียนแต่ละเขตการศึกษา ร่วมกับโรงเรียนสังกัดกรม ส่วนรายวิชาปรียัติธรรมยังคงอยู่ ๑๖ กลุ่มเหมือนเดิม

(๒) จัดให้มีหน่วยศึกษานิเทศก์ดูแลงานวิชาการของโรงเรียนโดย

- ทำโครงการข้อสอบกลุ่ม
- ทำโครงการปรับปรุงการเรียนการสอนของครู
- ทำโครงการผลิตสื่อการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนของนักเรียน
- ทำโครงการที่ติดตาม ประเมินผลนักเรียนที่จบหลักสูตร

(๓) ให้ความร่วมมือกับกรมวิชาการในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามหลักสูตรที่กำหนด และประเมินผลกระบวนการจัดการศึกษา และปรับปรุงคุณภาพภายในกลุ่มโรงเรียนด้วยกัน

(๔) ให้มีการติดตามการดำเนินการของกลุ่มโรงเรียนมีการประสานงานระหว่างกรมวิชาการ ต้นสังกัดเขตการศึกษา และจังหวัดนั้น ๆ

(๕) ปรับปรุงหลักสูตรเฉพาะวิชาปรียัติธรรม (ธรรมวินยบาลี) ให้สอดคล้องกับหลักสูตรของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

๓) แผนพัฒนาสถานศึกษา

(๑) จัดให้มีคณะกรรมการ หรือที่ปรึกษาของแต่ละโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วม

(๒) ให้มีเงินงบประมาณพัฒนาสภาพอาคารเรียนและห้องปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนตามความเหมาะสมแก่โรงเรียนนั้น ๆ

(๓) โรงเรียนควรมีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สะอาดงามตา ปลูกต้นไม้ และดอกไม้ประดับให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ห้องเรียน อาคารเรียน วัสดุการเรียนการสอนอยู่ในสภาพที่ได้รับการบำรุงรักษาเป็นอย่างดีพร้อมที่จะใช้ได้ทันที

๔) แผนพัฒนาบุคลากร

(๑) จะต้องมียุติราบรรจครูประจำโรงเรียนของกรมต้นสังกัดทุกๆ โรงเรียนทั่วประเทศ และอัตราเงินเดือนจากทางราชการอย่างเหมาะสม

(๒) มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนปีละ ๒ ครั้งทั่วประเทศ และตามที่กลุ่มโรงเรียนกำหนดขึ้น

(๓) มีการประชุมสัมมนาบุคลากรด้านการจัดทำจุดประสงค์การเรียนรู้รายวิชา ร่วมกันการปรับปรุงและจัดทำแผนการสอนรายวิชาต่างๆ การสร้างเครื่องมือวัดผล (ปรับปรุงกระบวนการวิธีการ มากกว่าเน้นเนื้อหาวิชา) การแนะแนวการศึกษา การทำข้อสอบ และการผลิตสื่อการเรียนการสอน การประเมินผลด้านจิตพิสัย การอบรมเทคนิคการสอนรายวิชาการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรม การจัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียน การอบรมผู้บริหารหัวหน้าหมวดวิชา ฯลฯ การวิเคราะห์ข้อสอบตามจุดประสงค์การเรียนรู้รายวิชา

๕) แผนพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

(๑) จะต้องมียงบประมาณส่งเสริมวิชาการ เช่น มีห้องสมุดที่สะอาดน่าเข้าไปใช้บริการ มีความสะดวกสบายเป็นกันเอง มีเอกสารหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนพอเพียงสำหรับครู และนักเรียน

(๒) จะต้องมียงบประมาณจัดนิเทศดูงานการเรียนการสอน มีเครื่องมือวัดผลจัดโครงการเพิ่มประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และเสนอแนะแนวคิดใหม่ๆ ที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อการเรียนการสอน

๖) แผนพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน

(๑) มีการอบรมนักเรียน และหัวหน้านักเรียน

(๒) จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมการศึกษา และวันสามเณรขึ้น

(๓) จัดให้มีกิจกรรมแนะแนวการศึกษา และการออกค่ายอาสาพัฒนา

(๔) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์ไทย

(๕) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ

(๖) จัดประกวดผลงานของนักเรียนด้านต่างๆ เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน การแต่งหนังสือ การเทศนา การอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน

(๘) ส่งเสริมการพัฒนาด้านสาธารณสุข และอนามัยของนักเรียน^{๑๐๗}

สรุปการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำลังเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างมากทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านวิชาการ ด้านบุคลากรด้านงบประมาณ และตลอดถึงด้านอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพื่อจะให้เกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตข้างหน้าสืบต่อไป

๒.๓.๓ ความหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ และสามเณร ซึ่งส่วนใหญ่นั้นเป็นผู้ขาดโอกาสในการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือเอกชนได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเล่าเรียนเพื่อให้ความรู้มีทักษะ และมีความชำนาญตามศักยภาพของตน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนนั้นจะเป็นรูปแบบของการศึกษาควบคู่กันไปกับวิชาสายสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้และการจัดการศึกษาแผนกธรรม และแผนกบาลีควบคู่กันไปโดยการกำกับดูแลของแม่กองธรรม และแม่กองบาลีได้มีนักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายและความสำคัญไว้ ดังต่อไปนี้

กองพุทธศาสนศึกษา ได้ให้ความหมายว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ หมายถึง โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นเพื่อการศึกษาแก่พระภิกษุ และสามเณรตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติของกระทรวงศึกษาธิการ^{๑๐๘}

^{๑๐๗} กิตติ ชีรศานต์, เทคนิคการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย, (กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๕๑-๕๔.

ทศพร น้อมวงศ์ ได้ให้ความหมายว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุ และสามเณรและหลักสูตรพระปริยัติธรรมเป็นหลักสูตรที่จุดมุ่งหมายการศึกษาในการปลูกฝังให้พระภิกษุ และสามเณรมีความรู้ มีทักษะในวิชาธรรมะ และวิชาสามัญ^{๑๐๙}

สุภาพร มากแจ้งและสมปอง มากแจ้ง ได้ให้ความหมายว่าปัจจุบันคณะกรรมการการศึกษาของสงฆ์และสภามหาวิทยาลัยสงฆ์ได้ดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุ และสามเณรให้ได้ศึกษาวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้แก่ การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นหลักโดยป้องกันมิให้มีการเปลี่ยนแปลงพระธรรมวินัยให้ผิดไปจากพระบาลีในพระไตรปิฎกซึ่งมีทั้งสิ้น ๔ หลักสูตร คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกธรรม หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกบาลี หลักสูตรพระปริยัติธรรมสายสามัญ และหลักสูตรปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง ๒ แห่ง ซึ่งทั้ง ๔ หลักสูตรนี้จำแนกไว้เป็น ๒ หลักสูตร คือ กลุ่มหลักสูตรที่ศึกษาเฉพาะวิชาการทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ซึ่งจัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรม และกลุ่มที่ศึกษาหลักสูตรการศึกษาวិชาพระพุทธศาสนาพร้อมกับวิชาการสายสามัญอื่นๆ ได้แก่ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ และหลักสูตรปริญญาตรีมหาวิทยาลัยสงฆ์จัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมแบบประยุกต์^{๑๑๐}

สรุปการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาให้กับพระภิกษุ และสามเณรที่ต้องการความรู้ทั้งทางโลก และทางธรรมควบคู่กันไปโดยวัดเป็นเจ้าของการเสนอจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมดังกล่าวต้องผ่านความเห็นชอบจากเจ้าคณะตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค กรมการศาสนา และสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติตามลำดับวัด และโรงเรียนต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับระเบียบของสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

^{๑๐๘} กองพุทธศาสนศึกษา, **ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๑), หน้า ๓๓๕.

^{๑๐๙} ทศพร น้อมวงศ์, “การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และความต้องการของผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา”, **สารนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๗).

^{๑๑๐} สุภาพร มากแจ้ง และสมปอง มากแจ้ง, “การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์”, **รายงานการวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๒).

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยระดับมหาบัณฑิตมาใช้เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยเรื่องรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเนื่องด้วยจากการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหรือการศึกษาต่อในสถาบันต่างๆ นั้นมีองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อ หรือจูงใจให้เลือกเรียนในโรงเรียนเรียน หรือสถาบันการศึกษานั้นมีปัจจัยต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการวิจัยรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นกรอบการวิจัยในเรื่องที่กำลังศึกษาวิจัยอยู่ด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำงานวิจัยระดับมหาบัณฑิตมาใช้ในการวิจัยเรื่องรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้วย

ก. งานวิจัยภายในประเทศ

พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในบริบทแห่งสังคมไทยปัจจุบัน พบว่า^{๑๑๑} การศึกษาของคณะสงฆ์ปัจจุบันเป็นการศึกษาเพื่อเตรียมศาสนทายาท และพุทธศาสนิกชนให้สามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูงเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมยุคใหม่อย่างมีสติใคร่ครวญถึงผลดีผลเสียของการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงที่ต้องเผชิญ ซึ่งแนวทางการจัดการศึกษาต้องยึดหลัก ๓ ประสาน คือ ประสานคน ระบบ และบริบทเพื่อให้การดำเนินการต่างๆ รวมถึงการปฏิรูปการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ให้สัมฤทธิ์ผล

กัลยรัตน์ เมืองสง ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการใช้เทคนิคเดลฟายในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

๑. การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ได้แก่ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

๒. มีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดยุทธศาสตร์ได้ ได้แก่ มีการรายงานผลแผนงาน และโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน และกำหนดแผนปฏิบัติการ

๓. มีความสามารถในการพยากรณ์ และกำหนดอนาคตได้ ได้แก่ มีความสามารถเชิงรุก โดยกระทำการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนในขณะที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนและรอให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง

๔. การมีความคิดเชิงปฏิกิริยา ได้แก่ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา

๕. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจมีความทะเยอทะยาน คิदनอกกรอบ และกว้างไกล และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ที่ได้รับเลือกสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงวิชาการ และการระดมความคิด

^{๑๑๑}พระมหาธรรมรัต อริยธมโม (ยศขุน), “แนวทางการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในบริบทแห่งสังคมไทยปัจจุบัน”, ศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ส่วนแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประเด็นสำคัญ ๕ ประการ คือ

๑) ได้แก่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และวิชาชีพเพื่อคุณภาพของการศึกษา

๒) ได้แก่ มีการทำงานที่มีเป้าหมาย และมีความสุขในการทำงาน

๓) ได้แก่ เป็นนักวางแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และคิดเชิงรุกได้

๔) ได้แก่ มีความคิดในเชิงรุก และสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงาน และการแก้ปัญหา

๕) ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมสถานการณ์ปัจจุบัน และเป้าหมายยุทธศาสตร์ภาครัฐ^{๑๑๒}

พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ ได้ศึกษาเรื่องผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม พบว่า

๑. องค์ประกอบผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ

๑) การวางแผนยุทธศาสตร์

๒) ภาวะผู้นำ

๓) วิสัยทัศน์

๔) คุณธรรมจริยธรรม

๕) การบริหารองค์กร

๒. รูปแบบผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย^{๑๑๓}

พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากติ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักกัลยาณมิตร พบว่า ประกอบด้วย ๘ ด้าน ได้แก่ ด้านปรัชญาการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการวิจัยการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรม ส่วนสมรรถนะของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักกัลยาณมิตร พบว่า มี ๔ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มทั่วไป ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม, การสื่อสาร และการเป็นแบบอย่างที่ดี

๒. กลุ่มสมรรถนะตนเอง ได้แก่ ภาวะผู้นำ, การมีสติปัญญา และการพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง

๓. กลุ่มสมรรถนะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ การทำงานเป็นทีม, การช่วยเหลือผู้อื่น และความเชื่อถือไว้วางใจได้

^{๑๑๒} กัลยรัตน์ เมืองสง, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *การศึกษาศุภบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

^{๑๑๓} พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ, “ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม”, *ปรัชญาศุภบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

๔. กลุ่มสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดชั้นเรียน, ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ และการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ^{๑๑๔}

พระมหาสมบัติ ธนปญโญ (ฉลอง) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า^{๑๑๕}

๑. การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ๔ ฝ่าย

๑) ด้านวิชาการ พบว่า บริหารจัดการโดยเน้นวิชาหลักในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๘ กลุ่มสาระ และเสริมวิชาพระพุทธศาสนาในกลุ่มที่ ๔ คือ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมบางโรงเรียนมีวิชามากกว่าที่นักเรียนจะรับไหว ครูมีความรู้ และทักษะในการสอนไม่เพียงพอ

๒) ด้านงบประมาณโรงเรียนต้องวางแผน และกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ งบประมาณไม่เพียงพอ ขึ้นอยู่กับสำนักงานพระพุทธศาสนาจะจัดให้

๓) ด้านบุคลากรพบว่าครูไม่ตรงสายงาน ครูมีการเปลี่ยนแปลง เข้าออกบ่อยทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เฉพาะทาง กิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนงานทะเบียนไม่เป็นระบบเพราะขาดบุคลากร

๔) ด้านงานทั่วไปพบว่าไม่มีงบประมาณในการขยายอาคาร และสิ่งก่อสร้างเพื่อรองรับจำนวนนักเรียนต้องใช้พื้นที่วัดที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สรุปสภาพปัญหาปัจจุบัน คือ ขาดงบประมาณ และการบริหารจัดการไม่เป็นระบบ

๒. การใช้หลักพุทธธรรมกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า

๑) ด้านวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาส่วนใหญ่ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลัก ครองตน ครองคน และครองงาน และเมตตาพรหมวิหาร

๒) ด้านงบประมาณใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ และธรรมาภิบาลมาปรับประยุกต์บูรณาการเพื่อการบริหาร

๓) ด้านบุคลากรใช้หลักเมตตาพรหมวิหารธรรม ๔ และอิทธิบาท ๔

๔) ด้านการบริหารทั่วไปใช้หลักอิทธิบาท ๔ และสัปปุริสธรรม ๗

๓. รูปแบบยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้นำเสนอยุทธศาสตร์เชิงพุทธมี ๕ ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

๑) ยุทธศาสตร์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องมีการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ควบคู่กัน

^{๑๑๔} พระมหาอุดร อุตฺโตโร (มากติ), “สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักกัลยาณมิตร”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๑๑๕} พระมหาสมบัติ ธนปญโญ (ฉลอง), “ยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

๒) ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เข้มแข็งตรงตามมาตรฐานโดยใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักธรรมาภิบาลควบคู่กัน

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความรู้ความตระหนักรู้ และความเข้าใจโดยกำหนดให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ และหลักสังคหวัตถุ ๔ ควบคู่กัน

๔) ยุทธศาสตร์การกำหนดความรับผิดชอบผู้บริหารโดยการสร้างแผนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งภายใน และนอกโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม และผู้บังคับบัญชาใช้หลักอิทธิบาท ๔ ควบคู่กัน

๕) ยุทธศาสตร์การวางแผนและการมีส่วนร่วมโดยการกำหนดให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาพระพุทธศาสนาโดยหลักพรหมวิหาร ๔ และหลักสัปปริยธรรม ๗ ควบคู่กันโดยใช้หลักวิเคราะห์แบบสวอท (SWOT) เพื่อหาจุดเด่น จุดอ่อน โอกาสพัฒนา ภาวะคุกคามเป็นต้น

พระครูวินัยธรสุริยา รวิวิโส ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘ พบว่า^{๑๑๖} ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ๘ ขั้นตอนย่อยและ ๓๒ กิจกรรมดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนมี ๒ ขั้นตอนย่อย ๙ กิจกรรม

ขั้นตอนที่ ๒ การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนมี ๓ ขั้นตอนย่อย ๑๑ กิจกรรม

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน มี ๓ ขั้นตอนย่อย ๑๒ กิจกรรม

พระมหาอานนท์ ชยานนโท (เหล็กดี) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี: ปัญหา แนวโน้มและกลยุทธ์การพัฒนา พบว่า สภาพปัญหาที่พบ คือ ปัญหาที่เกิดจากมาตรฐานการเรียนการสอน สถานที่เรียน ผู้สอน ตลอดจนงบประมาณ เป็นต้น แนวโน้มการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีนั้นในด้านคณาจารย์ และผู้เรียนมีแนวโน้มว่าจะลดถอยลงไปเรื่อยๆ จะหาครูผู้สอน และผู้เรียนได้ยากขึ้นทำให้สำนักเรียนบางแห่งไม่สามารถเปิดทำการเรียนการสอนได้ ซึ่งกลยุทธ์ในการพัฒนาประกอบด้วย

๑. การเรียนรู้พื้นฐานภูมิปัญญาพระพุทธศาสนา

๒. การเชื่อมโยงความรู้สู่ศาสตร์สมัยใหม่

๓. การสร้างองค์ความรู้แห่งการเรียนรู้

๔. การพัฒนาปัญญาศาสนทายาท

๕. การสร้างกลยุธมิตรแห่งภูมิปัญญา ภาษา และวรรณกรรม^{๑๑๗}

^{๑๑๖} พระครูวินัยธรสุริยา รวิวิโส (สุขสวัสดิ์), “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘”, *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, ๒๕๕๖).

^{๑๑๗} พระมหาอานนท์ ชยานนโท (เหล็กดี), “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี: ปัญหา แนวโน้ม และกลยุทธ์การพัฒนา”, *พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

มัทนา วัจนอมค์กดี ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า^{๑๑๘}

๑. รูปแบบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย

- ๑) ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ
- ๒) ความต้องการสำเร็จของบุคลากร
- ๓) คุณลักษณะของบุคลากร
- ๔) ลักษณะของหน่วยงาน
- ๕) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ
- ๖) วันหยุด ผลตอบแทน และสวัสดิการ
- ๗) ภาระงานหลากหลาย

๒. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่

- ๑) วินัยในวิชาชีพครู
- ๒) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่
- ๓) การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์
- ๔) หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพครู
- ๕) ความเอาใจใส่ของครู

ภัทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต พบว่า^{๑๑๙} รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโตที่พัฒนาขึ้นได้ใช้หลักพุทธธรรม คือ การรักษาศีล การฝึกสติ และสมาธิตามหลักอิทธิบาท การพัฒนาปัญญาด้วยการสร้างศรัทธา และโยนิโสมนสิการ และเนื้อหาการจัดกิจกรรมในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ สภาพปัจจุบัน หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎี กระบวนการพัฒนา และผลการพัฒนาโดยมีจุดเน้นที่ทุกองค์ประกอบจะต้องบูรณาการตามหลักพุทธธรรม ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า นักเรียนได้แสดงพฤติกรรม และรายงานตนเองอย่างชัดเจนว่าสามารถพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ ผู้เรียนเพิ่มความตั้งใจ ความพยายาม ความเอาใจใส่ และการใช้ปัญญาไตร่ตรองในการทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

กอบพร นิยมราษฎร์ ได้ศึกษาเรื่องการตัดสินใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อในคณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า^{๑๒๐} ปัจจัย

^{๑๑๘}มัทนา วัจนอมค์กดี, “รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู”, *ปริญญาคุณิบัณติต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

^{๑๑๙}ภัทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ, “รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของป.อ.ปยุตโต”, *ครุศาสตรุณิบัณติต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๒๐}กอบพร นิยมราษฎร์, “การตัดสินใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อในคณะวิทยาการจัดการ, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ และภาษาอังกฤษ”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณติต*, (คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓).

ในการตัดสินใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อในคณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ และภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านสถาบัน ด้านอิทธิพลของแรงจูงใจ และด้านทุนทางการศึกษา

ศศิวิมล แสนเมือง ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจเลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของนักเรียนที่มีผลการเรียนดีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจเลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของนักเรียนที่มีผลการเรียนดีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยปัจจัยด้านภาพลักษณ์ ปัจจัยด้านหลักสูตร และปัจจัยด้านเหตุผลส่วนบุคคล^{๑๒๑}

เมธาวี สุขปาน ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียนกรณีศึกษาวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่า^{๑๒๒} ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของกรณีศึกษาวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านความชอบ และความถนัดส่วนตัว

รณชัย คงกะพันธ์ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนสายอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ตและพังงา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนสายอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ตและพังงา ประกอบด้วยปัจจัย ๗ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสถาบัน ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม^{๑๒๓}

ศรินภา ศรีโคกล่าม ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ในเขตภาคกลาง ปีการศึกษา ๒๕๕๕ พบว่า^{๑๒๔} แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ในเขตภาคกลาง ปีการศึกษา ๒๕๕๕ ได้แก่ แรงจูงใจด้านการประกอบอาชีพ แรงจูงใจด้านสังคม แรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัว และแรงจูงใจด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

^{๑๒๑} ศศิวิมล แสนเมือง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจเลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของนักเรียนที่มีผลการเรียนดีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๔).

^{๑๒๒} เมธาวี สุขปาน, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียนกรณีศึกษาวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖).

^{๑๒๓} รณชัย คงกะพันธ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนสายอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ตและพังงา”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๓).

^{๑๒๔} ศรินภา ศรีโคกล่าม “แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ในเขตภาคกลางปีการศึกษา ๒๕๕๕”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖).

เตือนใจ อารีโรจนนุกุล ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยศาสตร์ และบริหารธุรกิจ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยศาสตร์ และบริหารธุรกิจ ปัจจัยด้านตัวผู้เรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดเป็นอันดับ ๑ แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีการตั้งเป้าหมายของตนเองในอนาคตไว้อย่างชัดเจนแล้วว่าจะประกอบอาชีพอะไร จึงได้ตัดสินใจเลือกตามอาชีพที่ตนเองได้กำหนดไว้ในอนาคต ส่วนปัจจัยด้านอื่นมีอิทธิพลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และจุดเด่นของสถานศึกษา ปัจจัยด้านผู้ปกครอง ปัจจัยด้านครูแนะแนว และปัจจัยด้านเพื่อนและรุ่นพี่^{๑๒๕}

จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ^{๑๒๖} ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๓ ในเขตจังหวัดนนทบุรี พบว่า ประกอบด้วย ๔ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว ปัจจัยด้านทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน และปัจจัยด้านปัจจัยทางสังคมและบุคคล

ธีรวัฒน์ พันธศรี ได้ศึกษาเรื่องการนำเสนอรูปแบบการบริหารทรัพยากรการเงินของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า มีความไม่เพียงพอด้านเงินงบประมาณที่จัดสรรตามรายหัวสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางการศึกษาเนื่องจากความไม่มั่นคงในอาชีพ และคุณภาพการศึกษา รวมถึงสื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ ห้องสมุดที่ไม่ได้รับการพัฒนาและไม่เพียงพอปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรการเงิน พบว่า ด้านภาวะผู้นำโรงเรียนแต่ละขนาด ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการกระจายอำนาจการบริหารเงินงบประมาณ ด้านความมีอิสระคล่องตัวในการตัดสินใจจากค่าเฉลี่ยของโรงเรียนทั้งสามขนาด พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความเด่นชัดมากที่สุด และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความเด่นชัดน้อยที่สุด สำหรับรูปแบบการบริหารทรัพยากรการเงินของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นรูปแบบการบริหารทรัพยากรการเงินแบบผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมของชุมชน^{๑๒๗}

^{๑๒๕}เตือนใจ อารีโรจนนุกุล “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยศาสตร์ และบริหารธุรกิจ”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยศาสตร์ และบริหารธุรกิจ, ๒๕๕๕).

^{๑๒๖}จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ, “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๓ ในเขตจังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๕).

^{๑๒๗}ธีรวัฒน์ พันธศรี, “การนำเสนอรูปแบบการบริหารทรัพยากรการเงินของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”, *รายงานการวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

พระมหาธานินทร์ ฐิติวีโร (อินทวิ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า นักเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๑๒-๒๐ ปี การศึกษาเดิมก่อนเข้าเรียนส่วนใหญ่จบชั้นประถมศึกษา ๖ ด้านครอบครัว พบว่า ส่วนใหญ่เคยอาศัยอยู่กับบิดามารดา บิดามารดาอยู่ด้วยกัน และยังมีชีวิตอยู่ อาชีพของบิดามารส่วนใหญ่ทำนา^{๑๒๘}

อินตา ศิริวรรณ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ พบว่า คณะสงฆ์ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และบาลีให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายการศึกษาที่ให้สิทธิสถาบันพระพุทธศาสนาจัดการศึกษาได้รูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลีที่เหมาะสม ซึ่งควรจะนำมาใช้ ได้แก่ รูปแบบเปิดโอกาสให้พระภิกษุ และสามเณรได้เรียนวิชานักธรรม-บาลี และวิชาสามัญควบคู่กันไปตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับปริญญาเอก วิชาที่พระภิกษุ และสามเณรควรได้รับการศึกษาในหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ได้แก่ วิชาภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณิตศาสตร์ ศิลปะ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา และพลศึกษา การงานอาชีพ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นวิชาพื้นฐานการศึกษาที่เรียน และสอนในสถานศึกษาโดยทั่วไป ดังนั้นคณะสงฆ์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ควรจะถือโอกาสที่พัฒนาปรับปรุงการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกบาลีให้เหมาะสมกับกาลสมัย หลักสูตรพระปริยัติธรรมก็จะตอบสนองความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนได้มากขึ้น และจะทำให้นักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ หันมาสนใจบวชเรียนในพระพุทธศาสนามากขึ้น นอกจากนั้นรูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกบาลีนี้อาจจะเป็นที่นิยมแพร่หลาย และถูกนำไปประยุกต์ใช้ระบบโรงเรียนโดยทั่วไปในที่สุด พระพุทธศาสนาจะเจริญก้าวหน้า และดำรงมั่นเพื่อความสงบสุขของปวงประชาชนชาวไทย และชาวโลกตลอดไป^{๑๒๙}

พระครูโสภิตธรรมประยุต (อุดม สงสุระ) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑. การบริหารงานวิชาการประกอบด้วย
 - ๑) การพัฒนาหลักสูตร
 - ๒) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - ๓) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
 - ๔) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

^{๑๒๘} พระมหาธานินทร์ ฐิติวีโร (อินทวิ), “การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนในจังหวัดศรีสะเกษ”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๒๙} อินตา ศิริวรรณ, “การศึกษาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์”, รายงานการวิจัย, (คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

- ๕) การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - ๖) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - ๗) การนิเทศการศึกษา
 - ๘) การแนะแนวการศึกษา
 - ๙) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน
 - ๑๐) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 - ๑๑) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ
 - ๑๒) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ
๒. การบริหารงานงบประมาณประกอบด้วย
- ๑) งานจัดทำเสนอของบประมาณ
 - ๒) การจัดสรรงบประมาณ
 - ๓) การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน
 - ๔) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - ๕) การบริหารการเงิน
 - ๖) การบริหารบัญชี
 - ๗) การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์
๓. การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย
- ๑) การวางแผนกำหนดตำแหน่ง
 - ๒) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - ๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - ๔) วินัย และการรักษาวินัย
 - ๕) การออกจากงาน
๔. การบริหารงานทั่วไปประกอบด้วย
- ๑) การดำเนินงานธุรการ
 - ๒) การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - ๓) การประสาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - ๔) การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร
 - ๕) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๖) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
 - ๗) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - ๘) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - ๙) การรับนักเรียน
 - ๑๐) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย
 - ๑๑) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - ๑๒) การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
 - ๑๓) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

๕. การบริหารงานทุนทางสังคมประกอบด้วย

- ๑) ทุนมนุษย์
- ๒) ทุนสถาบัน
- ๓) ทุนภูมิปัญญาและวัฒนธรรม
- ๔) ทุนทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕) ทุนศรัทธา
- ๖) ทุนเสียสละ
- ๗) ทุนคุณธรรม^{๑๓๐}

ข. งานวิจัยต่างประเทศ

Kinkade ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า^{๑๓๑} การร่วมกันตัดสินใจมีประสิทธิผลเมื่อคณะกรรมการโรงเรียนมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย, ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของครูใหญ่มีความสำคัญต่อโปรแกรมการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน, บทบาทของผู้ตรวจการศึกษายังมีความสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจของคณะกรรมการโรงเรียน, ผู้บริหารมีประสิทธิภาพ, หน่วยงานกลางต้องถือว่าคณะกรรมการโรงเรียนมีความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบให้การตัดสินใจของคณะกรรมการโรงเรียนในประเด็นที่นักเรียนอาจได้รับประโยชน์สูงสุดทางการศึกษานั้นชี้ให้เห็นว่าการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการริเริ่มที่ซับซ้อน และต้องการความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่าย นับตั้งแต่การวางแผนเป็นต้นไปจนการพัฒนาก่อนที่จะนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ควรศึกษานโยบาย และการปฏิบัติของเขตพื้นที่อย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อประเมินว่าหลักการของการบริหารรูปแบบนั้นสอดคล้องกับนโยบายของการปฏิบัติหรือไม่ หากไม่สอดคล้องก็ควรเร่งดำเนินการนำการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นมาใช้ หรือไม่ก็ต้องปรับเปลี่ยนนโยบาย

Ride out ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในนิวฟันแลนด์และลาบราเดอร์ พบว่า ผู้ปกครองไม่เคยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเลย ส่วนครู-อาจารย์มีบทบาทร่วมจัดการศึกษาเพียงเล็กน้อยและในขอบเขตที่จำกัด ส่วนผู้บริหารมีส่วนร่วมมากที่สุด ผู้ปกครอง ครู-อาจารย์มีความต้องการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษาและต้องการให้สภาโรงเรียนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือหรือดำเนินการดังกล่าว รวมทั้งต้องให้สภาโรงเรียนมีการปรับปรุงแนวการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้

^{๑๓๐} พระครูโสภิตธรรมประยุต (อุดม สงสุระ), “รูปแบบการบริหารการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, รมยสาร, ปี ๑๑ ฉบับ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๖): ๕๖.

^{๑๓๑} Kinkade, “Factors That a Affect a School-based Management Team’s Ability to make and Implement Teaching and Learning Decisions”, **Dissertation**, (U.S.A: Harvard University, 1996).

ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น ตลอดจนต้องการให้มีการกระจายอำนาจในการส่งงบประมาณมายังโรงเรียนโดยตรงตลอดจนการปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่น^{๑๓๒}

Boyle ได้ศึกษาเรื่องการจัดการในโรงเรียน: รูปแบบการกระจายอำนาจจากกระทรวงศึกษาธิการไปสู่อาจารย์ใหญ่ของแต่ละโรงเรียน ครูและพ่อแม่ ผู้ปกครองให้มีอำนาจเต็มที่ในการดำเนินการตัดสินใจเกือบทุกส่วนของการศึกษาชุมชนในโรดไอส์แลนด์ พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดว่ามีอิทธิพลต่อการส่งเสริมโรงเรียนในด้านการจัดการ ได้แก่ โรงเรียนยังขาดแนวคิดที่แน่นอนในด้านการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรและผู้นำท้องถิ่น การขาดความสามารถของคณะกรรมการโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนขาดความเอาใจใส่ปล่อยปละละเลยหน้าที่จนเกินไป ขาดความร่วมมือของพ่อแม่ ผู้ปกครองมีข้อจำกัดในด้านภาษาที่ใช้ติดต่อกับการทำข้อตกลงรวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่างๆ ของรัฐ^{๑๓๓}

Evan ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: กรณีศึกษามัธยมศึกษา พบว่า การนำระบบบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นจะช่วยพัฒนาโรงเรียนในทางบวก หากดำเนินการไปตามกระบวนการที่ทุกฝ่ายเข้าใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมและความเชื่อในองค์กรนั้นๆ^{๑๓๔}

Copland ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างความสามารถของผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนตามโครงการ The Bay Area School Reform Collaboration (BASRC) ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนนั้นมีคุณลักษณะพิเศษอยู่ ๓ ประการ ได้แก่

- ๑) การเข้าใจวัฒนธรรมชุมชนที่อยู่รอบโรงเรียน
- ๒) ให้ความสำคัญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนพร้อมทั้งแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา ร่วมกันกับบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน
- ๓) พัฒนาการสอนในโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน^{๑๓๕}

Whitaker^{๑๓๖} ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้ปกครองและผู้บริหารที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมืองเกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการ หรือการตัดสินใจด้านการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่ไม่มีความสะดวกในการรับข้อมูล หรือประกาศเกี่ยวกับโรงเรียนจะเป็นอุปสรรค

^{๑๓๒} Ride out, "School based Management for small schools in Newfoundland and Labrador", **Dissertation**, (Graduate School: University of British Columbia, 1997).

^{๑๓๓} Boyle, "Factors Influencing The Implementation of Schools site Management: The Rhode Island Experience", **Dissertation**, (Graduate School: Boston University, 1992).

^{๑๓๔} Evan, "School Councils: The reality and Dream", **Article**, (34 (2); April, 2000).

^{๑๓๕} Copland, "Leadership of inquiry: building and sustaining capacity for school improvement", **Dissertation**, (Graduate School: San Francisco University, 2003).

^{๑๓๖} Whitaker, "Citizen's Participation in Educational Decision Making in an Urban School District as Perceived by Parents and Administrations", **Dissertation** (Graduate School: University of Exeter, 1987).

สำคัญต่อการมีส่วนร่วมในเรื่องนโยบายการตัดสินใจทางการศึกษา ส่วนผู้บริหารเห็นว่าผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญต่อโรงเรียนในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนควรตระหนัก และจัดโครงการให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม

Flores ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการรับรู้ของครูเกี่ยวกับผลกระทบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียน พบว่า

- ๑) ครูใหญ่มีความเห็นสนับสนุนข้อค้นพบจากการสำรวจความคิดเห็นตามวิธีแรก
- ๒) ความร่วมมือของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนกลาง
- ๓) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนกลางให้ความร่วมมือมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษา^{๑๓๗}

ตารางที่ ๒.๙ สรุปแรงจูงใจในศึกษาต่อ

นักวิชาการ	แรงจูงใจในการศึกษาต่อ
จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ	๑. ด้านเหตุผลส่วนตัว ๒. ด้านทางเศรษฐกิจ ๓. ด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน ๔. ด้านปัจจัยทางสังคมและบุคคล
เมธาวี สุขปาน	๑. ด้านความพึงพอใจ ๒. ด้านความชอบ ๓. ด้านความถนัดส่วนตัว
ศศิวิมล แสนเมือง	๑. ด้านภาพลักษณ์ ๒. ด้านหลักสูตร ๓. ด้านเหตุผลส่วนบุคคล
กอบพร นิยมราษฎร์	๑. ด้านหลักสูตร ๒. ด้านสถาบัน ๓. ด้านอิทธิพลของแรงจูงใจ ๔. ด้านทุนทางการศึกษา
ศิริณา ศรีโคกล่าม	๑. ด้านการประกอบอาชีพ ๒. ด้านสังคม ๓. ด้านเหตุผลส่วนตัว ๔. ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

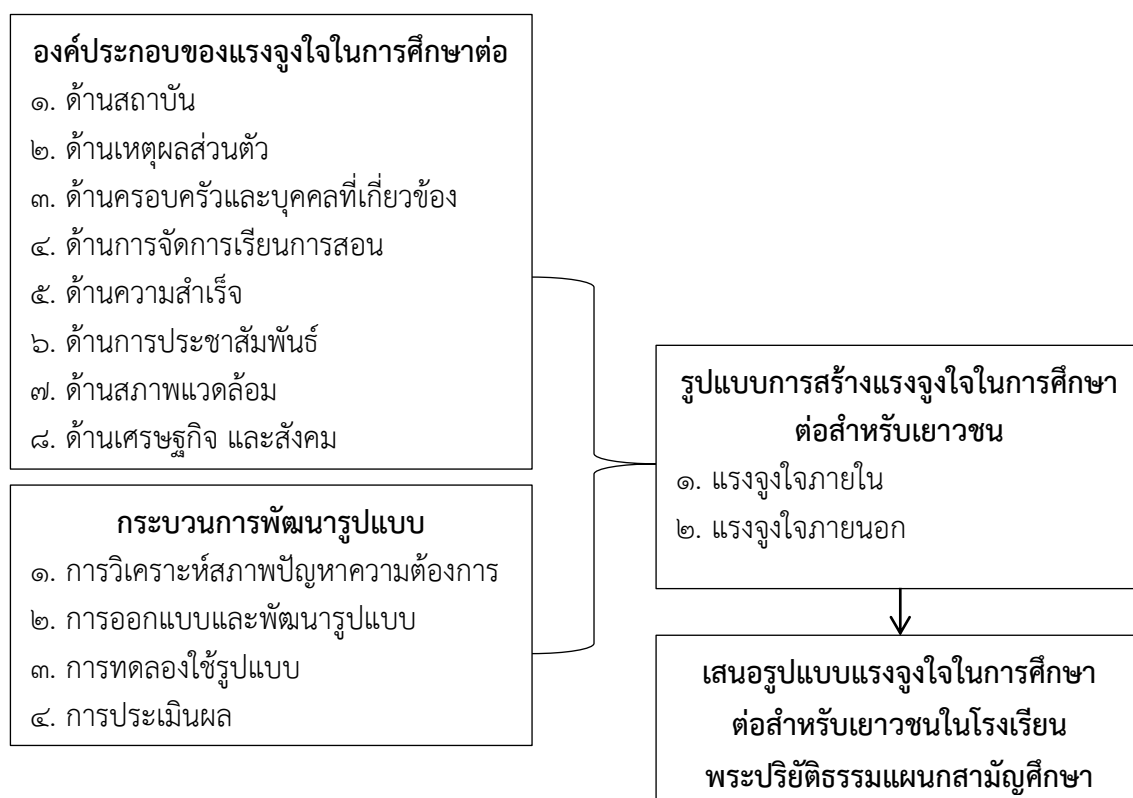
^{๑๓๗}Flores, A Student of Teachers' Involvement on School-based Management, Articles, (50 (6); May, 1994.

รณชัย คงกะพันธุ์	๑. ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ๒. ด้านการจัดการเรียนการสอน ๓. ด้านความสำเร็จ ๔. ด้านสภาพแวดล้อม
เตือนใจ อารีโรจนกุล	๑. ด้านเหตุผลส่วนตัว ๒. ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ๓. ด้านสภาพแวดล้อม

สรุปแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ หรือจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาประกอบด้วย ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านสถาบัน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จ และด้านเศรษฐกิจและสังคม แรงจูงใจเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการจะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้นโดยใช้การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ การออกแบบและพัฒนา รูปแบบการนำรูปแบบไปดำเนินการใช้รูปแบบ และการประเมินรูปแบบมาเป็นกระบวนการในการพัฒนา รูปแบบในการจะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” ผู้วิจัย สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ ๒.๒ ดังนี้



ภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เป็นการวิจัยผสมวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มุ่งศึกษาทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เป็นการวิจัยผสมวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นมีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ปัจจุบันและระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง, การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพื่อหาแนวทางพัฒนาการจูงใจในการศึกษาต่อในโรงเรียน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มุ่งศึกษาทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ๓ ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาประกอบด้วย ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแจกแบบสอบถาม จำนวน ๓๓๑ รูป

ขั้นตอนที่ ๒ พัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้แก่ ๑) การสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๒ รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ขั้นตอนที่ ๓ เสนอรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานวิจัยรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน ๑๑ รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ตารางที่ ๓.๑ วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน	วิธีการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับจากการวิจัย
ขั้นตอนที่ ๑ เพื่อศึกษาสภาพ แรงจูงใจในการศึกษา สำหรับเยาวชนใน โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญ ศึกษา	๑. การศึกษาเอกสาร	๑. การวิเคราะห์เนื้อหา	๑. กรอบแนวคิดในการวิจัย
	๒. แจกแบบสอบถาม นักเรียนในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน ๓๓๑ รูป	๒. ค่า $\bar{X}$ และค่า S.D.	๒. สภาพแรงจูงใจในการศึกษา สำหรับเยาวชนในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา
ขั้นตอนที่ ๒ เพื่อพัฒนารูปแบบ การแรงจูงใจใน การศึกษาต่อ สำหรับเยาวชนใน โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญ ศึกษา	๑. การศึกษาเอกสาร	๑. การวิเคราะห์เนื้อหา	รูปแบบการจูงใจในการศึกษา สำหรับเยาวชนในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา (ฉบับร่าง)
	๒. สัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ๑๒รูป/คน	๒. การวิเคราะห์ เนื้อหาและสรุปผล การสัมภาษณ์	
ขั้นตอนที่ ๓ เพื่อเสนอรูปแบบ แรงจูงใจในการศึกษา สำหรับเยาวชน ในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๑. การสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑๑ รูป/คนเพื่อพัฒนา รูปแบบ	๑. การวิเคราะห์ เนื้อหาและสรุปผล การสนทนากลุ่ม	รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อ สำหรับเยาวชนในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)

๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

๑. การแจกแบบสอบถาม ประชากร ได้แก่ นักเรียนที่เป็นพระภิกษุ หรือสามเณรที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๖ จังหวัดเชียงราย จำนวน ๒,๓๔๔ รูป^๑ และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนที่เป็นพระภิกษุ หรือสามเณรที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๖ จังหวัดเชียงราย และเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกประชากร และกลุ่มตัวอย่างเพียง ๑๐ โรงเรียนจาก ๒๐ โรงเรียนเท่านั้น เนื่องจากภูมิประเทศ บริบท และการจัดการศึกษาที่มีความคล้ายคลึงกันอาจจะแตกต่างกันก็เพียงมีกลุ่มสาระการเรียนรู้บางกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นวิชาเสริมที่มีความแตกต่างกันเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Mogan^๒ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๓๓๑ รูป ดังแสดงในตารางที่ ๓.๒

ตารางที่ ๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร (รูป)
๑	พุทธวิงศ์วิทยา	๒๑๒
๒	โสภณจริยธรรมวิทยา	๑๕๘
๓	วัดอัมมตย์วิทยา	๒๔๔
๔	วัดศรีไถ้วิทยา	๙๐
๕	วัดป่าตาลใต้	๑๔๙
๖	วัดไชยสถานวิทยา	๑๐๐
๗	วัดแม่คำวิทยา	๑๙๗
๘	วัดฝางหมื่นวิทยา	๑๑๓
๙	วัดแก่นเหนือวิทยา	๑๒๒
๑๐	ดงชัยพิทยา	๑๐๓
	รวม	๒,๓๔๔
	กลุ่มตัวอย่าง	๓๓๑

^๑ กลุ่มการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา, ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑), (กองพุทธศาสนศึกษา: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๖๐), หน้า ๑๖-๑๘.

^๒ Krejcie and Morgan, Determining Sample Size for Research Activities Educational and Psychological Measurement, 30 (3). 1970, PP. 607-610.

ตารางที่ ๓.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ลำดับ	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ณรงค์ศักดิ์ อินเทพ	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนโสภณ จริยธรรมวิทยา	สัมภาษณ์
๒	พระประพนธ์น้อย อนุตตโร	รองผู้อำนวยการโรงเรียนโสภณจริยธรรมวิทยา	สัมภาษณ์
๓	สุทัศน์ อุปเสน	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียน วัดแก่นเหนือวิทยา	สัมภาษณ์
๔	พระปลัดณรงค์ธรรม กตธมโม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีไ้ติวิทยา	สัมภาษณ์
๕	พระอดิสร อนุตตโร	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดฝั้หมื่นวิทยา	สัมภาษณ์
๖	พระครูวิสุทธิธรรมภาณี	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิเขตย์มณี	สัมภาษณ์
๗	พระใบฎีกาประเสริฐ วรธมโม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไชยสถานวิทยา	สัมภาษณ์
๘	ทินกร ปานตะรังสี	อาจารย์ฝ่ายบริหารงานทั่วไปโรงเรียน วัดศรีไ้ติวิทยา	สัมภาษณ์
๙	อรรถพล ชุ่มเขย	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียน วัดศรีไ้ติวิทยา	สัมภาษณ์
๑๐	ทรงกฤต เรือนสิทธิ	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียน วัดสันหนองบัววิทยา	สัมภาษณ์
๑๑	พระครูวิสิฐวรณารถ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดงชัยพิทยา	สัมภาษณ์
๑๒	กมลชัย ใจสิทธิ	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียน พุทธวิงศ์วิทยา	สัมภาษณ์
๑๓	องสรภาณอนันมพจน์. ดร.	ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ กลุ่มที่ ๑๔	สนทนากลุ่ม
๑๔	พระครูศัพทสุนทร. ดร.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย	สนทนากลุ่ม
๑๕	องปลัดธรรมปัญญาธิวัตร	เลขานุการเจ้าคณะใหญ่อนัมนิกาย	สนทนากลุ่ม
๑๖	พระครูวินัยธรตติ วิโรจน์. ดร.	เลขาธิการเจ้าคณะเขตทุ่งครุ	สนทนากลุ่ม
๑๗	รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต	สนทนากลุ่ม
๑๘	พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตร ดุษฎีบัณฑิต	สนทนากลุ่ม
๑๙	รศ.ดร.สิน งามประโคน	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต	สนทนากลุ่ม
๒๐	พระครูกิตติญาณวิสิฐ. ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต	สนทนากลุ่ม
๒๑	พระมหาสมบัติ ธนปญโญ, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต	สนทนากลุ่ม
๒๒	พระกุศล คั่นแหล่, ดร.	ผู้อำนวยการฝ่ายผลิตรายการ “บอกกล่าวเล่าธรรม” DDTV	สนทนากลุ่ม
๒๓	พระจักรพงษ์ คั่นตัน	ผู้อำนวยการสถานีวิทยุคลื่นมหายาน FM ๑๐๑.๒๔ MHZ	สนทนากลุ่ม

๓.๒.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

๑. การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารที่เป็นพระภิกษุสงฆ์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และครูที่เป็นทั้งบรรพชิต และฆราวาสที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่เป็นพระภิกษุ หรือสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งด้านต่างๆ ในโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกผู้บริหาร และครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวนทั้งหมด ๑๒ รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

๒. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านแรงจูงใจ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการศึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และผู้บริหาร และครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑๑ รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

๓.๓.๑ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒. กำหนดกรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๓. ออกแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๔. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเบื้องต้น

๕. นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข

๖. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องของแบบสอบถาม

๗. ขอนหนังสือจากคณะเพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

๘. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิมาแก้ไขให้สมบูรณ์

๙. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการแจกจริง ๓๐ ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ ๐.๙๗

๑๐. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริง

๑๑. เก็บแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแปดค่าเป็น ๕ ระดับ (Rating Scale) ของ Likert ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาความหมายระดับความคิดเห็น ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่ออยู่ในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่ออยู่ในระดับน้อยที่สุด^๓

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เพื่อพัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการออกแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร และครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๓. ออกแบบแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร และครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๔. สร้างแบบสัมภาษณ์จากกรอบแนวคิดในการออกแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร และครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๕. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา

๖. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วปรับปรุงแก้ไข

๗. นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง

๘. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๓ แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม เป็นแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. สร้างแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มโดยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. นำแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๓. นำแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษามาแล้วปรับปรุงแก้ไข

^๓ Likert, *The Method of Constructing and Attitude Scale*, (New York: McGraw-Hill, 1967), PP. 90-95.

๔. นำแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปสนทนากลุ่ม

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๓.๔.๑ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

๒. ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อแจกแบบสอบถามนักเรียน

๓. นำหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพร้อมแบบสอบถามไปขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

๔. ไปเก็บแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

๕. นำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง

๖. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

๓.๔.๒ การสัมภาษณ์ (Interview) มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

๒. นำหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ และเอกสารที่จำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยนำไปมอบให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง

๓. ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์

๔. เดินทางไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัน เวลา และสถานที่นัดหมาย

๕. เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ด้วยการจดบันทึก ภาพนิ่ง และบันทึกเสียง

๓.๔.๓ การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

๑. ผู้วิจัยดำเนินการนำเสนอผลการวิจัยด้วยการอภิปราย

๒. ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์

๓. จดบันทึกข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง

๔. บันทึกภาพเคลื่อนไหวและภาพนิ่ง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี มีการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผลการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปโดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ระดับการให้คะแนนของบุญชม ศรีสะอาด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑-๕.๐๐ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑-๔.๒๐ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑-๓.๔๐ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑-๒.๖๐ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๘๐ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด^๔

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

๑. การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

๒. การสัมภาษณ์ (Interview) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลตามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

๓. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลการสนทนากลุ่ม

^๔ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐๐.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เป็นการวิจัยผสมวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

- ๑) เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- ๓) เพื่อเสนอรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

เครื่องมือผู้วิจัยใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ๑) การศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ๒) การแจกแบบสอบถามโดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนที่เป็นพระภิกษุ หรือสามเณรที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๖ จังหวัดเชียงราย จำนวน ๓๓๑ รูป ใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ๓) การสัมภาษณ์มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารที่เป็นพระภิกษุสงฆ์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาและครูที่เป็นทั้งบรรพชิต และฆราวาสที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่เป็นพระภิกษุ หรือสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งด้านต่างๆ ในโรงเรียนดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกผู้บริหาร และครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน ๑๒ รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ๔) การสนทนากลุ่มมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านแรงจูงใจ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการศึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑๑ รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจงใช้แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลการสนทนากลุ่มโดยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๔.๒ ผลการพัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๔.๓ ผลการเสนอรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

๔.๑ ผลการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๓๑ รูป จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับชั้น จำนวนปีที่บวช รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

(n=๓๓๑)		
ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
อายุ		
๑๑-๑๕ ปี	๑๓๗	๔๑.๓๙
๑๖-๒๐ ปี	๑๗๕	๕๒.๘๗
๒๑-๒๕ ปี	๑๙	๕.๗๔
รวม	๓๓๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๑๓๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓๙ อายุระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๑๗๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๘๗ และอายุระหว่าง ๒๑-๒๕ ปี จำนวน ๑๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๔

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้น

(n=๓๓๑)

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
ระดับชั้น		
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑	๔๗	๑๔.๒๐
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒	๕๕	๑๖.๖๒
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓	๓๘	๑๑.๔๘
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔	๖๘	๒๐.๕๔
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕	๖๗	๒๐.๒๔
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖	๕๖	๑๖.๙๒
รวม	๓๓๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ จำนวน ๖๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๔ รองลงมา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ จำนวน ๖๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๔ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๕๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๒ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๔๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๐ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ จำนวน ๔๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๐ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๓๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๘

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนปีที่บวช

(n=๓๓๑)

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (รูป)	ร้อยละ
จำนวนปีที่บวช		
๑ ปี	๖๕	๑๙.๖๔
๒ ปี	๖๑	๑๘.๔๓
๓ ปี	๕๖	๑๖.๙๒
๔ ปี	๕๔	๑๖.๓๑
๕ ปี	๔๘	๑๔.๕๐
๖ ปี	๔๗	๑๔.๒๐
รวม	๓๓๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามบวชได้ ๑ ปี จำนวน ๖๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๔ ผู้ตอบแบบสอบถามบวชได้ ๒ ปี จำนวน ๖๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๓ ผู้ตอบแบบสอบถามบวชได้ ๓ ปี จำนวน ๕๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๒ ผู้ตอบแบบสอบถามบวชได้ ๔ ปี จำนวน ๕๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๑ ผู้ตอบแบบสอบถามบวชได้ ๕ ปี จำนวน ๔๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐ และผู้ตอบแบบสอบถามบวชได้ ๖ ปี จำนวน ๔๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๐

๔.๑.๒ การวิเคราะห์แรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ๘ ด้าน ได้แก่ ด้านสถาบัน ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความสำเร็จ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ และสังคม

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาพรวม

(n=๓๓๑)				
แรงจูงใจในการศึกษาต่อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑. ด้านสถาบัน	๓.๘๗	๐.๘๖	มาก	๑
๒. ด้านเหตุผลส่วนตัว	๓.๗๔	๐.๖๔	มาก	๖
๓. ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	๓.๗๒	๐.๗๖	มาก	๘
๔. ด้านการจัดการเรียนการสอน	๓.๘๔	๐.๗๖	มาก	๔
๕. ด้านความสำเร็จ	๓.๘๕	๐.๘๖	มาก	๒
๖. ด้านการประชาสัมพันธ์	๓.๗๓	๐.๙๖	มาก	๗
๗. ด้านสภาพแวดล้อม	๓.๘๔	๐.๘๕	มาก	๓
๘. ด้านเศรษฐกิจและสังคม	๓.๗๘	๐.๖๙	มาก	๕
ภาพรวม	๓.๘๐	๐.๕๙	มาก	

จากตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}$ =๓.๘๐ มีค่า S.D.=๐.๕๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถาบัน อยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}$ =๓.๘๗ มีค่า S.D.=๐.๘๖

รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จ มีค่า $\bar{X}$ =๓.๘๕ มีค่า S.D.=๐.๘๖ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}$ =๓.๗๒ มีค่า S.D.=๐.๗๖

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านสถาบัน

(n=๓๓๑)

คำถามด้านสถาบัน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง	๓.๘๑	๐.๘๗	มาก	๔
๒. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญเป็นโรงเรียนที่มีครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญ	๓.๘๖	๐.๗๗	มาก	๓
๓. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นโรงเรียนที่จบการศึกษาแล้วได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ	๓.๕๘	๐.๘๗	มาก	๕
๔. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นที่รู้จักได้รับการยอมรับจากคนในสังคม	๔.๕๐	๐.๕๐	มากที่สุด	๑
๕. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีชื่อเสียงด้านคุณธรรมจริยธรรม	๔.๐๓	๐.๘๖	มาก	๒
รวม	๓.๘๗	๐.๘๖	มาก	

จากตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านสถาบัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.87$ มีค่า S.D.=0.86 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นที่รู้จักได้รับการยอมรับจากคนในสังคม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า $\bar{X}=4.50$ มีค่า S.D.=0.50

รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีชื่อเสียงด้านคุณธรรมจริยธรรม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=4.03$ มีค่า S.D.=0.86 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นโรงเรียนที่จบการศึกษาแล้วได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.58$ มีค่า S.D.=0.87

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านเหตุผลส่วนตัว

(n=๓๓๑)				
คำถามด้านเหตุผลส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑. มีความชอบในความเป็นสมณะเพศ	๓.๖๙	๐.๙๕	มาก	๓
๒. ต้องการศึกษาต่อในระดับสูง	๓.๘๔	๐.๙๒	มาก	๒
๓. ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	๔.๐๕	๐.๘๒	มาก	๑
๔. เพื่อนส่วนใหญ่นิยมศึกษาต่อโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๓.๔๖	๐.๙๖	มาก	๕
๕. บุคคลที่นักเรียนประทับใจเคยศึกษาในโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	๓.๖๗	๐.๙๖	มาก	๔
รวม	๓.๗๔	๐.๖๔	มาก	

จากตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับ
เยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านเหตุผลส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
มีค่า $\bar{X}=3.74$ มีค่า S.D.=0.64 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
ได้แก่ ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=4.05$
มีค่า S.D.=0.82

รองลงมา ได้แก่ ต้องการศึกษาต่อในระดับสูง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.84$
มีค่า S.D.=0.92 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เพื่อนส่วนใหญ่นิยมศึกษาต่อโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.46$ มีค่า S.D.=0.96

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(n=๓๓๑)

คำถามด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑. ครอบครัวสนับสนุนให้เข้ามาศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๔.๐๕	๐.๘๔	มาก	๓
๒. ผู้ปกครองแนะนำให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๓.๘๐	๐.๘๗	มาก	๔
๓. ครูแนะแนวแนะนำให้เข้ามาศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๔.๕๙	๐.๔๙	มากที่สุด	๒
๔. รุ่นพี่แนะนำให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๔.๘๐	๐.๔๐	มากที่สุด	๑
๕. บุคคลที่นักเรียนเคารพนับถือส่งเสริมสนับสนุน ให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๓.๖๘	๐.๙๔	มาก	๕
รวม	๓.๗๒	๐.๗๖	มาก	

จากตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับ
เยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ภาพรวม
อยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=๓.๗๒$ มีค่า S.D.=๐.๗๖ โดยเมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่าข้อที่มีระดับความ
คิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รุ่นพี่แนะนำให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า $\bar{X}=๔.๘๐$ มีค่า S.D.=๐.๔๐

รองลงมา ได้แก่ ครูแนะแนวแนะนำให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า $\bar{X}=๔.๕๙$ มีค่า S.D.=๐.๔๙ และข้อที่มี
ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคคลที่นักเรียนเคารพนับถือส่งเสริมสนับสนุนให้เข้า
มาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
มีค่า $\bar{X}=๓.๖๘$ มีค่า S.D.=๐.๙๔

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน

(n=๓๓๑)

คำถามด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับ
๑. หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ	๓.๘๒	๐.๘๑	มาก	๒
๒. หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมกับผู้เรียน	๓.๗๙	๐.๘๑	มาก	๕
๓. มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร	๓.๘๑	๐.๘๖	มาก	๓
๔. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน	๓.๙๐	๐.๘๒	มาก	๑
๕. มีระบบการวัดและประเมินผลการจัดการเรียน การสอนอย่างหลากหลาย	๓.๘๑	๐.๘๒	มาก	๔
รวม	๓.๘๔	๐.๗๖	มาก	

จากตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับ
เยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่
ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}$ =๓.๘๔ มีค่า S.D.=๐.๗๖ โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็น
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}$ =๓.๙๐ มีค่า S.D.=๐.๘๒

รองลงมา ได้แก่ หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}$ =๓.๘๒ มีค่า S.D.=๐.๘๑ และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
ได้แก่ หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมกับผู้เรียน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
มีค่า $\bar{X}$ =๓.๗๙ มีค่า S.D.=๐.๘๑

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านความสำเร็จ

(n=๓๓๑)

คำถามด้านความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑. ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีทักษะ มีความรู้ ความสามารถ	๓.๙๒	๐.๘๐	มาก	๑
๒. ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีคุณธรรมและจริยธรรม	๓.๙๒	๐.๗๘	มาก	๒
๓. ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีทักษะความรู้ ตรงกับความต้องการของตนเอง	๓.๗๑	๐.๘๘	มาก	๔
๔. ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการศึกษาต่อระดับสูง	๓.๖๘	๐.๔๖	มาก	๕
๕. ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสังคม	๓.๗๙	๐.๘๖	มาก	๓
รวม	๓.๘๕	๐.๘๖	มาก	

จากตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของแรงจูงใจ
ในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านความสำเร็จ
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.85$ มีค่า S.D.=0.86 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับ
ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีทักษะ มีความรู้ความสามารถ ความคิดเห็น
อยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.92$ มีค่า S.D.=0.80

รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีคุณธรรมและจริยธรรม ความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มาก มีค่า $\bar{X}=3.92$ มีค่า S.D.=0.78 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้ที่สำเร็จ
การศึกษามีความรู้ความสามารถในการศึกษาต่อระดับสูง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
มีค่า $\bar{X}=3.68$ มีค่า S.D.=0.46

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับ
เยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์

(n=๓๓๑)

คำถามด้านการประชาสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจ	๓.๖๔	๐.๙๖	มาก	๕
๒. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือ	๓.๗๕	๐.๙๑	มาก	๒
๓. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน	๔.๔๓	๐.๔๙	มากที่สุด	๑
๔. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์โดยใช้หลักหลายช่องทาง	๓.๗๐	๐.๙๖	มาก	๔
๕. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลของนักเรียน	๓.๗๔	๐.๙๒	มาก	๓
รวม	๓.๗๓	๐.๙๖	มาก	

จากตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.73$ มีค่า S.D.=0.96 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า $\bar{X}=4.43$ มีค่า S.D.=0.49

รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.75$ มีค่า S.D.=0.91 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.64$ มีค่า S.D.=0.96

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม

(n=๓๓๑)

คำถามด้านสภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีสภาพแวดล้อมเหมาะต่อการจัดการเรียนการสอน	๔.๖๑	๐.๗๒	มากที่สุด	๑
๒. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีอาคารสถานที่พร้อมต่อการจัดการศึกษา	๓.๘๐	๐.๗๙	มาก	๓
๓. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความปลอดภัย	๓.๘๓	๐.๘๒	มาก	๒
๔. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความสงบร่มรื่นเหมาะต่อการจัดการเรียนการสอน	๓.๗๓	๐.๘๘	มาก	๕
๕. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีบุคลากรที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน	๓.๗๖	๐.๘๕	มาก	๔
รวม	๓.๘๔	๐.๘๕	มาก	

จากตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.84$ มีค่า S.D.=0.85 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีสภาพแวดล้อมเหมาะต่อการจัดการเรียนการสอน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า $\bar{X}=4.61$ มีค่า S.D.=0.72

รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความปลอดภัย ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.83$ มีค่า S.D.=0.82 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความสงบร่มรื่นเหมาะต่อการจัดการเรียนการสอน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.73$ มีค่า S.D.= 0.88

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านเศรษฐกิจและสังคม

(n=๓๓๑)				
คำถามด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑. นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพราะฐานะทางครอบครัวยากจน	๓.๘๑	๐.๙๓	มาก	๓
๒. นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพราะต้องการลดภาระของผู้ปกครอง ในการส่งเรียนต่อในระดับสูง	๓.๙๐	๐.๘๙	มาก	๑
๓. นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพราะเสียค่าเล่าเรียนถูกกว่าที่อื่น	๓.๘๕	๐.๙๖	มาก	๒
๔. นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพราะสภาพแวดล้อมไม่อำนวย ต่อการศึกษาโรงเรียนอื่น	๓.๕๖	๐.๙๖	มาก	๕
๕. นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพราะต้องการให้ปลอดภัยจาก อบายมุข	๓.๗๘	๐.๙๖	มาก	๔
รวม	๓.๗๘	๐.๖๙	มาก	

จากตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการศึกษาต่อ
สำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านเศรษฐกิจและสังคม ภาพรวมอยู่
ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.78$ มีค่า S.D.=0.69 โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็น
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะ
ต้องการลดภาระของผู้ปกครองในการส่งเรียนต่อในระดับสูง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
มีค่า $\bar{X}=3.90$ มีค่า S.D.=0.89

รองลงมา ได้แก่ นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
เพราะเสียค่าเล่าเรียนถูกกว่าที่อื่น ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่า $\bar{X}=3.85$ มีค่า S.D.=0.96
และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เพราะสภาพแวดล้อมไม่อำนวยต่อการศึกษาโรงเรียนอื่น ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
มีค่า $\bar{X}=3.56$ มีค่า S.D.=0.96

สรุป สภาพแรงจูงใจในกาการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสถาบัน ด้านความสำเร็จ ด้านสภาพแวดล้อม
ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านการประชาสัมพันธ์
ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปเป็นแรงจูงใจภายใน ด้านความสำเร็จ
และด้านเหตุผลส่วนตัว และแรงจูงใจภายนอก ด้านสถาบัน ด้านสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียน

การสอน ด้านเศรษฐกิจและสังคม และด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ควรพัฒนา

๔.๒ การพัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๔.๒.๑ การสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ผู้วิจัย ใช้การสัมภาษณ์ (Interview) ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๒ รูป/คน ดังนี้

ณรงค์ศักดิ์ อินเทพ ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้

๑. การพัฒนาแรงจูงใจด้านความศรัทธาโดยปลูกฝังให้เยาวชนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธรูปศาสนา และความเป็นสมณะเพื่อให้เยาวชนเกิดแรงจูงใจเข้ามาบวชเรียนมากขึ้น โดยแสดงให้เห็นถึงคุณค่า และประโยชน์จากการบวชโดยผ่านกระบวนการการศึกษา อบรม และขัดเกลาจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมทำให้เยาวชนเข้ามาบวชเรียนมากขึ้น

๒. การพัฒนาแรงจูงใจด้านความเชื่อมั่นของสถาบันในเรื่องการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของสถาบันทำให้เป็นสิ่งที่จูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในสถาบันนี้มากขึ้น

๓. แรงจูงใจด้านโอกาสทางการศึกษาเมื่อเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนแล้วนักเรียนมีโอกาที่จะได้พัฒนาตนเอง ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและมีโอกาสที่จะได้ศึกษาต่อในระดับสูง

๔. แรงจูงใจด้านปัจจัย ๔ ต้องมีการจัดการสนับสนุน และมีความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกในเรื่องของปัจจัย ๔ ให้เพียงพอต่อความต้องการของเยาวชนหรือนักเรียนที่เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนแล้ว

๕. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวเพราะเยาวชนที่เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้นส่วนใหญ่เป็นเยาวชนที่ครอบครัวมีฐานะยากจน ไม่มีความสามารถที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อโรงเรียนอื่นได้และโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็ตอบเจตน์ของครอบครัวที่มีฐานะยากจน เพราะเมื่อเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแล้วไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้นเป็นการตัดปัญหาค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพที่ผู้ปกครองต้องรับภาระลงอย่างสิ้นเชิง ทำให้ผู้ปกครองตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๖. แรงจูงใจด้านความสำเร็จของเยาวชน หรือผู้ปกครองของเยาวชนที่คาดหวังอยากจะได้รับจากการเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนดังกล่าว เป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาที่จะต้องมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองว่าเมื่อนักเรียนเข้ามาศึกษาในโรงเรียนแล้ว

จะได้รับการศึกษาอย่างดี และเมื่อสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนี้แล้วนักเรียนจะมีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนทั่วไปได้

๗. แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนต้องมีการประชาสัมพันธ์โดยใช้หลากหลายวิธี โดยเฉพาะการให้รุ่นพี่ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนนั้นๆ หรือศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นคนที่ จะการสร้าง ความมั่นใจให้กับเด็กเยาวชน และผู้ปกครองว่าถ้าเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนนี้แล้วมั่นใจได้ว่าเมื่อเข้ามาศึกษาแล้วจะได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยจัดการเรียนการสอนให้เท่าเทียมกับโรงเรียนอื่นอย่างแน่นอน^๖

พระประพนธ์นัย อนุตตรโร ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้

๑. แรงจูงใจด้านสถาบัน เป็นปัจจัยแรกในการที่จะจูงใจให้เด็กเยาวชนตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะภาพลักษณ์ของสถาบันเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นปัจจัยในการที่จะจูงใจ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความมั่นใจให้กับเยาวชนเองและผู้ปกครองว่าถ้าเข้ามาศึกษาต่อที่นี้แล้วจะได้รับการดูแล อบรม และจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของตนอย่างดี อีกทั้งโรงเรียนยังได้รับการสนับสนุน และอยู่ภายใต้โครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีด้วยทำให้ผู้ปกครองมีความปลื้มปิติในพระมหากรุณาธิคุณ และไว้วางใจที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น

๒. แรงจูงใจด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อ เพราะถ้าครอบครัวมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนในการจัดการศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้องให้การส่งเสริม โดยเฉพาะเยาวชนที่เคยเข้ามาศึกษาแล้วนำเสนอข้อมูลในทางที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อจะเป็นปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๓. แรงจูงใจด้านความสำเร็จเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อ หรือผู้ปกครองที่คาดหวังถึงความสำเร็จที่จะได้รับจากการเข้ามาศึกษาต่อ หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับจากการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อ หรือความเชื่อมั่นของผู้ปกครองของเยาวชนว่าเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนดังกล่าวเมื่อจบไปแล้วได้รับการยอมรับจากสังคม และมีความรู้ ความสามารถ และประสบความสำเร็จในชีวิตได้โดยใช้ความรู้ความสามารถมาใช้ในการดำเนินชีวิต

๔. แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อซึ่งการประชาสัมพันธ์โดยเน้นตัวอย่างที่ดีที่ประสบความสำเร็จของเยาวชนในสังคมนั้นๆ จะช่วยให้การประชาสัมพันธ์มีความน่าเชื่อถือมากขึ้นเพื่อให้การสื่อสารระหว่างโรงเรียน และกลุ่มเป้าหมายเข้าใจสาระสำคัญ หรือข้อมูลที่ต้องการและน่าเชื่อถือเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองว่าถ้าบุตรหลานเข้ามาศึกษาในโรงเรียนนี้แล้วจะได้รับการดูแลเอาใจใส่ และจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เยาวชนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมเมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วก็มีคุณภาพได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป

^๖สัมภาษณ์ ณรงค์ศักดิ์ อินเทพ, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนโสภณจริยธรรมวิทยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

๕. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนก็จะเป็นปัจจัยที่จะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อซึ่งจะต้องเป็นโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความพร้อม และเอื้อต่อการที่จะจัดการศึกษาให้เยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อเป็นอย่างดีก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองว่าโรงเรียนมีความพร้อมและศักยภาพที่จะช่วยอบรมสั่งสอนบุตรหลานให้เป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม และสร้างความอุ่นใจให้กับผู้ปกครองว่าเมื่อเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อแล้วปลอดภัยจากสิ่งที่ไม่ดีต่างๆ ทำให้ตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น

๖. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคมสภาพเศรษฐกิจของเยาวชนที่เข้ามาศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นมีฐานะยากจนจึงไม่สามารถเข้าศึกษาที่อื่น ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงทำให้ไม่สามารถส่งบุตรหลานเข้าเรียนต่อในโรงเรียนที่มีค่าใช้จ่ายเยอะไม่ได้ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นโรงเรียนที่ไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ ทำให้ผู้ปกครองตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น^๒

สุทัศน์ อุปเสน ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้

๑. แรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอนปัจจัยด้านนี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่กังวลของทั้งตัวเยาวชนเองและผู้ปกครองเป็นอย่างมากเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาแล้วการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างไร ได้มาตรฐานหรือไม่ เมื่อจบออกไปแล้วสามารถไปศึกษาต่อในระดับสูงได้เหมือนโรงเรียนข้างนอก หรือเปล่า ดังนั้นการประชาสัมพันธ์อธิบายทำความเข้าใจให้ผู้ปกครองได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับเยาวชนและผู้ปกครองได้มั่นใจว่าเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาแล้วได้รับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและทัดเทียม และเทียบเท่ากับโรงเรียนข้างนอกทุกประการ

๒. แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์โดยให้รุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถบอกกับเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อและผู้ปกครองได้ว่าถ้าเข้ามาศึกษาต่อแล้วจะได้รับอะไรบ้าง เข้ามาศึกษาแล้วได้อย่างไร รวมทั้งด้านต่างๆ ที่จะรับเมื่อเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแล้ว หรือรุ่นพี่ที่กำลังศึกษาอยู่ปัจจุบันออกไปแนะนำการศึกษาต่อในโรงเรียนต่างๆ และต้องเป็นประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยการแนะนำทั้งที่โรงเรียน และแนะนำให้กับผู้ปกครองหรืออธิบายให้เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทำความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองว่าเมื่อเข้ามาแล้วจะได้รับการดูแล และจัดการเรียนการสอนให้กับบุตรหลานที่เข้ามาศึกษาต่ออย่างดีและมีคุณภาพเพื่อให้ผู้ปกครองไว้วางใจที่จะฝากบุตรหลานให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๓. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของเยาวชน เพราะครอบครัวของเยาวชนมีฐานะยากจนจึงไม่สามารถที่จะไปศึกษาต่อโรงเรียนอื่นที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อจำนวนมาก ทำให้เยาวชนไม่สามารถไปศึกษาต่อที่อื่นไม่ได้ ดังนั้นถ้าเยาวชน

^๒สัมภาษณ์ พระประพนธ์นัย อนุตตโร, รองผู้อำนวยการโรงเรียนโสภณจริยธรรมวิทยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ในการศึกษาต่อทำให้ผู้ปกครองตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น^๓

พระปลัดณรงค์ธรรม กตธมโม ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้

๑. แรงจูงใจด้านครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานของสังคมไทยที่มีความใกล้ชิดพระกับวัด ในพระพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานมายาวนานเพราะพระสงฆ์ และพระพุทธศาสนาเป็นที่พึ่งทางใจคู่กับสังคมไทย ดังนั้นทั้งเยาวชนและผู้ปกครองมีความศรัทธา มีความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา และพระสงฆ์ที่เป็นแบบอย่างที่ดี และถ้ายังไม่มีศรัทธาก็จะต้องสร้างความศรัทธาให้กับเยาวชนและผู้ปกครอง เมื่อผู้ปกครอง และเยาวชนมีความศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาแล้วก็จะได้รับการศึกษาพระธรรมคำสอนรวมทั้งผลที่ได้จากการมีความศรัทธา และบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาแล้วก็จะง่ายต่อการที่จะจูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองของเยาวชนตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๒. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนก็จะเป็นปัจจัยที่จะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อซึ่งจะต้องเป็นโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความพร้อม และเอื้อต่อการที่จะจัดการศึกษาให้เยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อเป็นอย่างดีก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองว่าโรงเรียนมีความพร้อมและศักยภาพที่จะช่วยอบรมสั่งสอนบุตรหลานให้เป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม และสร้างความอุ่นใจให้กับผู้ปกครองว่าเมื่อเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อแล้วปลอดภัยจากสิ่งที่ไม่ดีต่างๆ ทำให้ตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น

๓. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อเพราะถ้านักเรียน หรือเยาวชนจะไปเรียนต่อในโรงเรียนที่ต้องมีค่าใช้จ่ายในการเรียนสูงผู้ปกครองก็ไม่สามารถที่จะส่งบุตรหลานเรียนต่อได้เพราะสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวไม่ดี ดังนั้นถ้ามีโรงเรียนที่ตัดปัญหาดังกล่าวนี้ได้ก็จะเป็นแรงจูงใจ และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนต่อมาก ซึ่งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีความพร้อมในส่วนนี้เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีจะเป็นการสร้างเสริมความเชื่อมั่น และไว้วางใจที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนมากขึ้น

๔. แรงจูงใจด้านโอกาสทางการศึกษาด้วยสภาพเศรษฐกิจ หรือความเป็นอยู่ของเยาวชนและผู้ปกครองที่ไม่มีความพร้อมที่จะศึกษาต่อในโรงเรียนอื่นของกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้นถ้าโรงเรียนที่จะจูงใจให้เข้ามาศึกษาต่อมีความพร้อมที่จะจัดการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกในการศึกษาทุกอย่างเริ่มตั้งแต่ปัจจัยพื้นฐานทั่วไปเมื่อเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแล้วทำให้มีโอกาสทางการศึกษามากขึ้นจึงเป็นแรงจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น^๔

^๓สัมภาษณ์ สุทัศน์ อุปเสน, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดแก่นหินวิทยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^๔สัมภาษณ์ พระปลัดณรงค์ธรรม กตธมโม, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีไตรวิทยา, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

พระอดิศร อนุตตรโ ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้^๕

๑. แรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอนปัจจัยด้านนี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่กังวลของทั้งตัวเยาวชนเองและผู้ปกครองเป็นอย่างมากเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาแล้วการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างไร ได้มาตรฐานหรือไม่ เมื่อจบออกไปแล้วสามารถไปศึกษาต่อในระดับสูงได้เหมือนโรงเรียนข้างนอก หรือเปล่า ดังนั้นการประชาสัมพันธ์อธิบายทำความเข้าใจให้ผู้ปกครองได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับเยาวชน และผู้ปกครองได้มั่นใจว่าเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาแล้วได้รับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ และทัดเทียมกับโรงเรียนข้างนอกทุกประการ

๒. แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์ เมื่อเยาวชนที่เข้ามาศึกษาต่อแล้วมีผลสำเร็จที่ดีก็จะเป็นสิ่งที่ยืนยันว่าโรงเรียนแห่งนี้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ดีหรือเยาวชนที่จบการศึกษาไปแล้วประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เยาวชนที่เห็นความสำเร็จของคนที่เข้ามาศึกษาต่อแล้วก็อยากจะประสบความสำเร็จเหมือนคนที่เคยศึกษาในโรงเรียนนี้มาก่อนก็จะทำให้เยาวชนอยากเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น และผู้ปกครองก็เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาว่ามีคุณภาพจึงไว้วางใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียนก็ตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น

๓. แรงจูงใจด้านสวัสดิการ ให้กับเยาวชนที่เข้ามาศึกษาต่อเพราะเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อในส่วนใหญ่ขาดปัจจัยด้านนี้อยู่แล้ว แต่ในเมื่อเยาวชนเข้ามาแล้วเรามีปัจจัยด้านนี้เติมเต็มให้นักเรียนเหล่านี้ทำให้นักเรียนมีกำลังใจที่ดี มีสิ่งที่ดึงดูดใจให้นักเรียนเข้ามาและตั้งใจเรียนมากขึ้น

พระครูวิสุทธิธรรมภาณี ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้

๑. แรงจูงใจด้านครอบครัวเป็นปัญหาที่ต่อเนื่องจากการที่ครอบครัวมีสภาพเศรษฐกิจที่ไม่พร้อมทำให้เกิดปัญหาครอบครัวขึ้นมา เช่น บิดามารดาแยกทางกัน บิดามารดาคนใดคนหนึ่งเสียชีวิตหรือเด็กเยาวชนต้องอาศัยกับคนอื่นซึ่งไม่มีความพร้อมหรือไม่อนุญาตให้เด็กเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อ เพราะว่าถ้าหากตัวเยาวชนอยากเข้ามาศึกษาต่อแต่ผู้ปกครองไม่อนุญาตที่จะให้เข้ามาศึกษาต่อ ดังนั้นต้องอธิบายทำความเข้าใจให้ทั้งเยาวชน และผู้ปกครองเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่ายเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และสร้างความมั่นใจให้กับทั้งเยาวชนเอง และผู้ปกครอง

๒. แรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอนปัจจัยด้านนี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่กังวลของทั้งตัวเยาวชนเองและผู้ปกครองเป็นอย่างมากเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาแล้วการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างไร ได้มาตรฐานหรือไม่ เมื่อจบออกไปแล้วสามารถไปศึกษาต่อในระดับสูงได้เหมือนโรงเรียนข้างนอก หรือเปล่า ดังนั้นการประชาสัมพันธ์อธิบายทำความเข้าใจให้ผู้ปกครองได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับเยาวชนและผู้ปกครองได้มั่นใจว่าเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาแล้วได้รับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและทัดเทียมกับโรงเรียนข้างนอกทุกประการ

^๕สัมภาษณ์ พระอดิศร อนุตตรโ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดฝั่งหมิ่นวิทยา, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

๓. แรงจูงใจด้านความสำเร็จต้องสร้างความเชื่อมั่นหรือต้องมีแบบอย่างของเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนดังกล่าวเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับเยาวชน และผู้ปกครองว่าถ้าเยาวชนสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนี้แล้วรับรองว่ามีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของสังคมอย่างแน่นอน

๔. แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์โดยให้รุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถบอกกับเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อและผู้ปกครองได้ว่าถ้าเข้ามาศึกษาต่อแล้วจะได้รับอะไรบ้าง เข้ามาศึกษาแล้วได้อย่างไร รวมทั้งด้านต่างๆ ที่จะรับเมื่อเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแล้ว หรือรุ่นพี่ที่กำลังศึกษาอยู่ปัจจุบันออกไปแนะนำการศึกษาต่อในโรงเรียนต่างๆ และต้องเป็นประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยการแนะนำทั้งที่โรงเรียน และแนะนำให้กับผู้ปกครอง หรืออธิบายให้เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทำความเข้าใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองว่าเมื่อเข้ามาแล้วจะได้รับการดูแล และจัดการเรียนการสอนให้กับบุตรหลานที่เข้ามาศึกษาต่ออย่างดี และมีคุณภาพเพื่อให้ผู้ปกครองไว้วางใจที่จะฝากบุตรหลานให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๕. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวเพราะเยาวชนที่เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้นส่วนใหญ่เป็นเยาวชนที่ครอบครัวมีฐานะยากจน ไม่มีความสามารถที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อโรงเรียนอื่นได้ และโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ตอบโจทย์ของครอบครัวที่มีฐานะยากจน เพราะเมื่อเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแล้วไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้นเป็นการตัดปัญหาค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพที่ผู้ปกครองต้องรับภาระลงอย่างสิ้นเชิงทำให้ผู้ปกครองตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๖. แรงจูงใจด้านความศรัทธา การที่จะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต้องสร้างความศรัทธาในพระพุทธศาสนาหรือศรัทธาในความเป็นสมณะเพราะถ้าเยาวชนหรือผู้ปกครองมีความศรัทธาในพระพุทธศาสนา และความเป็นสมณะเป็นทุนเดิมอยู่แล้วการจะจูงใจหรือการที่จะตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อก็น่าจะง่ายขึ้น^๖

พระใบฎีกาประเสริฐ วรธมโม ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้^๗

๑. แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์โดยให้รุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถบอกกับเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อและผู้ปกครองได้ว่าถ้าเข้ามาศึกษาต่อแล้วจะได้รับอะไรบ้าง เข้ามาศึกษาแล้วได้อย่างไร รวมทั้งด้านต่างๆ ที่จะรับเมื่อเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแล้ว หรือรุ่นพี่ที่กำลังศึกษาอยู่ปัจจุบันออกไปแนะนำการศึกษาต่อในโรงเรียนต่างๆ และต้องเป็นประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยการแนะนำทั้งที่โรงเรียน และแนะนำให้กับผู้ปกครอง หรืออธิบายให้เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทำความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองว่าเมื่อเข้ามาแล้วจะได้รับการดูแล และจัดการเรียนการสอนให้กับบุตรหลานที่เข้ามาศึกษา

^๖ สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธิธรรมภาณี, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิเขตย์มณี, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^๗ สัมภาษณ์ พระใบฎีกาประเสริฐ วรธมโม, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไชยสถานวิทยา, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

ต่ออย่างดี และมีคุณภาพเพื่อให้ผู้ปกครองไว้วางใจที่จะฝากบุตรหลานให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๒. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวเพราะเยาวชนที่เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้นส่วนใหญ่เป็นเยาวชนที่ครอบครัวมีฐานะยากจน ไม่มีความสามารถที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อโรงเรียนอื่นได้ และโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็ตอบโจทย์ของครอบครัวที่มีฐานะยากจน เพราะเมื่อเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแล้วไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้นเป็นการตัดปัญหาค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพที่ผู้ปกครองต้องรับภาระลงอย่างสิ้นเชิงทำให้ผู้ปกครองตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๓. แรงจูงใจด้านการสนับสนุน เป็นปัจจัยที่เมื่อเข้ามาแล้วจะต้องมีการให้การสนับสนุนไม่ว่าปัจจัยขั้นพื้นฐาน ทุนการศึกษา อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ปัจจุบันก็ได้รับการสนับสนุน และอยู่ในโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีที่ให้การสนับสนุนอย่างทั่วถึงทำให้เยาวชน และผู้ปกครองมีความมั่นใจมีความเชื่อมั่นที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ทินกร ปานตะรังษี ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้

๑. แรงจูงใจด้านสถาบันเป็นปัจจัยแรกในการที่จะจูงใจให้เด็กเยาวชนตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะภาพลักษณ์ของสถาบันเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นปัจจัยในการที่จะจูงใจ ซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับเยาวชนเองและผู้ปกครองว่าถ้าเข้ามาศึกษาต่อที่นี้แล้วจะได้รับการดูแล อบรมและจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของตนอย่างดี อีกทั้งโรงเรียนยังได้รับการสนับสนุน และอยู่ภายใต้โครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีด้วยทำให้ผู้ปกครองมีความปลื้มปิติในพระมหากรุณาธิคุณ และไว้วางใจที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น

๒. แรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอนปัจจัยด้านนี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่กังวลของทั้งตัวเยาวชนเองและผู้ปกครองเป็นอย่างมากเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาแล้วการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างไร ได้มาตรฐาน หรือไม่ เมื่อจบออกไปแล้วสามารถไปศึกษาต่อในระดับสูงได้เหมือนโรงเรียนข้างนอก หรือเปล่า ดังนั้นการประชาสัมพันธ์อธิบายทำความเข้าใจให้ผู้ปกครองได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับเยาวชน และผู้ปกครองได้มั่นใจว่าเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาแล้วได้รับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ทัดเทียมและเทียบเท่ากับโรงเรียนข้างนอกทุกประการ

๓. แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์โดยให้รุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถบอกกับเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อ และผู้ปกครองได้ว่าถ้าเข้ามาศึกษาต่อแล้วจะได้รับอะไรบ้าง เข้ามาศึกษาแล้วได้อย่างไร รวมทั้งด้านต่างๆ ที่จะรับเมื่อเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแล้ว หรือรุ่นพี่ที่กำลังศึกษาอยู่ปัจจุบันออกไปแนะนำการศึกษาต่อในโรงเรียนต่างๆ และต้องเป็นประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยการแนะนำทั้งที่โรงเรียน และแนะนำให้กับผู้ปกครอง หรืออธิบายให้เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทำความเข้าใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับ

ผู้ปกครองว่าเมื่อเข้ามาแล้วจะได้รับการดูแล และจัดการเรียนการสอนให้กับบุตรหลานที่เข้ามาศึกษาต่ออย่างดี และมีคุณภาพเพื่อให้ผู้ปกครองไว้วางใจที่จะฝากบุตรหลานให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๔. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนก็จะเป็นปัจจัยที่จะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อซึ่งจะต้องเป็นโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความพร้อม และเอื้อต่อการที่จะจัดการศึกษาให้เยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อเป็นอย่างดีก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองว่าโรงเรียนมีความพร้อม และศักยภาพที่จะช่วยอบรมสั่งสอนบุตรหลานให้เป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม และสร้างความอุ่นใจให้กับผู้ปกครองว่าเมื่อเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อแล้วปลอดภัยจากสิ่งที่ไม่ดีต่างๆ ทำให้ตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น

๕. แรงจูงใจด้านปัจจัยขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับการที่จะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อเพราะปัจจัยพื้นฐานของเยาวชนก่อนที่จะเข้ามาศึกษาต่อไม่ได้อยู่แล้วแต่เมื่อเข้ามาแล้วมีปัจจัยเหล่านี้เติมเต็มให้กับเยาวชน ดังนั้นเมื่อเยาวชนเหล่านี้เข้ามาแล้วปัจจัยขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่ทางโรงเรียนหรือวัดที่เยาวชนเข้ามาบวชนั้นจะต้องสนับสนุนเรื่องปัจจัยขั้นให้เพียงพอต่อความต้องการของเยาวชน^๔

อรรถพล ชุ่มเขย ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้

๑. แรงจูงใจด้านการสร้างศรัทธา สิ่งแรกที่จะต้องมีการที่จะเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการจัดการเรียนสอนโดยวัดเป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นจะต้องสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับเยาวชน และผู้ปกครองเมื่อมีความศรัทธาแล้วการที่จะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อก็จะเป็นการง่ายต่อการจูงใจเพราะมีความศรัทธาเป็นทุนเดิมที่ได้อยู่แล้วทำให้เยาวชนตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อ และผู้ปกครองก็สามารถตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากยิ่งขึ้น

๒. แรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอนปัจจัยด้านนี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่กังวลของทั้งตัวเยาวชนเองและผู้ปกครองเป็นอย่างมากเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาแล้วการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างไร ได้มาตรฐานหรือไม่ เมื่อจบออกไปแล้วสามารถไปศึกษาต่อในระดับสูงได้เหมือนโรงเรียนข้างนอก หรือเปล่า ดังนั้นการประชาสัมพันธ์อธิบายทำความเข้าใจให้ผู้ปกครองได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับเยาวชน และผู้ปกครองได้มั่นใจว่าเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาแล้วได้รับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและทัดเทียมกับโรงเรียนข้างนอกทุกประการ

๓. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อต้องมีการตั้งเป้าหมายในการศึกษาให้ชัดเจนว่าเมื่อเข้ามาแล้วจะได้รับผลประโยชน์อะไรบ้างเมื่อจบจากนี้แล้วสามารถศึกษาในระดับสูงได้โดยได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนเดิมเมื่อมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนแบบนี้แล้วทำให้เยาวชนตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนรวมทั้งผู้ปกครองก็มี

^๔สัมภาษณ์ ทินกร ปานตะรังษี, อาจารย์สอนและอาจารย์ฝ่ายบริหารงานทั่วไป, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

ความเชื่อมั่น และมั่นใจ และไว้วางใจที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๔. แรงจูงใจด้านการบริหารจัดการ ต้องมีการบริหารจัดการให้ตีมีเป้าหมายในการบริหารจัดการให้ชัดเจนมีกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาที่ชัดเจนซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เยาวชนตัดสินใจว่าจะทำอะไรต่อเมื่อเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนนี้แล้วจะได้วางแผนอนาคตตนเองได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการของตนเองว่าจะเลือกอะไรทำให้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น

๕. แรงจูงใจด้านการสนับสนุนเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับเยาวชนที่ควรได้รับหลังจากเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแล้วไม่ว่าจะเป็นเรื่องของปัจจัย ๔ ซึ่งเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ทุกคนควรได้รับ หุนการศึกษา หรือปัจจัยด้านอื่นๆ ทำให้เยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อมีความเชื่อมั่น และมั่นใจในปัจจัยที่จะเอื้ออำนวยต่อการศึกษเป็นปัจจัยที่ให้เยาวชนเองและผู้ปกครองตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อ

๖. แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์โดยให้รุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถบอกกับเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อ และผู้ปกครองได้ว่าถ้าเข้ามาศึกษาต่อแล้วจะได้รับอะไรบ้าง เข้ามาศึกษาแล้วได้อย่างไร รวมทั้งด้านต่างๆ ที่จะรับเมื่อเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแล้ว หรือรุ่นพี่ที่กำลังศึกษาอยู่ปัจจุบันออกไปแนะแนวการศึกษาต่อในโรงเรียนต่างๆ และต้องเป็นประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยการแนะแนวทั้งที่โรงเรียน และแนะแนวให้กับผู้ปกครอง หรืออธิบายให้เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทำความเข้าใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองว่าเมื่อเข้ามาแล้วจะได้รับการดูแล และจัดการเรียนการสอนให้กับบุตรหลานที่เข้ามาศึกษาต่ออย่างดี และมีคุณภาพเพื่อให้ผู้ปกครองไว้วางใจที่จะฝากบุตรหลานให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๗. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวเพราะเยาวชนที่เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้นส่วนใหญ่เป็นเยาวชนที่ครอบครัวมีฐานะยากจน ไม่มีความสามารถที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อโรงเรียนอื่นได้และโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็ตอบโจทย์ของครอบครัวที่มีฐานะยากจน เพราะเมื่อเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแล้วไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้นเป็นการตัดปัญหาค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพที่ผู้ปกครองต้องรับภาระลงอย่างสิ้นเชิง ทำให้ผู้ปกครองตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น^๙

ทรงกฤต เรือนสิทธิ์ ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้

๑. แรงจูงใจด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามผู้ปกครองก็มีส่วนในการตัดสินใจอย่างมากอีกทั้งสังคมไทยมีวัฒนธรรมที่งดามการบวชตอบแทนพระคุณบิดามารดาจึงเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้เยาวชนตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

^๙สัมภาษณ์ อรรถพล ชุ่มเชย, อาจารย์หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดศรีไตรวิทยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

ซึ่งจะเป็นโอกาสที่จะได้ตอบแทนพระคุณบิดามารดา และได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนโดยไม่ต้องเป็นภาระในการใช้จ่ายในการศึกษาเหมือนโรงเรียนทั่วไป

๒. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนก็จะเป็นปัจจัยที่จะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อ ซึ่งจะต้องเป็นโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความพร้อม และเอื้อต่อการที่จะจัดการศึกษาให้เยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อเป็นอย่างดีก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองว่าโรงเรียนมีความพร้อม และศักยภาพที่จะช่วยอบรมสั่งสอนบุตรหลานให้เป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม และสร้างความอุ่นใจให้กับผู้ปกครองว่าเมื่อเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อแล้วปลอดภัยจากสิ่งที่ไม่ดีต่างๆ ทำให้ตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น

๓. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับเยาวชน และผู้ปกครองของเยาวชนที่จะเป็นแรงจูงใจให้ตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อเพราะสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่ไม่เอื้ออำนวยในการที่จะส่งบุตรหลานของตนเองไปศึกษาต่อโรงเรียนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารฐานะยากจนซึ่งไม่สามารถส่งบ้านหลานเรียนต่อได้เนื่องจากไม่มีทุนที่จะส่งเรียน ดังนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจึงทางเลือกที่ดีที่สุดที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของครอบครัว

๔. แรงจูงใจด้านการสนับสนุนปัจจัยด้านนี้ถือว่าปัจจุบันได้รับการสนับสนุนมากขึ้นกว่าเดิมเยอะเนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐที่มากขึ้นแล้วยังได้รับการสนับสนุน และอยู่ในโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ให้การสนับสนุนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่ว่าจะเป็นทุนการศึกษา อาหารกลางวัน รวมทั้งปัจจัย ๔ ที่มีความสำคัญต่อสุขภาวะของเยาวชนและปัจจัยด้านต่างๆ ดังนั้นเยาวชน และผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นที่จะส่งบุตรเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น^{๑๐}

พระครูวิสิฐวรนาถ ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้

๑. แรงจูงใจโอกาสทางการศึกษา ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับเยาวชนที่มีสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่ดี ครอบครัวมีฐานะยากจน และโอกาสทางการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนที่ครอบครัวมีฐานะยากจน ดังนั้นจึงเป็นแรงจูงใจที่จะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๒. แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์โดยให้รุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถบอกกับเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อ และผู้ปกครองได้ว่าถ้าเข้ามาศึกษาต่อแล้วจะได้รับอะไรบ้าง เข้ามาศึกษาแล้วได้อย่างไร รวมทั้งด้านต่างๆ ที่จะรับเมื่อเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแล้ว หรือรุ่นพี่ที่กำลังศึกษาอยู่ปัจจุบันออกไปแนะนำการศึกษาต่อในโรงเรียนต่างๆ และต้องเป็นประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยการแนะนำทั้งที่โรงเรียน และแนะนำให้กับผู้ปกครอง หรืออธิบายให้เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทำความเข้าใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองว่าเมื่อเข้ามาแล้วจะได้รับการดูแล และจัดการเรียนการสอนให้กับบุตรหลานที่เข้ามาศึกษา

^{๑๐} สัมภาษณ์ ทรงกฤต เรือนสิทธิ์, อาจารย์ฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

ต่ออย่างดี และมีคุณภาพเพื่อให้ผู้ปกครองไว้วางใจที่จะฝากบุตรหลานให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๓. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของผู้ปกครองของเยาวชนที่ไม่เอื้อต่อการที่จะส่งบุตรหลานไปศึกษาต่อในโรงเรียนอื่นเพราะค่าใช้จ่ายในการศึกษาค่อนข้างสูงซึ่งไม่สามารถที่จะส่งเสียได้ และปัจจุบันการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็ได้รับการอุปถัมภ์การจัดการศึกษาโดยการดำเนินการจัดการศึกษาตามโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีให้การสนับสนุนอุปถัมภ์ปัจจัยต่างๆ ทำให้ทั้งผู้ปกครอง และเยาวชนก็มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อเพื่อเป็นการตัดปัญหาค่าใช้จ่ายของครอบครัว^{๑๑}

กมลชัย ใจสิทธิ์ ได้กล่าวถึงการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไว้ ดังนี้

๑. แรงจูงใจด้านสถาบันเป็นปัจจัยแรกในการที่จะจูงใจให้เด็กเยาวชนตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะภาพลักษณ์ของสถาบันเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นปัจจัยในการที่จะจูงใจ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความมั่นใจให้กับเยาวชนเองและผู้ปกครองว่าถ้าเข้ามาศึกษาต่อที่นี่แล้วจะได้รับการดูแล อบรมและจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของตนอย่างดี อีกทั้งโรงเรียนยังได้รับการสนับสนุน และอยู่ภายใต้โครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีด้วยทำให้ผู้ปกครองมีความปลื้มปิติในพระมหากรุณาธิคุณ และไว้วางใจที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น

๒. แรงจูงใจด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่จะเป็นการจูงใจให้กับเยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น คือ จะต้อง มีบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีเป็น คนมีส่วนร่วมในการจะจูงใจให้กับเยาวชนที่จะเข้าศึกษาและผู้ปกครองของเยาวชนได้เห็นว่าเมื่อเข้ามาแล้วดีอย่างไร จะได้อะไรบ้างจากที่ได้เข้ามาศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อ และผู้ปกครองเองก็มีความเชื่อมั่น และมั่นใจว่าเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาแล้วได้รับการดูแลเอาใจใส่ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็มีคุณภาพ

๓. แรงจูงใจด้านความสำเร็จต้องแสดงให้เห็นเยาวชนและผู้ปกครองของเยาวชนเห็นถึง ความสำเร็จที่จะได้รับ และมีแบบอย่างที่ดีที่สำเร็จการศึกษาเป็นตัวนำในการจะจูงใจให้เยาวชนได้เห็นผลสำเร็จจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทำให้เป็นปัจจัยที่จะจูงใจให้เข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น^{๑๒}

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระครูวิสิฐวรณารถ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดงชัยพิทยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒} สัมภาษณ์ กมลชัย ใจสิทธิ์, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

๔.๒.๒ สรุปผลการพัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จากการพัฒนารูปแบบการจูงใจในการจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มากขึ้นนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการพัฒนารูปแบบสามารถสรุปผลการพัฒนาได้ ดังนี้

๑. แรงจูงใจภายใน เป็นสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง ได้แก่

๑) การพัฒนาแรงจูงใจด้านความสำเร็จโดยให้บุคคลที่มีชื่อเสียง และเป็นแบบอย่างที่ดี หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จซึ่งเป็นผลผลิตที่เป็นรูปธรรมจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นคนที่สร้างความเชื่อมั่น และมั่นใจในศักยภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒) การพัฒนาแรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัวโดยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา เพื่อให้เยาวชนเล็งเห็นถึงความสำคัญ คุณค่า และประโยชน์ของการศึกษาเพื่อให้เยาวชนเกิดแรงจูงใจในการศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๓) การพัฒนาแรงจูงใจด้านความศรัทธาโดยปลูกฝังให้เยาวชนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธรูปศาสนา และความเป็นสมณะเพื่อให้เยาวชนเกิดแรงจูงใจเข้ามาบวชเรียนมากขึ้นโดยแสดงให้เห็นถึงคุณค่า และประโยชน์จากการบวชโดยผ่านกระบวนการศึกษา อบรม และขัดเกลาจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมทำให้เยาวชนเข้ามาบวชเรียนมากขึ้น

๒. แรงจูงใจภายนอก เป็นสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดมุ่งหมายปลายทางจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ได้แก่

๑) การพัฒนาแรงจูงใจด้านสถาบันโดยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพในการจัดการศึกษา และสร้างความมั่นใจเรื่องคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อจะได้จูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๒) การพัฒนาแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมโดยปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความพร้อม มีความสะดวก มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณภาพเพื่อให้เป็นเป็นแรงจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๓) การพัฒนาแรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอนโดยจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย มีความน่าสนใจ มีคุณภาพ และจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของสังคม

๔) การพัฒนาแรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์โดยพัฒนารูปแบบให้มีความทันสมัย มีความหลากหลาย มีความน่าสนใจ มีการสื่อสารอย่างชัดเจน มีความน่าเชื่อถือ และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายเพื่อสร้างความสนใจให้เยาวชนมีแรงจูงใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๕) การพัฒนาแรงจูงใจด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยแสดงให้เห็นจุดเด่นที่สำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็คือการให้การสนับสนุนทุกอย่างโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ

เพื่อให้ผู้ปกครอง และเยาวชนไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ทำให้เยาวชนมีแรงจูงใจให้เข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น

๖) การพัฒนาแรงจูงใจด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และสร้างความมั่นใจให้ครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนที่จะส่งบุตรหลาน เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา ของโรงเรียน

๗) การพัฒนาแรงจูงใจด้านโอกาสทางการศึกษาโดยสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และให้โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองจากการสนับสนุนของโรงเรียน รวมทั้งสนับสนุนคนที่ต้องการจะศึกษาต่อในระดับสูงอีกด้วย ซึ่งจะเป็แรงจูงใจให้เยาวชนที่ต้องการ ศึกษาต่อมีแรงจูงใจที่จะเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น

๔.๓ ผลการนำเสนอรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

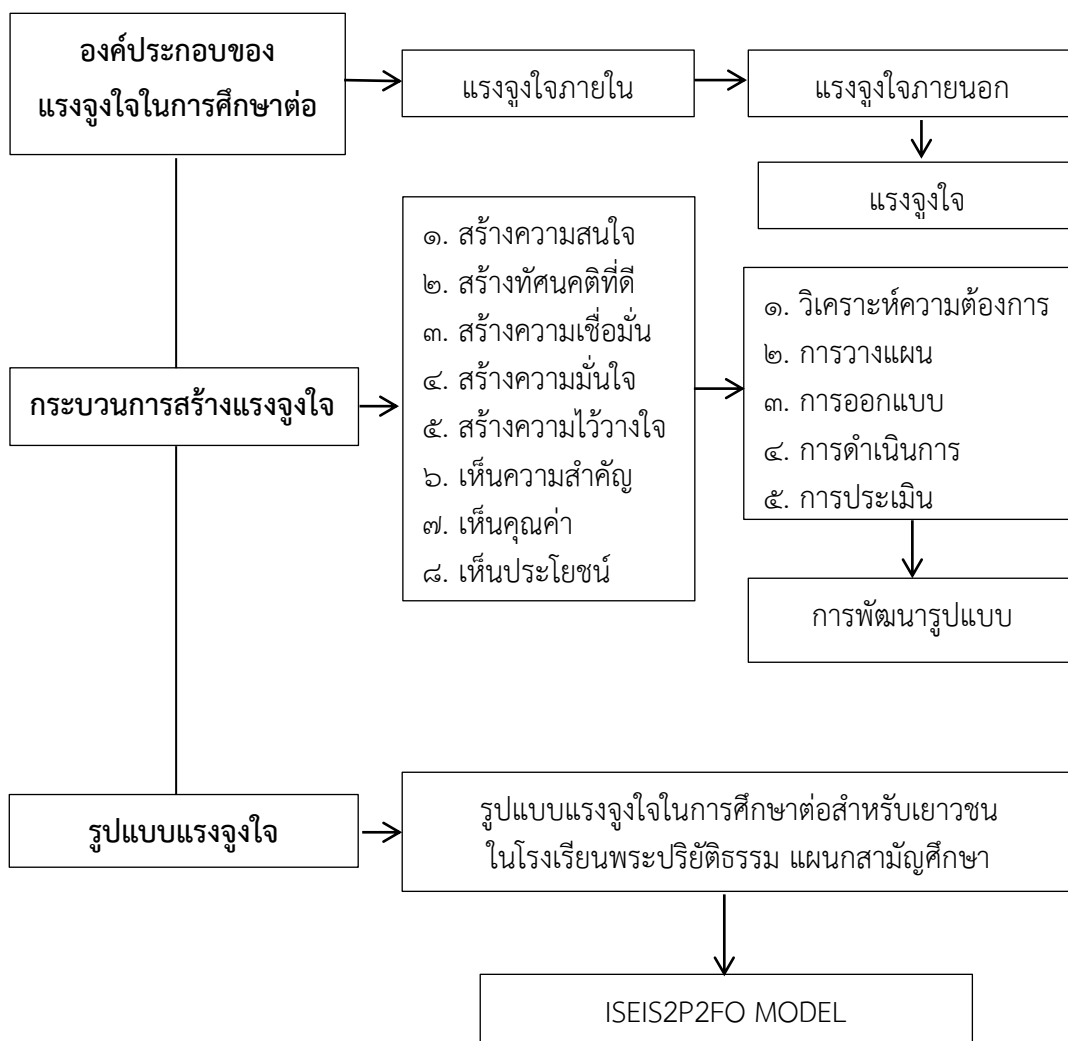
รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาประกอบด้วยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความสำเร็จ เหตุผลส่วนตัว และความศรัทธา และแรงจูงใจ ภายนอก ได้แก่ สถาบัน สภาพแวดล้อม การจัดการเรียนการสอน เศรษฐกิจและสังคม การประชาสัมพันธ์ครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง และโอกาสทางการศึกษา โดยจัดองค์ประกอบ ตามแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญจากระดับความคิดเห็นจาก มากไปหาน้อยเป็นรูปแบบแรงจูงใจได้ตามภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



ภาพที่ ๔.๑ รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา “ISEIS2P2FO MODEL”

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่องรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้้องค์ความรู้จากการวิจัยตามภาพที่ ๔.๒ ดังนี้



ภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัยมีคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบของแรงจูงใจในการศึกษาต่อ

Intrinsic motivation = แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจภายในผู้ที่ตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาว่าอะไรเป็นสิ่งที่ผลักดันให้ตัดสินใจ หรือมีปัจจัยอะไรที่ทำให้ตัดสินใจในการเลือกทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Extrinsic motivation = แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ภายนอกที่มีผล หรือมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจ หรือเกิดการตัดสินใจให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒. กระบวนการสร้างแรงจูงใจ

กระบวนการสร้างแรงจูงใจต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อการการศึกษาเพื่อให้เห็นความสำคัญ คุณค่า เห็นประโยชน์ของการศึกษา สร้างความศรัทธา หรือความสนใจให้กับเยาวชน สร้างความเชื่อมั่น สร้างความมั่นใจ และสร้างความไว้วางใจให้ผู้ปกครอง และเยาวชนเพื่อเป็นการยืนยันว่า โรงเรียนมีความพร้อมที่จะดูแลเอาใจใส่ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนที่เข้ามาศึกษาต่อนั้นให้เป็นเยาวชนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างดี โดยการวิเคราะห์ความต้องการต่างๆ ของเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อว่ามีความต้องการ หรือคาดหวังอะไรจากการเข้ามาศึกษาต่อแล้วมาวางแผนว่าจะทำอย่างไรให้ตอบสนองความต้องการของเยาวชนเพื่อแรงจูงใจเยาวชนเหล่านั้น ออกแบบรูปแบบเพื่อนำไปดำเนินการใช้รูปแบบกับเยาวชนเพื่อประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้นั้นมีความถูกต้องเหมาะสม มากน้อยเพียงใด

๓. รูปแบบแรงจูงใจ

Success = ความสำเร็จเป็นปัจจัยที่เยาวชนคาดหวังอย่างมากจากการเข้ามาศึกษาต่อ เพราะเป็นโรงเรียนเรียนสำหรับพระภิกษุสามเณรจึงเป็นสิ่งที่มีความกังวลทั้งของผู้ปกครอง และเยาวชนว่าเมื่อเข้ามาแล้วสามารถประสบความสำเร็จได้จริงหรือเปล่า หรือเมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือไม่ ดังนั้นต้องสร้างความมั่นใจ และความเชื่อมั่นในเรื่องของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนว่ามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างแน่อนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษามากขึ้น

Personal reason = เหตุผลส่วนตัวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเนื่องจากถ้าเยาวชนมีมุมมอง หรือทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาก็จะทำให้เยาวชนมีเหตุผลที่ดี และเป็นแรงจูงใจให้ตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพื่อได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Faith = ความศรัทธาเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของเยาวชนที่มีต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะเป็นโรงเรียนที่ใครจะเรียนก็ต้องบรรพชาเป็นสามเณรก่อน เพราะความศรัทธาในพระพุทธศาสนา หรือความชอบในความเป็นสมณะเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้เยาวชนเข้ามาบวชเรียนมากขึ้นจึงต้องสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับเยาวชนให้ได้รับรู้ถึงสิ่งที่จะได้รับการเข้ามาบวชเรียนให้เข้าใจเพื่อให้เกิดความศรัทธาและจูงใจให้เยาวชนเข้ามาบวชกันมากขึ้น

Institution = สถาบันเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง เป็นสถาบันที่มีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นสถาบันที่เป็นที่ยอมรับของสังคมก็เป็นสิ่งจูงใจให้เยาวชนมีแรงจูงใจที่จะเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น

Environment = สภาพแวดล้อมของโรงเรียนก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้ ดังนั้นจะต้องปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้มีความพร้อม มีความสะดวก มีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการจัดศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลรองรับเยาวชนที่จะเข้ามาศึกษาต่อซึ่งจะเป็นปัจจัยที่จะทำให้ผู้ปกครองของเยาวชนเกิดความเชื่อมั่น และไว้วางใจที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนมากขึ้น

Instruction = การจัดการเรียนการสอนก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการจะสนใจ ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

Socio-Economic = สภาพเศรษฐกิจและสังคมก็เป็นปัจจัย หรือสิ่งที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจ หรือมีแรงจูงใจที่ส่งผลให้เยาวชนตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อเพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตอบสนองปัจจัยด้านนี้เป็นอย่างดีเนื่องจากเยาวชนที่เข้ามาศึกษาต่ออันไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ เลย โดยโรงเรียนได้รับการสนับสนุนปัจจัยด้านนี้อยู่แล้วทำให้เป็นสิ่งที่ทำให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนที่มีฐานะยากจน

Public relation = การประชาสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เยาวชน และสังคมได้รับรู้ข้อมูลต่างๆ ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ให้มีความหลากหลาย มีความชัดเจน มีความน่าสนใจ มีความน่าเชื่อถือเพื่อให้เยาวชน และผู้ปกครองสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายขึ้น

Family = ความครัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อเพราะครอบครัวมีการสนับสนุนส่งเสริมรวมทั้งแนะนำให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่ออันเกิดจากความเชื่อมั่นที่มีต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

Opportunity = โอกาสทางการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเยาวชน ที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจนไม่ค่อยมีโอกาสในการได้รับการศึกษา ซึ่งถ้ามีปัจจัยสนับสนุนด้านนี้ตอบสนองความต้องการส่วนใหญ่ของเยาวชนก็จะทำให้เยาวชนมีแรงจูงใจเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

๒. เพื่อพัฒนารูปแบบการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

๓. เพื่อเสนอรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) กล่าวคือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยกลุ่มตัวอย่างสำหรับการแจกแบบสอบถาม ได้แก่ นักเรียนที่เป็นพระภิกษุ หรือสามเณรที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๖ จังหวัดเชียงราย จำนวน ๓๑๑ รูป และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารที่เป็นพระภิกษุสงฆ์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และครูที่เป็นทั้งบรรพชิต และฆราวาสที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่เป็นพระภิกษุ หรือสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งด้านต่างๆ ในโรงเรียนดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกผู้บริหาร และครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน ๑๒ รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านแรงจูงใจ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการศึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และผู้บริหาร และครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑๑ รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และสรุปผลการสนทนากลุ่มโดยนำเสนอรายละเอียดผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

๕.๑.๑ สภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า

สภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และจากการศึกษาสภาพแรงจูงใจพบว่าจะต้องมีการพัฒนาหลายด้าน แบ่งเป็นแรงจูงใจภายใน คือ ด้านความศรัทธาโดยให้มีการปลูกฝังให้เยาวชนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในพระพระพุทธศาสนาและความเป็นสมณะเพื่อให้เยาวชนเกิดแรงจูงใจเข้ามาบวชเรียนมากขึ้น แสดงให้เห็นถึงคุณค่าและประโยชน์จากการบวชโดยผ่านกระบวนการศึกษา อบรม และขัดเกลาจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมทำให้เยาวชนเข้ามาบวชเรียนมากขึ้น และแรงจูงใจภายนอก คือ ด้านครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้อง และด้านโอกาสทางการศึกษา โดยสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจ และสร้างความมั่นใจให้ครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของโรงเรียนและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและให้โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองจากการสนับสนุนของโรงเรียนรวมทั้งสนับสนุนคนที่ต้องการจะศึกษาต่อในระดับสูงอีกด้วย ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เยาวชนที่ต้องการศึกษาต่อมีแรงจูงใจที่จะเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น และสรุปสภาพแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านสถาบัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นที่รู้จัก และได้รับการยอมรับจากคนในสังคม รองลงมา คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญมีชื่อเสียงด้านคุณธรรมจริยธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นโรงเรียนที่จบการศึกษาแล้ว ได้รับการยอมรับจากองค์กรต่างๆ

๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านความสำเร็จ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีทักษะ มีความรู้ ความสามารถ รองลงมา คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถในการศึกษาต่อระดับสูง

๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีสภาพแวดล้อมเหมาะต่อการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีความปลอดภัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความสงบร่มรื่นเหมาะต่อการจัดการเรียนการสอน

๔. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน รองลงมา คือ หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมกับผู้เรียน

๕. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านเศรษฐกิจและสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพราะต้องการลดภาระของผู้ปกครองในการส่งเรียนต่อในระดับสูง รองลงมา คือ นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพราะเสียค่าเล่าเรียนถูกกว่าที่อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพราะสภาพแวดล้อมไม่อำนวยต่อการศึกษารองเรียนอื่น

๖. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านเหตุผลส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง รองลงมา คือ ต้องการศึกษาต่อในระดับสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนส่วนใหญ่นิยมศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

๗. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน รองลงมา คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจ

๘. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รุ่นพี่แนะนำให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รองลงมา คือ ครูแนะแนวแนะนำให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคคลที่นักเรียนเคารพนับถือส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๕.๑.๒ ผลการพัฒนาการจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า

๑. แรงจูงใจภายใน เป็นสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง ได้แก่

๑) การพัฒนาแรงจูงใจด้านความสำเร็จที่จะได้ผลดีที่สุดโดยให้บุคคลที่มีชื่อเสียง และเป็นแบบอย่างที่ดี หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จซึ่งเป็นผลผลิตที่เป็นรูปธรรมจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นแบบอย่างเพื่อให้เยาวชนที่จะเข้ามาบวชนั้นมีความเชื่อมั่น และมั่นใจในศักยภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

๒) การพัฒนาแรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัวโดยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา เพื่อให้เยาวชนเล็งเห็นถึงความสำคัญ คุณค่า และประโยชน์ของการศึกษาเพื่อให้เยาวชนเกิดแรงจูงใจในการศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๓) การพัฒนาแรงจูงใจด้านความศรัทธาโดยปลูกฝังให้เยาวชนเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในพระพุทธรูปศาสนาและความเป็นสมณะเพื่อให้เยาวชนเกิดแรงจูงใจเข้ามาบวชเรียนมากขึ้นโดยแสดงให้เห็นถึงคุณค่า และประโยชน์จากการบวชโดยผ่านกระบวนการศึกษา อบรม และขัดเกลาจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมทำให้เยาวชนเข้ามาบวชเรียนมากขึ้น

๒. แรงจูงใจภายนอก เป็นสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็น จุดมุ่งหมายปลายทางจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ได้แก่

๑) การพัฒนาแรงจูงใจด้านสถาบันโดยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่น ในศักยภาพในการจัดการศึกษา และสร้างความมั่นใจเรื่องคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ ของสังคมเพื่อจะได้จูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๒) การพัฒนาแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมโดยปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความ พร้อม มีความสะดวก มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณภาพเพื่อให้เป็นเป็นแรงจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๓) การพัฒนาแรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอนโดยจัดการเรียนการสอนให้มีความ หลากหลาย มีความน่าสนใจ มีคุณภาพ และจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของสังคม

๔) การพัฒนาแรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์โดยพัฒนารูปแบบให้มีความทันสมัย มีความหลากหลาย มีความน่าสนใจ มีการสื่อสารอย่างชัดเจน มีความน่าเชื่อถือ และสามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารได้ง่ายเพื่อสร้างความสนใจให้เยาวชนมีแรงจูงใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากขึ้น

๕) การพัฒนาแรงจูงใจด้านสภาพเศรษฐกิจ และสังคมโดยแสดงให้เห็นจุดเด่น ที่สำคัญที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็คือการให้การสนับสนุนทุกอย่างโดยไม่เสีย ค่าใช้จ่ายใดๆ เพื่อให้ผู้ปกครอง และเยาวชนไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ทำให้เยาวชนมีแรงจูงใจ ให้เข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น

๖) การพัฒนาแรงจูงใจด้านครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และสร้างความมั่นใจให้ครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนที่จะส่งบุตรหลาน เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของ โรงเรียน

๗) การพัฒนาแรงจูงใจด้านโอกาสทางการศึกษาโดยสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและให้โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองจากการสนับสนุนของโรงเรียน รวมทั้งสนับสนุนคนที่ต้องการจะศึกษาต่อในระดับสูงอีกด้วย ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้เยาวชนที่ต้องการ ศึกษาต่อมีแรงจูงใจที่จะเข้ามาศึกษาต่อมากขึ้น

๕.๑.๓ รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ISEIS2P2FO Model ได้แก่ สถาบัน ความสำเร็จ สภาพแวดล้อม การจัดการเรียนการสอน เศรษฐกิจและสังคม เหตุผลส่วนตัว การประชาสัมพันธ์ ครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความศรัทธา และโอกาสทางการศึกษา

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่องรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ๘ ด้าน คือ ด้านสถาบัน ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความสำเร็จ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจและสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ๓ ด้าน คือ ด้านความสถาบัน ด้านความสำเร็จ ด้านสภาพแวดล้อม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านครอบครัวและบุคคล ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นผลการวิจัยที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. ด้านสถาบัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับ เยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นระดับมาก คือ โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นที่รู้จักได้รับการยอมรับจากคนในสังคมสอดคล้องกับ **จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ** ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๓ ในเขตจังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านสถาบัน ภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีคณาจารย์เป็นผู้ มีความรู้ความสามารถ และหลักสูตรและสาขาวิชาตรงกับความต้องการของผู้เรียน^๑ สอดคล้องกับ **เมธาวิ สุขปาน** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส) ของนักเรียน: กรณีศึกษาวิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี พบว่า ด้านสถาบัน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

^๑จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ, “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๓ ในเขตจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๕).

ได้แก่ เป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง^๒ สอดคล้องกับ**กอบพร นิยมราษฎร์** ได้วิจัยเรื่องการตัดสินใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อในคณะวิทยาการจัดการสาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ด้านสถาบัน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถาบันมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ^๓ สอดคล้องกับ**ศิริรณภา ศรีโคกล่าม** ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ในเขตภาคกลาง ปีการศึกษา ๒๕๕๕ พบว่า ด้านสถาบัน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถาบันมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม^๔ สอดคล้องกับ**ศศิวิมล แสนเมือง** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจเลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของนักเรียนที่มีผลการเรียนดีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ด้านสถาบัน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อจบการศึกษาแล้วจะได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน หรือองค์กร^๕

๒. ด้านความสำเร็จ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นระดับมาก คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีทักษะ มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับ**รณชัย คงกะพันธุ์** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนสายอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ต และพังงา พบว่า ด้านความสำเร็จภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีทักษะอาชีพตามสาขาที่เรียน^๖

๓. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นระดับมาก คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีสภาพแวดล้อมเหมาะต่อการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับ**เตือนใจ อารีโรจนนุกุล** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ

^๒เมธาวี สุขปาน, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียนกรณีศึกษาวิทยาลัยพาณิชย์การธนบุรี”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖).

^๓กอบพร นิยมราษฎร์, “การตัดสินใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อในคณะวิทยาการจัดการ, การจัดการธุรกิจ และภาษาอังกฤษ”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓).

^๔ศิริรณภา ศรีโคกล่าม “แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ในเขตภาคกลางปีการศึกษา ๒๕๕๕”, การจัดการเรียนรู้พลศึกษา, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิไล, ๒๕๕๖).

^๕ศศิวิมล แสนเมือง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจเลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของนักเรียนที่มีผลการเรียนดีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๔).

^๖รณชัย คงกะพันธุ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนสายอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ตและพังงา”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๓).

พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดีภายในสถานศึกษาที่จะไปศึกษาต่อ^๙ สอดคล้องกับ**ศศิวิมล แสนเมือง** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจเลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของนักเรียนที่มีผลการเรียนดีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีบริการอินเทอร์เน็ตไร้สายอย่างทั่วถึงในมหาวิทยาลัย^{๑๐}

๔. ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นระดับมาก คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับ**รณชัย คงกะพันธ์** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนสายอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ตและพังงา พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างเหมาะสม^{๑๑}

๕. ด้านเศรษฐกิจ และสังคม พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นระดับมาก คือ นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะต้องการลดภาระของผู้ปกครองในการส่งเรียนต่อในระดับสูง สอดคล้องกับ**จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ** ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๓ ในเขตจังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านเศรษฐกิจและสังคม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาอาชีพในอนาคต^{๑๒} สอดคล้องกับ**เตือนใจ อารีโรจนนุกุล** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ พบว่า ด้านเศรษฐกิจและสังคม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เลือกเรียนเพราะสภาพเศรษฐกิจที่บ้านของผู้ปกครอง^{๑๓}

^๙เตือนใจ อารีโรจนนุกุล “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ, ๒๕๕๕).

^{๑๐}ศศิวิมล แสนเมือง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจเลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของนักเรียนที่มีผลการเรียนดีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**

^{๑๑}รณชัย คงกะพันธ์ ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนสายอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ตและพังงา, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**.

^{๑๒}จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ, “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๓ ในเขตจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**.

^{๑๓}เตือนใจ อารีโรจนนุกุล “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**.

๖. ด้านเหตุผลส่วนตัว พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นระดับมาก คือ ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับ**จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ** ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๓ ในเขตจังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัว ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สร้างความมั่นใจ และความภาคภูมิใจให้กับตนเอง^{๑๒} สอดคล้องกับ**เมธาวี สุขปาน** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของนักเรียน: กรณีศึกษาวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัว ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตัวนักเรียนอยากเรียนเป็นความชอบ และความถนัดส่วนตัว^{๑๓} สอดคล้องกับ**ศรินภา ศรีโคกล่าม** ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ในเขตภาคกลางปีการศึกษา ๒๕๕๕ พบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัว ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีใจรักในสาขาวิชาที่เลือกเรียน^{๑๔} สอดคล้องกับ**เตือนใจ อารีโรจนนุกุล** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๑ เทคโนโลยีพาณิชยกรรม และบริหารธุรกิจ พบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัว ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เลือกเรียนตามเป้าหมายของตนเองที่ตั้งไว้ในอนาคต^{๑๕}

๗. ด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นระดับมาก คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับ**รณชัย คงกะพันธ์** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนสายอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ตและพังงา พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้นักเรียนได้ทำงานระหว่างเรียน^{๑๖}

๘. ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความคิดเห็นระดับมาก คือ รุ่นพี่แนะนำให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สอดคล้องกับ

^{๑๒}จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ, “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๓ ในเขตจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

^{๑๓}เมธาวี สุขปาน, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียนกรณีศึกษาวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

^{๑๔}ศรินภา ศรีโคกล่าม “แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ในเขตภาคกลางปีการศึกษา ๒๕๕๕”, การจัดการเรียนรู้พลศึกษา, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

^{๑๕}เตือนใจ อารีโรจนนุกุล “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๑ วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยกรรม และบริหารธุรกิจ”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

^{๑๖}รณชัย คงกะพันธ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนสายอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ตและพังงา”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๓ ในเขตจังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บิดา มารดา และผู้ปกครองสนับสนุนให้ศึกษาต่อ^{๑๗} สอดคล้องกับ**เมธาวิ สุขปาน** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียน: กรณีศึกษาวิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี พบว่า ด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับการชักชวนจากเพื่อน^{๑๘} สอดคล้องกับ**กอบพร นิยมราษฎร์** ได้วิจัยเรื่องการตัดสินใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อในคณะวิทยาการจัดการสาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ด้านครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุน^{๑๙} สอดคล้องกับ**ศิริรณภา ศรีโคกล่าม** ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ในเขตภาคกลางปีการศึกษา ๒๕๕๕ พบว่า ด้านครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครู-อาจารย์มีความรู้ความสามารถในการสอน^{๒๐} สอดคล้องกับ**รณชัย คงกะพันธ์** ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนสายอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ตและพังงา พบว่า ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เลือกเรียนเพราะเห็นความสำเร็จของผู้ที่จบการศึกษา^{๒๑}

^{๑๗}จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ, “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๓ ในเขตจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

^{๑๘}เมธาวิ สุขปาน, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียนกรณีศึกษาวิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

^{๑๙}กอบพร นิยมราษฎร์, “การตัดสินใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อในคณะวิทยาการจัดการ, การจัดการธุรกิจ และภาษาอังกฤษ”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

^{๒๐}ศิริรณภา ศรีโคกล่าม “แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ในเขตภาคกลางปีการศึกษา ๒๕๕๕”, การจัดการเรียนรู้พลศึกษา, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

^{๒๑}รณชัย คงกะพันธ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนสายอาชีวศึกษาในจังหวัดภูเก็ตและพังงา”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” มีข้อเสนอแนะที่มาจากผลการวิจัย สรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีการวิจัยเพื่อหาแนวทางในการจูงใจให้นักเรียนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ผู้บริหารควรมีนโยบายในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบันและบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพื่อสร้างความเลื่อมใสศรัทธา และความมั่นใจให้กับสังคมไว้วางใจในการจัดการศึกษา

ผู้บริหารควรมีนโยบายการประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยเน้นการทำความเข้าใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปกครองในการจะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาผู้บริหารควรมีนโยบายเรื่องทุนการศึกษาให้ผู้สำเร็จการศึกษาแล้วมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับสูง

ควรนำผลการศึกษาวิจัยไปดำเนินการในการสร้างแรงจูงใจของเยาวชนให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนให้มากขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยหาวิธีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ควรมีการประชาสัมพันธ์การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้เป็นที่แพร่หลายให้เป็นที่ยึดถือของสังคม

ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม

ควรให้มีการทำวิจัยให้ครอบคลุมทุกด้านเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มากกว่านี้

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลวิทยานิพนธ์

(๑) หนังสือ:

กมล รอดคล้าย. สภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๔๖.

กิตติ อธิษฐาน. เทคนิคการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

และตอนปลาย. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, ๒๕๔๖.

กลุ่มการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา. ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑). กองพุทธศาสนศึกษา:

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๖๐.

กองพุทธศาสนศึกษา. แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓-พ.ศ. ๒๕๖๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน

พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๓.

กองพุทธศาสนศึกษา. ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๑.

ชนิษฐา วิเศษสาธิต และมุกดา ศรีรงค์. แรงจูงใจทางสังคม. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอย, ๒๕๕๓.

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. แรงจูงใจ และการจูงใจสร้างปณิธาน. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้ากรู๊ป, ๒๕๔๖.

จันทร์ สอนนาม. ทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอย, ๒๕๕๑.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พรินท์ จำกัด, ๒๕๔๙.

ฉัตรยาพร เสมอใจ. พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๕๐.

ชนงกรณ์ กุณทัตบุตร. หลักการจัดการองค์การ และการจัดการแนวความคิดการบริหารธุรกิจ

ในสถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม. จิตวิทยาการเรียนการสอน. ภาควิชาปริยัติธรรม และจริยศึกษา: มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

เต็มศักดิ์ คทวณิช. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖.

ทิตินา แคมมณี. ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ,

กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๐.

บรรยงค์ โตจินดา. องค์การ และการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: อมการพิมพ์, ๒๕๔๕.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๘.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก, ๒๕๔๔.

ประสาธ อิศรปริดา. สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑.

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๖.

พระไตรปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). การศึกษาเครื่องมือที่ยังต้องพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑.

- พรรณราย ทรัพย์ประภา. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๔๕.
- พาสนา จุลรัตน์. **จิตวิทยาการศึกษา**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๘.
- ภารดี อนันต์นาวิ. **แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด, ๒๕๕๓.
- มัลลิกา คณานุรักษ์. **จิตวิทยากับการสื่อสารของมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.
- มียากาวะ ทาคาโอะ. **เศรษฐมิติเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รู้แจ้ง, ๒๕๕๐.
- รัตน์ บัวสนธ์. **การวิจัย และการพัฒนา**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๓.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**. กรุงเทพมหานคร: นามมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๕๖.
- เรียงชัย หมั่นชนะ. **จิตวิทยาพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจรัสสินทวงศ์ การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๙.
- วุฒิ สุขเจริญ. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพมหานคร: จี. พี. ไชเบอร์พริ้นท์, ๒๕๕๕.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **การวิเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๘.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- ศิริพงษ์ เคาภายน. **หลักการ และกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. นนทบุรี:
บุ๊คพอย, ๒๕๕๓.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์, ๒๕๔๗.
- ศุภร เสรีรัตน์. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพมหานคร: เอ. อาร์. บีซิเนส เพรส, ๒๕๔๕.
- ไศกษา อรัญวัฒน์. **การจูงใจในหลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: แมคกรอฮิล, ๒๕๕๐.
- สมาน อัครภูมิ. **การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก**. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี, ม.ป.ป.
- สิริอร วิชาวุธ. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙.
- สุจิตรา พรหมนุชาธิป. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๙.
- สุภาณี สฤษฏ์วานิช. **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.
- สุภาพร มากแจ้ง. **การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๔๖.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. **จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- สมคิด บางโพ. **องค์กร และการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์, ๒๕๕๑.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. **ทฤษฎี และเทคนิคการปรับพฤติกรรม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์, ๒๕๔๗.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **ประกาศคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา**. นครปฐม: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๖.
- _____ **หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**.
กรุงเทพมหานคร: ชวนพิมพ์, ๒๕๔๕.
- อนิวัช แก้วจำนง. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๐.
- อารยา คูหา. **แรงจูงใจและอารมณ์**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๕.
- อารี พันธุ์มณี. **จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน**. กรุงเทพมหานคร: ไยใหม่, ๒๕๔๖.

อุทัย บุญประเสริฐ. **หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

(๒) วิทยานิพนธ์:

กัลยรัตน์ เมืองสง. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”.

การศึกษาคุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.

กอบพร นิยมราษฎร์. “การตัดสินใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อในคณะวิทยาการจัดการ”.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓.

ขวัญจิรา ทองนำ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร”. **การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.

คัมภีร์ สุดแท้. “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๓.

จุฑามาศ ชูจินดา และคณะ. “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๓ ในเขตจังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๕.

เจียมจิตร ศรีฟ้า. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร”. **การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕.

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสัมพันธ์”.

การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖.

ธวัชชัย รัตตัญญู. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑.

บุศรา เตียรบรรจง. “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี”.

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖.

บุญส่ง หาญพานิช. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”.

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

เบญจพร แก้วมีศรี. “การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคูณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. **ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

ปฐมาพร แสงพยับ. “ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงที่มีต่อการตระหนักรู้และการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต”. **วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

พระครูวินัยธรสุริยา รวีวิโส (สุขสวัสดิ์). “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๘”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, ๒๕๔๖.

พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณชันธ์. “ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม”.

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.

พระมหาธรรมรัตน์ อริยธมฺโม (ยศขุน) “แนวทางการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในบริบทแห่งสังคมไทยปัจจุบัน”. **ศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระมหาวรวิทย์ ภูเขมา. “การพัฒนาระบบบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีประสิทธิผล แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ”.

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ๒๕๔๕.

พระมหาสมบัติ ธนปญโญ (ฉลอง). “ยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”. **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระมหาอานนท์ ชยานนโท (เหล็กดี). “การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี: ปัญหา แนวโน้มและกลยุทธ์การพัฒนา”. **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พระมหาอุดร อุตโตโร (มากดี). “ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักกัลยาณมิตร”. **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พิสิฐ เทพไกรวัล. “การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔.

ภัทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ. “รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของป.อ.ปยุตโต”. **ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

มัทนา วัฒนอมศักดิ์. “รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู”. **ปริญญาตรีบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

มาลี สืบกระแสน. “การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษา”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๒.

เมธาวี สุขปาน. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียนกรณีศึกษาวิทยาลัยพณิชยการธนบุรี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖.

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบการกระจายอำนาจในสถานศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒. **ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: ภาควิชานโยบาย และการจัดการ, ๒๕๔๗.

ศักดิ์ดา สถาพรวงษา. “การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ศศิวิมล แสนเมือง. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจเลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของนักเรียนที่มีผลการเรียนดีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๔.

ศุภวรรณ รัตนโอภาส. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์การ: ศึกษากรณีโรงแรม เอ-วัน เดอะรอยัลครุสพัตยา”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.

สมุทพร ชำนาญ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”. **การศึกษาคุณูปบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.

สุเทพ บุญเต็ม. “การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **ศึกษาศาสตร์คุณูปบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๙.

สุวรรณณี ทับทิมอ่อน. “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวิฑู จำกัด: ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์”. **รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

อัมพร เรืองศรี. “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”. **ปรัชญาคุณูปนิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔.

(๓) รายงานการวิจัย/สารนิพนธ์:

ฉวีวรรณ สุวรรณภาและคณะ. “ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู”. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ณัฐิกา บุณกุล “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

ทศพร น้อมวงศ์. “การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา”. **สารนิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.

ธีรวัฒน์ พันธุ์ศรี. “การนำเสนอรูปแบบการบริหารทรัพยากรการเงินของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ภักพล นันทาวีราช. “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สนคติต่อการออกกำลังกายและความเชื่ออำนาจภายในคนที่พยากรณ์พฤติกรรมออกกำลังกายของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔.

วรัญญา ไชยลา. “การศึกษาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต ๑ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

และแบบการเรียนต่างกัน”.**รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

สุภาพร มากแจ้ง และสมปอง มากแจ้ง. “การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์”.

รายงานการวิจัย. สังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

อินดา ศิริวรรณ. “การศึกษาแนวทางพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์”. **รายงานการวิจัย**, คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

เอี่ยมพร บัวสรวง. “รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการ เขต ๕”. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

(๔) วารสาร/ออนไลน์:

พระครูโสภิตธรรมประยุต (อุดม สงสุระ). “รูปแบบการบริหารการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **รมยสาร**. ปี ๑๑ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๕๖): ๕๖.

สุรศักดิ์ วนิชยวัฒนากุล. **แรงจูงใจและการจูงใจ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.novabizz.com/Novaace/Motives.htm>. [๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

อุทุมพร จามรمان. โมเดล. **วารสารวิชาการ**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓ [มกราคม ๒๕๕๑].

(๕) สัมภาษณ์:

กมลชัย ใจสิทธิ์, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนพุทธิวงศ์วิทยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

ณรงค์ศักดิ์ อินเทพ, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนโสภณจริยธรรมวิทยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

ทินกร ปานตะรังซี, ครูฝ่ายบริหารงานทั่วไปโรงเรียนวัดศรีไ้วิทยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

ทรงกฤต เรือนสิทธิ์, ครูฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

พระครูวิสุทธิวรณารณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดงชัยพิทยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

พระครูวิสุทธิธรรมภาณี, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิเชตย์มณี, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

พระใบฎีกาประเสริฐ วรธมโม, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไชยสถานวิทยา, ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

พระปลัดณรงค์ธรรม กตธมโม, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีไ้วิทยา, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

พระประพนธ์ชัย อนุตตโร, รองผู้อำนวยการโรงเรียนโสภณจริยธรรมวิทยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

พระอดิสร อนุตตโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดฝั่หมื่นวิทยา, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

สุทัศน์ อุปเสน, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดแก่นเหนือวิทยา, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

อรรถพล ชุ่มเขย, ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดศรีไ้วิทยา, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

๒. ภาษาอังกฤษ:

1. Secondary Sources

(I) Books:

Bardo and Hardman. **Urban Sociology: A Systematic Introduction**. New York.: Peacock Publishers, 1982.

Bary. **Personality styles Seen in General Hospital Patient In Psychosocial Nursing Assessment and Intervention**. Philadelphia: Lippincott Company, 1984.

Brown and Moberg. **Organization Theory and Management**. New York: Peacock 1980.

Coopersmith. **Self-Esteem Inventories**. California: Consulting Psychologists Press, 1984.

Corsini. **The dictionary of psychology**. New York.: United state, 1999.

Gibson and Other. **Organizations: Behavior, Structure and Process**. texas: Business Publication, 1982.

Good. **Dictionary of Education**. 3rd ed. (New York: McGraw-Hill, 1973.

Hilgard and Atkinson. **Introduction to Psychology**. New York: Harcourt, 1996.

Ivancevich. **Organization Behavior and Management**. Illinois: Irwin, 1991.

Joyce & Weil. **Models of Teaching**. Boston: Allyn and Bacon, 2000.

Keeves. **Methodology and Measurement: An international handbook**. Oxford: Pergamum Press, 1988.

_____ **The unity of research**. Oxford: Pergamum Press, 1998.

Krejcie and Morgan. Determining Sample Size for Research Activities Educational and Psychological Measurement. **Article**. 30 (3). 1970.

Likert. **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley & Son, 1967.

Schermerhorn. **Management**. New York: United State, 2000.

Seels & Richey. **Instructional Technology: The Definition and Domains of the Field**. Washington: Association for Educational Communications and Technology, 1994.

Smith. **Measurement: Making Organization Perform**. New York: Macmillan, 1980.

Steiner. **Methodology of theory building**. Sydney: Ecology Research Associate, 1988.

Stoner. **Management**, New Delhi: Prentice-Hall Private, 1986.

Tosi and Carroll. **Management**. New York: John Wiley and Sons, 1982.

Willer. **Scientific Sociology Theory and Method**. New Jersey: Prentice-Hall, 1976.

(II) Research/Articles:

- Boyle. "Factors Influencing The Implementation of Schools site Management: The Rhode Island Experience". **Dissertation** Graduate School: Boston University, 1992.
- Copland. Leadership of inquiry: building and sustaining capacity for school improvement. Educational Evaluation and Policy Analysis. **Dissertation** Graduate School: San Francisco, 2003.
- Kinkade. "Factors That a Affect a School-based Management Team's Ability to make and Implement Teaching and Learning Decisions". **Dissertation**. Graduate School: Harvard University, 1996.
- McClelland. **Business Drive and National Achievement**. Boston: Harvard Business Review, 1992.
- Whitaker. "Citizen's Participation in Educational Decision Making in an Urban School District as Perceived by Parents and Administrations". **Dissertation**. Graduate School: University of Exeter, 1987.
- Evan. "School Councils: The reality and Dream". **Article**. (34) (2); April, 2000.
- Flores. A Student of Teachers' Involvement on School-based Management. **Article**, (50) (6); May, 1994.
- Rideout. "School-based Management for small schools in Newfoundland and Labrador". **Article** (57) (8); February, 1997.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ (INTEVIEW)

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

๑. รศ.ดร.วิษุตา หุ่นวิไล, อาจารย์พิเศษประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วัดศรีสุदारามมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ผศ.ดร.อุทัย สติมัน, อาจารย์พิเศษประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๓. ดร.อำนาจ บัวศิริ, อาจารย์พิเศษประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๔. ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร, อาจารย์พิเศษประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๕. รศ.ดร.สิน งามประโคน, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ (INTERVIEW)

๑. พระครูวิสุทธิวรณารถ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดงชัยพิทยา
๒. พระประพนธ์ อนุตโตโร, รองผู้อำนวยการโรงเรียนโสภณจริยธรรมวิทยา
๓. พระใบฎีกาประเสริฐ วรธมโม, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไชยสถานวิทยา
๔. พระปลัดณรงค์ธรรม กตธมโม, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีไ้วิทย
๕. พระอดิสร อนุตโตโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดฝั่งหมื่นวิทยา
๖. พระครูวิสุทธิธรรมภาณี, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิเชตย์มณี
๗. นายสุทัศน์ อุปเสน, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดแก่นเหนือวิทยา
๘. นายทินกร ปานตะรังษี, อาจารย์ฝ่ายบริหารงานทั่วไปโรงเรียนวัดศรีไ้วิทย
๙. นายอรรถพล ชุ่มเซย, อาจารย์หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดศรีไ้วิทย
๑๐. นายทรงกฤต เรือนสิทธิ์, อาจารย์ฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา
๑๑. นายณรงค์ศักดิ์ อินเทพ, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนโสภณจริยธรรมวิทยา
๑๒. นายกมลชัย ใจสิทธิ์, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนพุทธวิงศ์วิทยา

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP)

๑. อรรถาณอนันตพนัน, ดร., ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ กลุ่มที่ ๑๔
๒. พระครูศัพทสุนทร, ดร., ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย
๓. องปลัดธรรมปัญญาธิวัตร, เลขานุการเจ้าคณะใหญ่หน่อน้มน้กายแห่งประเทศไทย
๔. พระครูวินัยธรรธติ วิโรจโน, ดร., เลขานุการเจ้าคณะเขตทุ่งครุ
๕. พระกุศล คั่นแหล่, ดร., ผู้อำนวยการฝ่ายผลิตรายการ “บอกกล่าวเล่าธรรม” DDTV
๖. พระจักรพงษ์ คั่นตื้อ, ผู้อำนวยการสถานีวิทยุคลื่นมหายาน FM ๑๐๑.๒๕ MHZ
๗. พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตพัฒนโน, ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
๘. พระครูกิตติญาณวิสิฐ, ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
๙. พระมหาสมบัติ ธนปญโญ, ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
๑๐. รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปุ้, ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
๑๑. รศ.ดร.สิน งามประโคน, ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเข้าร่วมงานและผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ ๖๑๐๗.๗/ว ๗๗



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.วิษุตา หุ่นวิไล

ถึงที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เลี้ยวกัง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

พระอาโช เลี้ยวกัง

น.ส.มณี อาสากุล

๐๘ ๙๐๐๓ ๖๘๕๓

๐๘ ๐๐๗๒ ๘๑๘๖

ได้ตรวจแล้ว
วันที่ ๑๓/๓/๖๐

วิษุตา หุ่นวิไล

ที่ ศส ๖๑๐๓.๒/ว ๗๗



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.อุทัย สติมั่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เขียวกิง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๑๐๒๐๔๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขออนุญาตเคราะหให้ทำเป็น ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ปญฺญ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

พระอาโช เขียวกิง

น.ส.มนี อาภากุล

๐๔ ๓๐๐๓ ๖๑๕๗

๐๔ ๐๐๗๕ ๔๒๘๖

อินทิราภรณ์ ศรีดำรงไม่เดฉียง

ที่ ศธ ๖๓๐๓.๓/ว ๓๗



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังษีไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๑๑๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๑๙
www.mcu.ac.th

๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้ใช้ขอยาตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อำนาจ บัวศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เสียดัง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ผู้ตรวจสอบ ศธ ๖๓๐๓.๓/ว ๓๗

ในนามของ ศธ ๖๓๐๓.๓/ว ๓๗

จนได้แก่ ศธ ๖๓๐๓.๓/ว ๓๗

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

พระอาโช ฉายา

น.ธ.ม. อาภาภุช

๐๘ ๓๐๐๓ ๖๘๕๖

๐๘ ๐๐๓๒ ๘๐๑๙

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๒/ว ๗๗



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๑๓ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

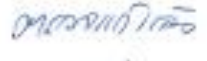
ด้วย พระอาโช ฉายา เขียวถึง นามสกุล นายอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดานหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


 (รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)
 รองคณบดีคณะครุศาสตร์
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา


 ดร.กฤษณา นันทเพ็ชร
 คณบดีคณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๑๓๖.๖๖

คัดส่งประสานงาน >

พระอาโช เขียวถึง
 น.ส.ณัฏฐา อ่างทอง

๐๔ ๓๐๐๓ ๖๘๕๗
 ๐๘ ๐๐๓๕ ๘๘๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร โพธิ์ ไท, ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๘๕

ที่ ศธ. ๖๓๐๗๓ / ว ๕๓

วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.สิน งามประโคน

ด้วย พระอาโช ฉายา เสียดัง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมแล้ว นี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุญ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

พระอาโช เสียดัง

๐๘ ๓๐๐๓ ๖๘๕๗

น.ส.มณี อาภากุล

๐๘ ๐๐๗๒ ๕๔๘๖

ที่ ศธ ๖๓๐๓.๗/ว ๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐
 โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๙๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๕๐๙๘
 www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน อาจารย์ณนชัย ไชสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เสือกัง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำศึกษานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้โปรดได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

รศ.ดร.อ. วิชาญ
 รศ.ดร.อ. วิชาญ
 รศ.ดร.อ. วิชาญ

ขอหนังสือการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุญ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๘ ๓๐๐๓ ๖๘๕๗

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณัฏฐา ชาติกุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๒ ๕๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว 125



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๙๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
 โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๓๘ ๘๐๓๘
 www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

18 มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖1

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อบันทึกข้อมูลการวิจัย

เรียน นายทรงภกต์ เรือนสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เสียดัง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต 5901102018 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อบันทึกข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสักการาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความเคารพ

ฉ. ๙/๖๕๓๗๔
 (นายทรงภกต์ เรือนสิทธิ์)
 ๑๐ ๖๐, ๒๕๖1

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญ)
 รองคณบดีคณะครุศาสตร์
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน >

นิสิตผู้วิจัย > โทร ๐๙ 3003 6857

เจ้าหน้าที่ยื่น > น.ส.ณัฏฐา ยาสกุล

โทร ๐๘ ๐๐๓๒ ๕๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๕๐๖๐ ๕๐๖๘ โทรสาร ๐ ๙๕๒๕ ๕๐๖๘
www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอดำเนินการเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นมัสการ พระครูวิสุทธิวงศา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช อายา เสือกัง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดท้ายแล้วพระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมกราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอนมัสการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมดัง บุนนพ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

รับทราบ

20 ก.ค. 25๖1

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย > โทร ๐๘ ๓๐๐๓ ๒๘๕๗

เจ้าหน้าที่ > น.สมณี อายากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๒ ๕๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๙.๗/ว ๗๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคม
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๐๐
 โทรศัพท์ ๐๙๙๐๐๐ ๕๐๐๘ โทรสาร ๐ ๙๙๙๙ ๕๐๐๘
 www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน อาจารย์ณรงค์ศักดิ์ อินเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระฮาไซ ฉายา เกื้อกัณฺฐ นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้บัณฑิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงมีผลการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความเคารพ

ฉันทิโก น.ท. สัมภามณ์

(นายณรงค์ศักดิ์ อินเทพ)
 รองผู้อำนวยการ

1๖-ก.ก. - ๖๗

ติดต่อประสานงาน >

นิสิตผู้วิจัย > โทร ๐๘ ๙๐๐๙ ๖๘๕๗

เจ้าหน้าที่ > น.ส.ณิ ธาตุกุล

โทร ๐๘ ๐๐๙๒ ๘๖๘๖๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ปญฺญโป)
 รองคณบดีคณะครุศาสตร์
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังษี
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๐๒
 โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๓๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน อาจารย์ทินกร ปานสิงห์รังษี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย พระอาโช อาชา เสี่ยงกิ่ง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับ
 บัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจ
 ในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
 การศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
 พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์
 ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและ
 สถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตา
 อนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงมีผลการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอมีผลการมาด้วยความเคารพ

๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘
 (๐๑๑๐๒๐๑๘)
 ๓๐/๖/๖๑

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญใจ)
 รองคณบดีคณะครุศาสตร์
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย > โทร ๐๘ ๓๐๐๓ ๖๘๕๗

เจ้าหน้าที่ฯ > น.ส.ณัฏฐา อาภาภัก

โทร ๐๘ ๐๐๗๒ ๕๑๘๖

ที่ ศธ ๖๓๐๓.๓/ว ๓๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลคำโห้ อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๒๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๐๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๕๐๐๙
www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๓๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เนติการ พระประพนธ์ชัย อนุศตโร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เขียวทัง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการ เรื่อง "รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

จึงน้อมการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอเนติการมาด้วยความเคารพ

มีพระคุณเจ้าในพระ
11๒ ๓๐๓๓๓๓๓๓๓๓

พ. ๒๕๖๓

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญป)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย > โทร ๐๙ ๓๐๓๓ ๒๕๕๗

เจ้าหน้าที่ > น.ส.ณัฏฐา อากาศ

โทร ๐๙ ๐๐๗๒ ๕๓๕๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหจุลาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนับือ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๑๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๓๓
www.mcu.ac.th, www.odmku.net

๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตประชาสัมพันธ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นามัการ พระครูปลัดธรรมศอรวม กตมโม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เกียกัง นามสกุล มาเฮอร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุลาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบแรงงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ศึกษามาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความเมตตาอนุญาตให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สดแต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุญาตด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงน้อมการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุญาตให้จักเป็นพระคุณยิ่ง

นิตยวิชัย
พระครูปลัดธรรมศอรวม

ขอน้อมการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จูเอจ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิตยวิชัย :- โทร ๐๘ ๓๐๓๓ ๒๐๕๓

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.มณี อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๓๑ ๕๑๗๖

ที่ ศธ ๒๕๐๓.๒/ว ๓๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
 โทรศัพท์ ๐๔ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๓๔ ๘๐๓๘
 www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๓๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นมัสการ พระครูวิสุทธิธรรมภาณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช อายา เขียว กัง นามสกุล นามะระ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับ
 บัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบแรงจูงใจ
 ในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
 การศึกษาลตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
 พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์
 ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและ
 สถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตา
 อนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้เป็นพระคุณยิ่ง

(พระครูวิสุทธิธรรมภาณี)

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญญ)
 รองคณบดีคณะครุศาสตร์
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๘ ๓๐๐๓ ๒๘๕๗

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณิ อาอากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๕๑๘๖

ที่ ศษ ๖๑๐๓.๗/ว ๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๕ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๒๐ ๕๐๐๘ โทรสาร ๐ ๓๒๕๔ ๔๐๓๔
www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นมัสการ พระครูใบฎีกาประเสริฐ วรอมโม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เลี้ยกัณ งามสกุล นายอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๔๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสักการะเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขออภัยมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญป)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๙ ๓๐๑๑ ๖๘๕๗

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณัฏฐา อากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๒ ๕๓๔๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๓๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๐๔ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๔
 www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๓๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นมัสการ พระอธิการ อนุตฺตโร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช อายา เขียวกิ่ง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๐๔ นิสิตระดับ
 บัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจ
 ในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
 การศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
 พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์
 ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและ
 สถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตา
 อนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขออภัยมาด้วยความเคารพ

โอษฐ์ ใจรัสมิ์พนธ์
 ในพระหัตถ์พระอธิการ อนุตฺตโร
 พ.ศ. ๒๕๖๓ ๐๔ มิ.ย.

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ปุณฺณ)
 รองคณบดีคณะครุศาสตร์
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน >

นิสิตผู้วิจัย > โทร ๐๙ ๓๐๓๐ ๖๘๕๒๙

เจ้าหน้าที่ > น.ส.ณณิ อาสากุล

โทร ๐๙ ๐๐๗๒ ๕๓๔๖๖

ที่ ศธ ๖๓๐๓.๖/ ๑๒๐๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลข ๗ หมู่ ๑ ตำบลสำโหระ อำเภอรังษี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๐๓
โทรศัพท์ ๐๓-๓๐๓๐-๕๐๓๕ โทรสาร ๐-๓๓๐๓-๕๐๓๕
www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อบันทึกข้อมูลการวิจัย

เรียน อาจารย์สุทัศน์ อุบลเสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช อดชา เขียวกิ่ง นามสกุล มาเถระ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์ ให้มีติดได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อบันทึกข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตา อนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสักการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์อีกเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปรี)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๘-๓๐๐๓-๒๕๕๗

เจ้าหน้าที่ยื่น :- น.ส.ณัฏฐา อธิชา

โทร ๐๘-๐๐๗๒-๕๑๐๖

ที่ ศธ ๖๔๐๓.๖/ว ๓๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๑ ตำบลอำเภอ อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๔ ๓๐๓๐ ๕๐๑๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๑๙
www.mcu.ac.th, www.edmcu.net

๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน อาจารย์อรุณพล ชุ่มชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย พระอาโช อายา เขียวกัณ งามสกุล มาเสมอ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุณูปการนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความมคดาอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่พระคุณท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์อีกเป็นพระคุณยิ่ง

ขออภัยมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขออภัยในการส่งมาด้วย
เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
นางอรุณพล ชุ่มชัย
นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- โทร ๐๘ ๓๐๓๓ ๒๘๕๗

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณัฏฐา อารามกุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๒ ๕๔๗๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร โทร. ๐๑๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๘๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓๓๓ /ว ๑๓๕

วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตร พธ.ด.(พุทธบริหารการศึกษา)

ด้วย พระอาโช ฉายา เสือกัง นามสกุล มาเอชะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคหุขภูฏินพณธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจรณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ วัดกุศลสมาคร แขวงสัมพันธวงศ์ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

อธิการบดี
ดร. ธีรวัฒน์
(พระคุณพระวิมล วิสุทธิคุณ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญป)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข

๐๘ ๖๐๙๖ ๕๑๒๒

น.ส.ณิชา อากุล

๐๘ ๘๘๗๕ ๔๔๐๑

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๑๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนับข
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๕ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๕ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
นวัตกรรมการ พระกุศล คั่นเหล็ก, (บอกบุญ) ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เสียดัง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับ
บัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจ
ในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
จากพระคุณท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันพฤหัสบดี
ที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ วัตถุประสงค์สมาธิ แสงธรรมสัมพันธ์ เขตสัมพันธ์
กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อม
นี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเฝ้ากราบทูลเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

อนึ่ง/ศิริพร/สพ
16/๘๓/๖1

ขอกราบนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมดัง บุนนพ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

พระอาโช เสียดัง

น.ส.ณัฏฐ์ อาภากุล

๐๘ ๓๐๐๓ ๖๘๕๗

๐๘ ๐๐๓๓ ๘๖๖๘

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๓๗๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนับข
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นมัสการ พระครูพิทักษ์ธรรม, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เขียวกัณ นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๑๐๒๐๑๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ วัดกุศลสมาคร แขวงสัมพันธวงศ์ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอกราบเรียนขอความอนุเคราะห์
พระครูพิทักษ์ธรรม
๑๖ ส.ค. ๖๑

ขอกราบนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ นวน)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

พระอาโช เขียวกัณ

๐๘ ๙๐๐๓ ๖๘๕๗

น.สมณิ อาสากุล

๐๘ ๐๐๗๓ ๔๗๖๘

ที่ ศธ ๖๑๐๑.๒/ว ๑๓๕



มหาวิทยาลัยมหาลาภกรณ์ราชวิทยาลัย
๘๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๘๐
โทรศัพท์ ๐ ๔๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๔๕๒๔ ๘๐๐๔
www.mcu.ac.th

๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นมีสการ พระจักรพงษ์ คั่นตัน (ทิพพูนเนิน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช ญาสา เกียกัง นามสกุล ฌายะธรรมาธิสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาลาภกรณ์ราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ วัดกุศลสมาคร แขวงสัมพันธวงศ์ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ พลิกสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงมีสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอกราบนิมิตการมาด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันศักดิ์ บุญบุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

พ.อ.น. ฌายะธรรมาธิส
16/08/61

ติดต่อประสานงาน :-

พระอาโช เกียกัง

น.ส.ณัฏฐา ฌายะธรรมาธิส

๐๘ ๘๐๐๓ ๖๕๕๗

๐๘ ๐๐๓๖ ๘๐๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มจร โทร. ๐๓๕-๒๕๔-๐๐๐ ต่อ ๘๒๘๔

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /ว ๑๓๕

วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.ดร.สิน จามประโคน ผู้อำนวยการหลักสูตร พธ.ม.(การบริหารการศึกษา)วังน้อย

ด้วย พระอาโช ฉายา เสี่ยงัง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ วัดกุศลสมาคร แขวงสัมพันธวงศ์ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้

หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

ดร.พิรวัฒน์ ชัยสุข

น.ส.ณัฏฐ์ อภิบาลกุล

๐๘ ๖๐๔๖ ๕๑๒๒

๐๘ ๘๘๗๕ ๕๙๐๑

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๓๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๘๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

นวัตกรรมการ องค์กราณอนัมพจน์, ดร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เสียดัง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๔ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ วัดกุศลสมาคร แขวงสัมพันธวงศ์ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาส นี้

จึงนัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอกราบนมัสการมาด้วยความเคารพ

อินทร์แก้ว
พ.ศ.๒๕๖๐
๑๖ - ๘ - ๒๕๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุญ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน >

พระอาโช เสียดัง

น.ส.มณี อาสากุล

๐๘ ๓๐๐๓ ๖๘๕๖

๐๘ ๐๐๓๔ ๘๐๖๘

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๓๓๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๙๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๕๕๖๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๕๕๖๔ ๘๐๐๔
www.mcu.ac.th

๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
นมิสการ พระครูวินัยธรอดิต วิโรจน์, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางและแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอาโช ฉายา เสี่ยงกิ่ง นามสกุล มาเยอะ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๑๘ นิสิตระดับ
บัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบแรงจูงใจ
ในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
จากพระคุณท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันพฤหัสบดี
ที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ วัดกุศลสมาคร แขวงสัมพันธวงศ์ เขตสัมพันธวงศ์
กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อม
นี้ หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมิสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอกราบนมิสการมาด้วยความเคารพ

พระครูวินัยธร อดิต วิโรจน์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

พระอาโช เสี่ยงกิ่ง

น.ส.ณัฏฐา อธิกุล

๐๘ ๙๐๐๓ ๖๘๕๙

๐๘ ๐๐๓๒ ๕๑๖๘

ภาคผนวก ค

เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเรื่อง รูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูงต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

๒. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

๕	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
๓	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
๑	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แบ่งปัจจัยออกเป็น ๘ ด้าน คือ

- ๑) แรงจูงใจด้านสถาบัน
- ๒) แรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัว
- ๓) แรงจูงใจด้านครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ๔) แรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอน
- ๕) แรงจูงใจด้านความสำเร็จ
- ๖) แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์
- ๗) แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม
- ๘) แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจและสังคม

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระอาโช เสี่ยงัก (มาเยอะ)

นิสิตพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑
ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่กำหนดให้ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านทุกข้อ

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

๑. อายุ

๑. ☐ ๑๑-๑๕ ปี
๒. ☐ ๑๖-๒๐ ปี
๓. ☐ ๒๑-๒๕ ปี

๒. ระดับการศึกษา

๑. ☐ มัธยมศึกษาปีที่ ๑
๒. ☐ มัธยมศึกษาปีที่ ๒
๓. ☐ มัธยมศึกษาปีที่ ๓
๔. ☐ มัธยมศึกษาปีที่ ๔
๕. ☐ มัธยมศึกษาปีที่ ๕
๖. ☐ มัธยมศึกษาปีที่ ๖

๓. ระยะเวลาที่บวช

๑. ☐ ๑ ปี
๒. ☐ ๒ ปี
๓. ☐ ๓ ปี
๔. ☐ ๔ ปี
๕. ☐ ๕ ปี
๖. ☐ ๖ ปี

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาว่าท่านมีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อมากน้อย
เพียงไร แล้วทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงตามความเห็นของท่าน

ข้อ	แรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับ เยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑. คำถามด้านสถาบัน					
๑	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เป็นสถาบันที่มีชื่อเสียง					
๒	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เป็นโรงเรียนที่มีครูมีความรู้ความ เชี่ยวชาญ					
๓	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาเป็นโรงเรียนที่จบการศึกษาแล้ว ได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงาน					
๔	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาเป็นที่รู้จักได้รับการยอมรับจาก คนในสังคม					
๕	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษามีชื่อเสียงด้านคุณธรรมจริยธรรม					
	๒. คำถามด้านเหตุผลส่วนตัว					
๖	มีความชอบในความเป็นสมณะเพศ					
๗	ต้องการศึกษาต่อในระดับสูง					
๘	ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของตนเอง					
๙	เพื่อนส่วนใหญ่นิยมศึกษาต่อโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา					
๑๐	บุคคลที่นักเรียนประทับใจเคยศึกษาใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา					

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชนในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาว่าท่านมีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อมากน้อย
เพียงไร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงตามความเห็นของท่าน

ข้อ	แรงจูงใจในการศึกษาสำหรับ เยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๓. คำถามด้านครอบครัว และบุคคล ที่เกี่ยวข้อง					
๑๑	ครอบครัวสนับสนุนให้เข้ามาศึกษา ต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา					
๑๒	ผู้ปกครองแนะนำให้เข้ามาศึกษาต่อใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา					
๑๓	ครูแนะแนวแนะนำให้เข้ามาศึกษาต่อ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา					
๑๔	รุ่นพี่แนะนำให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา					
๑๕	บุคคลที่นักเรียนเคารพนับถือส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา					
	๔. คำถามด้านการจัดการเรียนการสอน					
๑๖	หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ					
๑๗	หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอนมีความเหมาะสมกับผู้เรียน					
๑๘	มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับหลักสูตร					
๑๙	มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างหลากหลายและเหมาะสม กับผู้เรียน					
๒๐	มีระบบการวัดและประเมินผลการ จัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย					

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชนในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาว่าท่านมีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อมากน้อย
เพียงไร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงตามความเห็นของท่าน

ข้อ	แรงจูงใจในการศึกษาสำหรับ เยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๕. คำถามด้านความสำเร็จ					
๒๑	ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีทักษะ มีความรู้ ความสามารถ					
๒๒	ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีคุณธรรม และจริยธรรม					
๒๓	ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีทักษะความรู้ตรง กับความต้องการของตนเอง					
๒๔	ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถในการศึกษาต่อระดับสูง					
๒๕	ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับของสังคม					
	๖. คำถามด้านการประชาสัมพันธ์					
๒๖	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจ					
๒๗	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือ					
๒๘	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน					
๒๙	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์โดยใช้ หลักหลายช่องทาง					
๓๐	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่ง่ายต่อ การเข้าถึงข้อมูลของนักเรียน					

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาสำหรับเยาวชนในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาว่าท่านมีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อมากน้อย
เพียงไร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงตามความเห็นของท่าน

ข้อ	แรงจูงใจในการศึกษาสำหรับ เยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๗. คำถามด้านสภาพแวดล้อม					
๓๑	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามี สภาพแวดล้อมที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน					
๓๒	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีอาคารสถานที่พร้อมต่อการจัดการศึกษา					
๓๓	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษามีความปลอดภัย					
๓๔	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษามีความสงบร่มรื่นเหมาะต่อ การจัดการเรียนการสอน					
๓๕	โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษามีบุคลากรที่พร้อมในการจัด การเรียนการสอน					
	๘. คำถามด้านเศรษฐกิจและสังคม					
๓๖	นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะฐานะทางครอบครัวยากจน					
๓๗	นักเรียนเลือกศึกษาต่อเพราะต้องการ ลดภาระของผู้ปกครองในการส่งเรียน ต่อในระดับสูง					
๓๘	นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะเสียค่าเล่าเรียนถูกกว่าที่อื่น					
๓๙	นักเรียนเลือกศึกษาต่อโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะสภาพแวดล้อมไม่อำนวยต่อ การศึกษาโรงเรียนอื่น					
๔๐	นักเรียนเลือกศึกษาต่อเพราะต้องการ ให้ปลอดภัยจากอบายมุข					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

คำชี้แจง: โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ข้อเสนอแนะ

[illegible]

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถาม

พระอาทิตย์ เสียดัง (มาเยอะ)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง

“แรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นด้วยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ด้วย และขอกราบขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

พระอาโช เสี่ยง (มาเยอะ)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง

“แรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สถานที่สัมภาษณ์.....

ตั้งแต่วันที่.....น. ถึงเวลา.....น.

รวมระยะเวลาสัมภาษณ์..... ชม..... นาที

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา

๑. ท่านคิดว่าจะทำอย่างไรจึงจะจูงใจให้เยาวชนเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มากขึ้น

[illegible]

๒. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

This image shows a single sheet of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

แบบสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย เรื่อง

“แรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้สนทนากลุ่ม

ผู้แสดงความความคิดเห็น.....

ตำแหน่ง.....

สนทนากลุ่มเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สถานที่สนทนากลุ่ม.....

ตั้งแต่วันที่.....น. ถึงเวลา.....น.

รวมระยะเวลาสนทนากลุ่ม..... ชม..... นา

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา

๑. ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชน
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ฉบับร่าง) ว่าเป็นอย่างไรบ้าง

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

ภาคผนวก ง

ภาพการวิจัย



สัมภาษณ์ นายณรงค์ศักดิ์ อินเทพ
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนโสภณจรรย์ธรรมวิทยา จังหวัดเชียงราย
๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ พระประพนธ์น้อย อนุตโตโร
รองผู้อำนวยการโรงเรียนโสภณจรรย์ธรรมวิทยา จังหวัดเชียงราย
๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ พระปลัดณรงค์ธรรม กตธมโม
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีไ้วิทยา จังหวัดเชียงราย
๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ อุปเสน
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดแก่นเหนือวิทยา จังหวัดเชียงราย
๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ พระครูวิสุทธิวรณารถ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดงชัยพิทยา จังหวัดเชียงราย
๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์, พระอดิศร อนุตฺตโร
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดฝางหมื่นวิทยา จังหวัดเชียงราย
๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ นายอรรถพล ชุ่มชัย
 อาจารย์หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดศรีไค์วิทยา จังหวัดเชียงราย
 ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ นายทินกร ปานดีระรังษี
 อาจารย์ฝ่ายบริหารงานทั่วไปโรงเรียนวัดศรีไค์วิทยา จังหวัดเชียงราย
 ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ นายทรงกฤต เรือนสิทธิ์
อาจารย์ฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา จังหวัดเชียงราย
๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ นายกมลชัย ใจสิทธิ์
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนพุทธธวาสวิทยา จังหวัดเชียงราย
๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑



ภาพการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
เรื่อง การจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑



ภาพการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
เรื่อง การจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑



ภาพการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
เรื่อง การจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑



ภาพการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
เรื่อง การจูงใจในการศึกษาต่อสำหรับเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ : พระอาโช เสี้ยกัง (มาเยอะ)
ว/ด/ป เกิด : ๑๖ มกราคม ๒๕๒๙
ภูมิลำเนา : บ้านสันติคีรี ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
การศึกษา : พุทธศาสตรบัณฑิต พธ.บ. (การสอนภาษาอังกฤษ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
: พุทธศาสตรมหาบัณฑิต พธ.ม. (บริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อุปสมบท : ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒
สังกัด : วัดโพธิ์แมนคุณาราม ๓๒๓ สารุประดิษฐ์ ซอย ๑๙ แขวงช่องนนทรี
เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๕๙
ปีที่สำเร็จการศึกษา: ปีการศึกษา ๒๕๖๑
ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดโพธิ์แมนคุณาราม ๓๒๓ ถนนสารุประดิษฐ์ ซอย ๑๙ แขวงช่องนนทรี
เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๒๐, โทร. ๐๘๓-๐๐๓๖-๘๕๗,
E-mail: larmsiakang@hotmail.com