



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

ความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบสถานีสอยย่อย
ผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจต่ออัตราการสละสิทธิ์ของนักศึกษา
หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555

The Satisfaction of Multiple Mini Interview incorporate with
Motivational Technique on the Dropout Rate of Nursing
Students Applicants, 2012 Academic year

นางสาวสุรดา โนนสุภาพ

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

กันยายน 2561



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

ความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย
ผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจต่ออัตราการสละสิทธิ์ของนักศึกษา
หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555

The Satisfaction of Multiple Mini Interview incorporate
with Motivational Technique on the Dropout Rate of
Nursing Students Applicants, 2012 Academic year

ที่ปรึกษาโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ทิรา เจียรณัย

คณะผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการ

นางสาวสุรดา โนนสุภาพ

สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

กันยายน 2561

คำนำ

การศึกษาความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจต่ออัตราการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการและนักเรียนต่อการใช้รูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 3) เพื่อศึกษาอัตราการสละสิทธิ์และสาเหตุการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 เพื่อลดจำนวนการสละสิทธิ์ของนักศึกษา ในปีการศึกษา 2555 ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของนักเรียน คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ และผู้ปกครองรูปที่มีต่อรูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจ และเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงรูปแบบการสอบสัมภาษณ์ และกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต่อไป

(นางสาวสุรดา โนนสุภาพ)

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการและนักเรียนต่อการใช้รูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 3) เพื่อศึกษาอัตราการสละสิทธิ์และสาเหตุการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 เพื่อเป็นการลดอัตราการสละสิทธิ์ของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์นักเรียนและผู้ปกครองที่เข้ารับการสอบสัมภาษณ์เพื่อเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2555 จำนวน 294 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ จำนวน 151 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. กิจกรรมการสัมภาษณ์แบบ Multiple Mini Interview (MMI)
2. กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปกครองและผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับการสัมภาษณ์ต่อรูปแบบการสัมภาษณ์แบบ MMI
4. แบบสอบถามความพึงพอใจของกรรมการสัมภาษณ์ต่อรูปแบบการสัมภาษณ์แบบ MMI
5. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อกิจกรรมการจูงใจ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสถาบัน สรุปได้ดังนี้

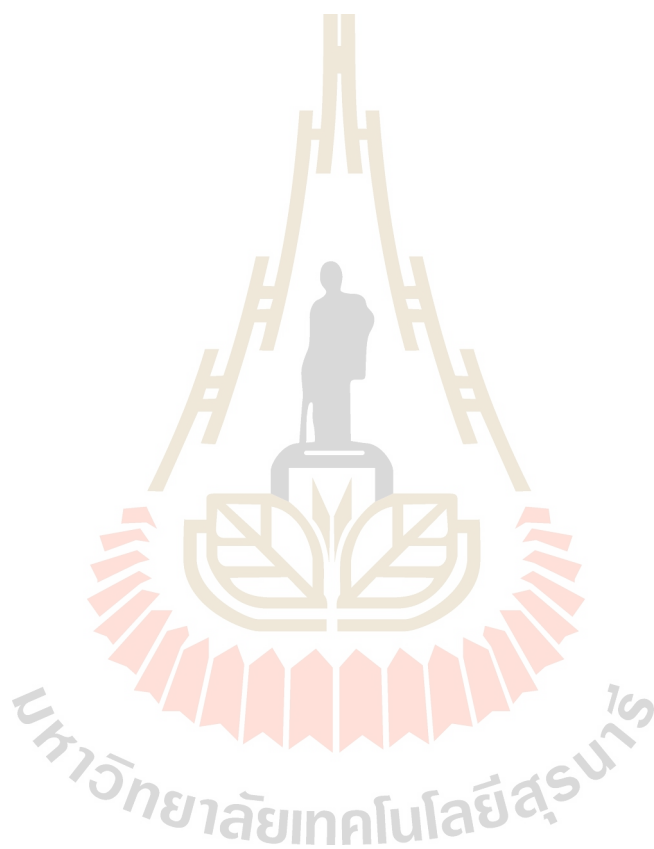
1. ผลการประเมินผลความพึงพอใจ
 - 1.1 นักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ในระดับมากที่สุด (Mean=4.76, S.D.=0.48)
 - 1.2 ผู้ปกครองนักเรียนที่เข้ารับการสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ ในระดับมากที่สุด (Mean=4.86, S.D.=0.39)
 - 1.3 คณะกรรมการผู้สอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ในระดับมากที่สุด (Mean=4.74, S.D.=0.45)
2. ข้อมูล ณ วันเปิดภาคการศึกษา 2555 พบว่ามีผู้สละสิทธิ์ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 จากผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษาทั้งหมด 48 คน ลดลงจากปีการศึกษา 2554 ถึงร้อยละ 16.67 (ปีการศึกษา 2554 มีผู้สละสิทธิ์จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 จากผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษาทั้งหมด 48 คน)

3. จากผลการติดตามผู้สละสิทธิ์ทั้ง 18 คน พบว่า ร้อยละ 72.22 เลือกเรียนหลักสูตร
พยาบาลศาสตรบัณฑิต สถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นด้วยเหตุผล ดังนี้

3.1 ใกล้บ้าน (ร้อยละ 33.33)

3.2 มทส. เปิดใหม่ยังไม่มีนักศึกษาจบ จึงยังไม่แน่ใจว่าจบแล้วจะมีงานทำหรือไม่
(ร้อยละ 16.67)

3.3 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีทุนการศึกษาให้
(ร้อยละ 55.56)



Abstract

Objectives: The objectives of this research were to 1) find the suitable way of recruiting students who were interested in becoming nursing students at Institute of Nursing (IN), Suranaree University of Technology (SUT), 2) determine parents/guardians' satisfaction on motivation activity and 3) study the disclaim rate of the eligible nursing applicants, academic year 2011. **Methods:** The sample of this study consisted of the interviewees, students and guardians who passed the exam and were eligible for the interview session, academic year 2011. Total of 151 respondents out of 294 answered the satisfy questionnaire. The tools used for this study comprised of 1) Interview Activity of Multiple Mini interview (MMI), 2) Motivation Activity for guardian and who have the right of interview, 3) Satisfaction questionnaire of MMI, 4) Satisfaction questionnaire interviewing for committee of MMI and, 5) Satisfaction questionnaire of guardian for motivation Activity. Data were analyzed by using descriptive statistics. **Results:** Students satisfied with the MMI interview format at the highest level (Mean=4.76, S.D.=0.48). Guardians satisfied with the motivate activities at the highest level (Mean=4.74, S.D. = 0.45). The interviewees satisfied with the MMI interview format at highest level (Mean=4.74, S.D. = 0.45). Based on record, out of 48 eligible students, there were 18 candidates (37.50%) declined to study in Nursing. It is a decreasing rate compare to 2010 academic year (54.17%). As following the all 18 disclaimers, it was found that 72.22% chose to study at other institutes. The reasons were 1) close to hometown (33.33%), 2) IN, SUT was newly established and has had no graduate students yet (16.67%), therefore; they were not confident about the secure job being offered, and 3) they were offered scholarships by Colleges of Nursing under the Ministry of Public (55.56%).

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยสถาบันฉบับนี้สามารถดำเนินการมาได้และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและคณะกรรมการวิจัยสถาบันที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนทุนวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำให้การทำวิจัยนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีเกียรติ อนันต์สวัสดิ์ ที่ให้ความสำคัญต่อการสัมภาษณ์ในรูปแบบสถานีสอบย่อย (Multiple Mini Interview: MMI) และรองศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ทิรา เจียรณัย ที่ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยและให้การสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ อันได้แก่ คณะกรรมการสัมภาษณ์ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

นางสาวสุรดา โนนสุภาพ



สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 คำถามที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 การสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย.....	6
2.2 แรงจูงใจและการจูงใจ.....	8
2.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.4 แผนการดำเนินงานในการสัมภาษณ์.....	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
3.2 การรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย.....	24
3.2.1 การรวบรวมข้อมูล.....	24
3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	25

สารบัญ (ต่อ)

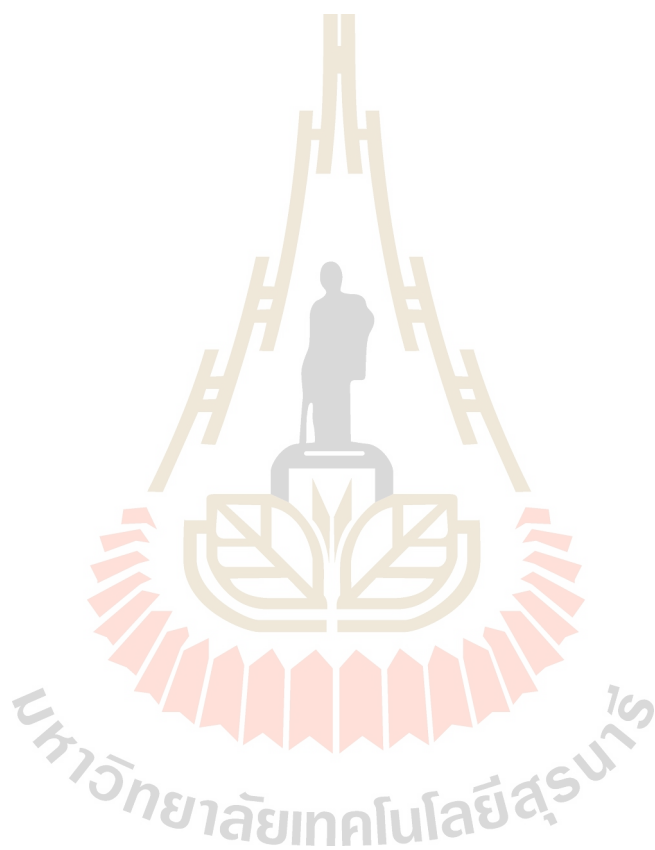
บทที่		หน้า
4	ผลการวิจัย.....	26
	4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	27
	4.2 ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการอบรมสัมมนา.....	30
	4.3 อัตราการสละสิทธิ์และเหตุผลการสละสิทธิ์.....	36
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	37
	5.1 สรุปผลการวิจัย.....	37
	5.2 อภิปรายผล.....	39
	5.3 ข้อเสนอแนะ.....	42
	รายการอ้างอิง.....	43
	ภาคผนวก.....	47
	ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
	ประวัติผู้วิจัย.....	60

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ผลการสำรวจนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2554 เกี่ยวกับการตัดสินใจเลือก ศึกษาต่อในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์.....	3
2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาส์โลว์.....	17
4.1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์.....	27
4.2 ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์.....	28
4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์.....	29
4.4 ความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์....	30
4.5 ความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์..	33
4.6 ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ต่อการจัดกิจกรรม สร้างแรงจูงใจ.....	34
5.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาแพทย์ McMaster และนักศึกษาพยาบาล มทส. ต่อรูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI.....	40

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

Multiple Mini Interview	หมายถึง	การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในส่วนองความ พึงพอใจต่อรูปแบบเชิงสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย ผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจ
สวพย.	หมายถึง	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์
มทส.	หมายถึง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ได้จัดให้มีการรับสมัครเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 ถึงปัจจุบัน ได้มีการเปิดรับสมัครมาแล้วจำนวน 3 รุ่น ๆ ละ 48 คน โดยจะเป็นการรับตรง ในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงพฤศจิกายน ของทุกปี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนหลังจากปีการศึกษา 2552 ถึง ปีการศึกษา 2553 ผู้วิจัยพบว่า มีผู้ที่สนใจสมัครเพื่อเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เพิ่มขึ้นทุกปีจำนวน 772 คน และ 1,200 คน ตามลำดับแต่ก็ยังพบว่าหลังจากที่มีการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ตัวจริง) จำนวน 48 คน และตัวสำรองแล้วนั้น ได้มีการสละสิทธิ์ในการเข้าศึกษาฯ ในปีการศึกษา 2553 มีผู้ที่มีสิทธิ์เข้าศึกษาฯ (ตัวจริง) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 ซึ่งนับได้ว่าเป็นการสละสิทธิ์ที่ค่อนข้างสูง เพราะเกินกว่าครึ่งของผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษาฯ (ข้อมูลการสมัครสอบเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จากสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2555)

นอกจากนี้ จากผลการคัดเลือกนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ในปีการศึกษา 2554 ที่ผ่านมา พบว่าจนกระทั่งถึงวันรายงานตัวเข้าศึกษาที่มหาวิทยาลัยฯ ยังมีนักศึกษาขอลาออก จึงทำให้ต้องเรียกตัวนักศึกษาตัวสำรองซึ่งเป็นลำดับสุดท้ายเพื่อทดแทน ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิตที่เป็นปัจจัยนำเข้า สอดคล้องกับผลการสอบเข้าค่ายเตรียมความพร้อมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2554 ที่พบว่า ผลการสอบในภาพรวมของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์เท่ากับ 62.09 ± 10.06 มีนักศึกษาเพียง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8 เท่านั้นที่มีผลการสอบตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป นอกจากนี้ ยังมีนักศึกษาจำนวนมากถึง 19 คน คิดเป็นร้อยละ 39.58 ที่มีผลการสอบรวมไม่ถึงร้อยละ 60 ซึ่งหากนักศึกษากลุ่มเสี่ยงไม่ได้รับการช่วยเหลือก็อาจมีปัญหาในการเรียนวิชาซีพการพยาบาลต่อไป

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นสัญญาณอันตรายอย่างหนึ่งที่ต้องหามาตรการป้องกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงค้นหาสาเหตุของการสละสิทธิ์ของนักศึกษาดังกล่าว โดยการโทรศัพท์ไปสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล จำนวน 38 คน จากผู้สละสิทธิ์ทั้งสิ้น จำนวน 56 คน

ผลพบว่า นักศึกษาที่สละสิทธิ์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 68.42 ของผู้สละสิทธิ์ที่สามารถติดต่อได้ สอบติดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ดังนี้

1. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	จำนวน 7 คน
2. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	จำนวน 1 คน
3. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	จำนวน 2 คน
4. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	จำนวน 1 คน
5. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ	จำนวน 1 คน
6. วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์	จำนวน 1 คน
7. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท สระบุรี	จำนวน 1 คน
8. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา	จำนวน 3 คน
9. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์	จำนวน 1 คน
10. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์	จำนวน 1 คน
11. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี	จำนวน 2 คน
12. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์	จำนวน 3 คน
13. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช พิษณุโลก	จำนวน 2 คน

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าผู้สละสิทธิ์ทั้งหมดเลือกเรียนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต 13 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เลือกเรียนในสถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงกลาโหม ส่วนอีกร้อยละ 50 เลือกเรียนพยาบาลในสังกัดวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี โดยให้เหตุผลว่า ได้ชำระเงินล่วงหน้ากับสถาบันการศึกษาอื่นไปแล้วเป็นจำนวนเงินหลายหมื่นบาท จึงจำเป็นต้องยอมสละสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่นักศึกษาชำระไว้เพียง 5,000 บาท

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้สอบถามข้อมูลกลุ่มนักศึกษาที่ตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2554 พบผลดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ผลการสำรวจนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2554 เกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหลักสูตร
พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 46)

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	6.52
หญิง	43	93.48
ภูมิลำเนา		
ภาคเหนือ	3	6.52
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40	86.96
ภาคตะวันออก	3	6.52
ผู้ที่มีส่วนในการเลือกสถานศึกษา		
พ่อแม่ ผู้ปกครอง	29	63.04
ตนเอง	28	60.87
เพื่อน พี่ อาจารย์	2	4.35
เหตุผลที่เลือก สวพย. มทส. (3 อันดับแรก)		
เชื่อมั่นในศักยภาพของสถาบัน	10	21.74
ใกล้บ้าน	8	17.39
จบแล้วมีงานทำ	6	13.04
มหาวิทยาลัยในฝัน (3 อันดับแรก)		
มทส.	19	41.30
ขอนแก่น	9	19.57
มหิดล	7	15.22
สิ่งที่ประทับใจตั้งแต่กระบวนการรับ (3 อันดับแรก)		
การต้อนรับของพี่ ๆ	16	34.74
คณะกรรมการสัมภาษณ์เอาใจใส่ ใจดี	15	32.61
การจัดระบบการสอบที่ดี	10	21.74
สิ่งที่ไม่ประทับใจตั้งแต่กระบวนการรับ (3 อันดับแรก)		
การเดินทางไม่สะดวก อาคารห่างกันมาก	6	13.04
การรอสอบสัมภาษณ์นานเกินไป	6	13.04
อื่น ๆ อากาศร้อน เวลาในการทำข้อสอบน้อย การตรวจสอบสุขภาพ	6	13.04

สำรวจเมื่อ 17 พฤษภาคม 2554

จากข้อมูลที่น่าเสนอข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 ที่เหมาะสมจากรูปแบบการสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย (Multiple Mini Interview: MMI) ผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองที่ สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์นำมาใช้ในการคัดเลือกนักศึกษาเข้าศึกษาต่อในปีการศึกษา 2555 ว่ามีความเหมาะสมในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหรือไม่ เพื่อลดจำนวนการสละสิทธิ์ของนักศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการและนักเรียนต่อการใช้รูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555

1.2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555

1.2.3 เพื่อศึกษาอัตราการสละสิทธิ์และสาเหตุการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555

1.3 คำถามที่ใช้ในการวิจัย

1.3.1 ความพึงพอใจกลุ่มคณะกรรมการ และนักเรียน ต่อการจัดกิจกรรมการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI เป็นอย่างไร

1.3.2 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างไร

1.3.3 อัตราการสละสิทธิ์ ในปีการศึกษา 2555 เป็นอย่างไร

1.3.4 เหตุผลของผู้สละสิทธิ์ ปีการศึกษา 2555 เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 รูปแบบและวิธีการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม

1.4.2 ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 28 คน ผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์เพื่อเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 129 คน และนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์เพื่อเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 137 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความพึงพอใจของคณะกรรมการ ผู้ปกครอง นักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ และนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์เพื่อเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 ด้านกระบวนการการสอบสัมภาษณ์ รูปแบบการสอบสัมภาษณ์ และด้านกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการนำเยี่ยมหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย และกิจกรรมรุ่นพี่ปฐมนำ

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย (Multiple Mini Interview: MMI) หมายถึง รูปแบบการสัมภาษณ์ที่ประกอบไปด้วยชุดคำถามเชิงโครงสร้าง มีประโยชน์ในการประเมินคุณสมบัติผู้สอบที่ไม่ใช่ความรู้เชิงวิชาการที่ส่วนใหญ่สามารถใช้ข้อสอบวัดได้ คุณสมบัติดังกล่าว ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการตัดสินใจ ทักษะทางสังคมและความไวเชิงวัฒนธรรม ผู้สอบจะได้รับชุดคำถามและหมุนเวียนไปในแต่ละสถานีจนครบ 4 สถานี เวลาที่ใช้ในการตอบคำถาม ไม่เกินสถานีละ 4-8 นาที หรือกำหนดโดยคณะกรรมการ ชุดคำถามประกอบด้วย

1. คำถามเชิงจริยธรรม
2. คำถามวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
3. คำถามเพื่อวัดทักษะการสื่อสาร
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของประเทศไทย

ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในส่วนของความพึงพอใจต่อรูปแบบเชิงสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง กิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้สอบและผู้ปกครองในการตัดสินใจเลือกเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

อัตราการสละสิทธิ์ หมายถึง จำนวนผู้สอบผ่านการคัดเลือกให้เข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่สละสิทธิ์การเข้าเรียน คิดเป็นร้อยละ

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ จะได้นักศึกษาที่มีความสนใจ และตั้งใจจริงที่จะเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และจำนวนการสละสิทธิ์ของบุคคลผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษาลดลง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการและนักเรียนต่อการใช้รูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 3) เพื่อศึกษาอัตราการสละสิทธิ์และสาเหตุการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 เพื่อลดจำนวนการสละสิทธิ์ของนักศึกษาในปีการศึกษา 2555 โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 การสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย (Multiple Mini Interview: MMI)
 - 2.1.1 ความหมายและความเป็นมาของการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย
 - 2.1.2 รูปแบบและขั้นตอนของการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย
- 2.2 แรงจูงใจและการจูงใจ
 - 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ
 - 2.2.2 ลักษณะของแรงจูงใจ
 - 2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 2.2.4 ธรรมชาติของแรงจูงใจ
 - 2.2.5 รูปแบบของแรงจูงใจ
 - 2.2.6 แนวทางการสร้างแรงจูงใจ

2.1 การสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย (Multiple Mini Interview: MMI)

2.1.1 ความหมายและความเป็นมาของการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย

การสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย (Multiple Mini Interview: MMI) หมายถึง รูปแบบการสัมภาษณ์ที่ใช้การประเมินทักษะต่าง ๆ ของผู้รับการสัมภาษณ์ ด้วยข้อคำถามที่หลากหลายมิติ และใช้ระยะเวลาสั้น ๆ ในการตอบ (Eva, Reiter, Rosenfeld & Norman, 2004, June)

การสอบสัมภาษณ์รูปแบบดังกล่าวเริ่มใช้ครั้งแรกเมื่อปี 2001 ที่คณะแพทยศาสตร์ เดอกรูเต (DeGroot) มหาวิทยาลัย McMaster ประเทศแคนาดาต่อมาได้เริ่มใช้กันอย่างแพร่หลายในประเทศ

ในแถบทวีปอเมริกาเหนือ เนื่องจากประการที่หนึ่ง รูปแบบการสัมภาษณ์แบบดั้งเดิม ไม่สามารถคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนแพทย์ว่าจะมีผลการเรียนที่ดีจริง ประการที่สองเมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพแล้ว ปัญหาที่พบบ่อยคือมีการร้องเรียนจากผู้ป่วยซึ่งปัญหาเหล่านั้นไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะของแพทย์ หากแต่เกี่ยวข้องกับทักษะอื่น ๆ เช่น ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคุณธรรมและจริยธรรมของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์ (Eva, Reiter, Rosenfeld & Norman, 2004, October; Michael, Brendan, David, Ross, Alister & Evelyne, 2009, February)

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานในอนาคตของแพทย์ มหาวิทยาลัย McMaster เริ่มการวิจัยและพัฒนา MMI ในปี 2001 ด้วยการวิจัยนำร่องกับนักศึกษาอาสาสมัครจำนวน 18 คน ที่ต้องการศึกษาในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ ผลการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นสูงมาก ($\alpha = 0.81$) จึงนำไปสู่การศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นในปี 2002 มีอาสาสมัครเข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนมากและความน่าเชื่อถือของการทดสอบโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Eva et al., 2004, October) จนในที่สุดแพทยสภาแห่งประเทศแคนาดาให้การรับรองว่า การสอบแบบ MMI เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานของแพทย์อย่างมืออาชีพและความสามารถในการสื่อสารกับผู้ป่วยจนประสบความสำเร็จ (Eva et al., 2004, June.; Eva, et al. 2004, October; Eva, Reiter, Trinh, Wasi, Rosenfeld & Norman, 2009, August; Moreau, Reiter, Eva, Rosenfeld & Norman, 2007, April) จนกระทั่งในปี 2004 สถาบันการศึกษาทางด้านแพทยศาสตร์จำนวนมาก ได้นำวิธีการสอบแบบ MMI ไปใช้อย่างแพร่หลาย ต่อมาในปี 2008 MMI ถูกใช้เป็นการทดสอบในการรับนักศึกษาของโรงเรียนแพทย์ในแคนาดา ออสเตรเลียและอิสราเอลเช่นเดียวกับโรงเรียนแพทย์อื่นๆ ในสหรัฐอเมริกาและบรูไน ในปี 2009 ได้มีการนำ MMI มาขยายผลใช้ในการทดสอบเพื่อรับนักศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์หลายสาขา ได้แก่ ทันตแพทย์ เทคนิคการแพทย์ สัตวแพทย์ เภสัชศาสตร์ และพยาบาลศาสตร์ (Marianna, Jocelyn & Rodney, 2009, June)

2.1.2 รูปแบบและขั้นตอนของการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย

รูปแบบของ MMI เป็นการประเมินทักษะของผู้เข้ารับการทดสอบด้วยการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็นสถานีย่อย ๆ ที่เน้นทักษะด้านสังคมมากกว่าความรู้ด้านวิชาการ ได้แก่ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการสื่อสาร คุณธรรม จริยธรรม รูปแบบคำถามเป็นคำถามแบบมีโครงสร้าง และเกณฑ์การตัดสินการให้คะแนนอย่างชัดเจน

ขั้นตอนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (Eva, Rosenfeld, Harold & Norman, 2004, March); Rosenfeld, Reiter, Trinh & Eva, 2008)

2.1.2.1 การจัดสถานี (Station) จำนวนสถานีย่อยจะถูกกำหนดให้สอดคล้องกับสิ่งที่สถาบันการศึกษาต้องการวัดตามทักษะต่าง ๆ ที่กำหนด

2.1.2.2 การหมุนเวียนและระยะเวลาในการสัมภาษณ์ (Circuits of Station) ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ทุกรายจะถูกหมุนเวียนให้เข้ารับการสัมภาษณ์ในทุกสถานีย่อย โดยระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละสถานีจะใช้เวลาไม่เกิน 8-10 นาที

2.1.2.3 ผู้สัมภาษณ์ (Interviewer) ผู้สัมภาษณ์จะมีโอกาสสัมภาษณ์นักศึกษาทุกคน ด้วยการใช้โจทย์คำถามเดียวกัน และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.1.2.4 ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ (Interviewee) ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์จะหมุนเวียนผ่านทุก Station ที่กำหนด และตอบคำถาม และ/หรือแสดงความคิดเห็นต่อข้อคำถาม ด้วยระยะเวลาที่เท่าเทียมกัน

2.1.2.5 คณะกรรมการ (Administrators) ในแต่ละการหมุนเวียนจะมีผู้ควบคุมกำกับให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนสถานีอย่างยุติธรรม

2.2 แรงจูงใจและการจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ (Definition of Motive and Motivation)

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมายแรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (Move)" ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

1) แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters, 1978) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือแรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ นั่นเอง

2) แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม" (Loudon & Bitta, 1988)

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
- 2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

ส่วนการจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ดังนี้

1) การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ" (Schiffman & Kanuk, 1991)

2) การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (Woolfolk, 1995)

3) การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan, 1996)

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจังมีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า “แรงจูงใจ” ด้วย

2.2.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าที่จะชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นลักษณะของแรงจูงใจเป็นดังนี้

1. แรงจูงใจอยู่บนรากฐานของความต้องการ (Founded on needs) คือ แรงจูงใจจะอยู่เดี่ยว ๆ ไม่ได้ ต้องมีความต้องการเป็นรากฐานเสมอ เหมือนบ้านไม่สามารถจะอยู่ได้โดยไม่มีเสาเข็ม ความต้องการอยู่โดดเดี่ยวได้ แต่แรงจูงใจอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ ความต้องการที่ไม่มีแรงจูงใจมาก่อตั้งจะไม่กวนใจบุคคลนั้น แต่ความต้องการที่มีแรงจูงใจมาต่อยอดด้วยจะรบกวนจิตใจบุคคลนั้นทันที จะกลายเป็นความเครียด ความไม่สมดุลขึ้นมาทันที จากการที่มนุษย์มีแรงจูงใจอยู่บนรากฐานของความต้องการ

2. แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นการกระทำ (Actuators) คือ ถ้ามีความต้องการแต่ไม่มีแรงจูงใจ การกระทำจะไม่เกิด แต่ถ้ามีความต้องการและมีแรงจูงใจอยู่ด้วยกันก็จะเกิดการกระทำ เปรียบเสมือนว่าความต้องการเป็นลูกปืนที่อยู่ในปืนเรียบร้อย แต่แรงจูงใจเปรียบเสมือนไกปืนถ้ามีลูกปืนแต่ไม่มีไกปืนก็ยิงไม่ได้ ถ้าลั่นปืนก็จะเกิดการทวงงานทันที

3. แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม (Direct action)ว่าจะให้ส่งผลไปสู่ทิศทางใด เช่น การมาเรียนหนังสือ บางคนก็คิดว่าจะต้องอ่านหนังสือดีหรือไม่ จะต้องเข้ารับการสอนเสริมไหม จะมีผลต่อการทำงานไหม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ อยู่ที่แรงจูงใจทั้งสิ้น ถ้าบุคคลรักความก้าวหน้า อยากเป็นคนมีความรู้มีคุณวุฒิ อยากสอบผ่านด้วยคะแนนที่สูง แรงจูงใจนี้ก็จะควบคุมพฤติกรรมบุคคลนั้นให้อ่านหนังสือดี ๆ ให้เข้ารับการสอนเสริม ให้ทำการบ้านสม่ำเสมอ ให้มีความพร้อมก่อนเข้าสอบ สิ่งเหล่านี้จะถูกกำหนดด้วยแรงจูงใจ

4. แรงจูงใจจะเป็นตัวเลือกเป้าหมายของชีวิต (Goal selectors) เพราะบุคคลมีความอยากอย่างไร ต้องการผลักดันชีวิตไปตรงไหน จะทำให้ผู้นั้นตั้งเป้าหมายของตัวเอง เช่น อาจารย์อยาก

เขียนตำรา ทำไมถึงอยากเขียนตำรา เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้คนยอมรับผลงานเขียนตำราของอาจารย์ในเชิงวิชาการไมใช่นักธุรกิจที่เชี่ยวชาญ ด้านการปฏิบัติแต่เพียงอย่างเดียว

5. แรงจูงใจเป็นตัวลดความเครียดหรือความไม่สมดุล (Tension reduction) เช่น อยากมีคุณวุฒิ มีความรู้ระดับปริญญาตรี ก็มีแรงจูงใจให้มาสมัครเรียน เพื่อลดความเครียดหรือความไม่สมดุลอันนั้น

6. แรงจูงใจเป็นตัวปฏิบัติการภายใต้สภาวะแวดล้อม (Operating in environment) เช่น นาย ก อยากมีบ้านของตนเองและมีเงินเพียงพอเรียบร้อย แต่ยังไม่ซื้อ เพราะขาดแรงจูงใจทั้งที่มีความต้องการ เมื่อนาย ก แต่งงานจึงเกิดแรงจูงใจให้ไปซื้อเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยของครอบครัวจากตัวอย่างนี้จะเห็นได้ว่า นาย ก จะต้องดูสถานภาพหรือสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบว่า นาย ก ควรเกิดแรงจูงใจหรือไม่ หมายความว่าแรงจูงใจนั้นจะเลือกเกิดขึ้นตามสภาวะแวดล้อมในขณะนั้นด้วย

2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจ แรงจูงใจมี 2 ประเภทดังนี้

2.3.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดี แต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2.3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น ค่านิยมในสาขาวิชาที่เรียน สถาบันการศึกษา รางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

2.2.4 ธรรมชาติของแรงจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่หวังไว้มีค่าหลายค่าซึ่งเกี่ยวข้องกับการจูงใจอย่างใกล้ชิด ได้แก่

2.2.4.1 ความต้องการ

ความต้องการ (Needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลเกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น คนที่รู้สึกเหนื่อยล้าโดยการนอน หรือนั่งพัก หรือเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนนักริยาบทดูหนังฟังเพลง คนที่ถูกทิ้งให้อยู่คนเดียวเกิดความต้องการความรัก ความสนใจจากผู้อื่น เป็นแรงผลักดันให้คน ๆ นั้นกระทำการบางอย่าง เพื่อให้ได้รับความรักความสนใจความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุ

จุดหมายปลายทางที่ต้องการนั้นส่วนใหญ่เกิดเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล ความต้องการในคนเรามีหลายประเภทนักจิตวิทยาแต่ละท่าน จะอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กัน แต่โดยทั่วไปแล้ว เราอาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการทางกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน และต้องการทางเพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลกระทำการ เพื่อสนองความต้องการดังกล่าวเรียกแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้ว่า แรงจูงใจทางชีวภาพ หรือทางสรีระ (Biological motives)

2) ความต้องการทางสังคม หรือ ความต้องการทางจิตใจ (Social or Psychological Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคงปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้เป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวคือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่าแรงจูงใจทางสังคม (Social Motives)

2.2.4.2 แรงขับ (Drives)

แรงขับ เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการ และแรงขับมักเกิดควบคู่กัน คือเมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้น ๆ ไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเราเรียกว่าเป็นแรงขับนอกจากนั้นแรงขับยังหมายถึง สภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยาคือ ใจสั่น ตาลอย หงุดหงิด อารมณ์เสีย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในหน่วยงาน เช่น การเร่งร้อนหาข้อสรุปจากการประชุม ในบรรยากาศที่ผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อยแทนที่จะได้ข้อสรุปที่ดี บางครั้งกลับก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้งไม่ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการ หรือเพราะด้วยความหิว ความเหนื่อยทำให้รีบสรุปและตกลงเรื่องงานโดยขาดการไตร่ตรองเพื่อจะได้รับประทานอาหารและพักผ่อน ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่องานได้แต่ในบางกรณีบุคคลบางคนก็อาจฉวยโอกาสของการที่คนในที่ประชุมอยู่ในภาวะมีแรงขับด้านความหิว ความเหนื่อย มาเป็นประโยชน์ให้ลงมติบางเรื่องโดยง่ายและรวดเร็วเพื่อประโยชน์ต่องาน

2.2.4.3 สิ่งล่อใจ (Incentives)

สิ่งล่อใจ เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จัดเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การชักจูงให้คนงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานให้เป็นที่ปรากฏ การประกาศเกียรติคุณ หรือการจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานหรือบุคคลดีเด่นประจำปี การจัดทำเนียบ "Top Ten" หรือสิบสาขาดีเด่นขององค์การ การมอบโล่รางวัลแก่ฝ่ายงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมในรอบปี ฯลฯ ตัวอย่างที่ยกมาเหล่านี้ จัดเป็นการใช้สิ่งล่อใจ

มาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่นักงานขององค์กรทั้งสิ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งล่อใจนั้น อาจเป็น วัตถุประสงค์เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

2.2.4.4 การตื่นตัว (Arousal)

การตื่นตัว เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมสมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมที่จะเคลื่อนไหวหนักกีฬาที่อ่อนเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬาพนักงานต้อนรับที่พร้อมให้บริการแก่ลูกค้า ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวนี้เปรียบเหมือนเครื่องยนต์ที่ติดเครื่องพร้อม จะทำงานบุคลากรในองค์กรถ้ามีการตื่นตัวในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ทำงานได้ดีขึ้นแต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาธรรมชาติ พฤติกรรมของมนุษย์พบว่า การตื่นตัวมี 3 ระดับคือ การตื่นตัวระดับสูง การตื่นตัวระดับกลาง และการตื่นตัวระดับต่ำระดับที่นักจิตวิทยาค้นพบว่าดีที่สุดได้แก่ การตื่นตัวระดับกลาง ถ้าเป็นการตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจ หรือตื่นเต้นขาดสมาธิในการทำงาน ถ้าตื่นตัวระดับต่ำก็มักทำงานเฉื่อยชา ผลงานเสร็จช้าและจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัว มีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในตัวได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคล แต่ละคน ที่มีต่าง ๆ กันทั้งในส่วนที่เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และระบบสรีระภายในของผู้นั้น

นักจิตวิทยาที่ทำการศึกษารื่องการตื่นตัวในเชิงสรีระที่มีชื่อเสียง ได้แก่ เฮบบ์ (Donald O. Hebb) (อ้างถึงใน <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>.) ซึ่งได้ ทำการศึกษาไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1955 และค้นคว้าเพิ่มเติมติดต่อกันเรื่อยมา ผลงานล่าสุดเท่าที่ค้นคว้าได้ มีถึง ค.ศ. 1972 พบว่า การตื่นตัวกับอารมณ์ของมนุษย์มีความสัมพันธ์กันและในขณะที่ตื่นตัวการทำงานทางสรีระของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลง เช่น การเต้นของหัวใจจะแรงขึ้น กล้ามเนื้อจะเกร็ง ระบบประสาทอัตโนมัติอยู่ในภาวะพร้อมจะทำงานเต็มที่ ซึ่งนักจิตวิทยามักเรียกภาวะพร้อมของคน ดังกล่าวนี้นว่า "ปฏิกิริยาพร้อมสู้ และพร้อมหนี" ซึ่งคำกล่าวนี้นี้เป็นการเปรียบเทียบอาการตื่นตัวของหมีป่า ถ้ามันจมนมมันก็พร้อมสู้กับศัตรูดังคำกล่าวที่ว่า "สู้จนจนตรอก" แต่ถ้ามันมองเห็นช่องทางหนีมันก็จะหลบหนีออกจากการต่อสู้ นั่นคือพร้อมที่จะทำได้ทุกรูปแบบ

2.2.4.5 การคาดหวัง (Expectation)

การคาดหวัง เป็นการตั้งความปรารถนาหรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป ตัวอย่างเช่นการที่คนงานคาดหวังว่า พวกเขาจะได้รับโบนัสประจำปีสัก 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ ส่งผลให้พนักงานดังกล่าวกระปรีกระเปร่ามีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนก็ อาจจะสมหวัง และมีอีกหลายคนที่ไม่ผิดหวัง ในชีวิตจริงของคนเราโดยทั่วไปสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้น มักไม่ตรงกันเสมอไปช่วงห่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ถ้าห่างกันมากก็อาจทำให้คนงาน คับข้องใจ และเกิดปัญหาขัดแย้งอื่น ๆ ตามมา เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารงาน จึงควรระวังในเรื่อง ดังกล่าวที่จะต้องมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในกันและกัน การสร้างความหวังหรือการ ปลอ่ยให้พนักงานคาดหวังลม ๆ แล้ง ๆ โดยที่สภาพความเป็นจริงทำไม่ได้ อาจจะทำให้เกิดปัญหา

ยุ่งยากที่คาดไม่ถึงในเวลาต่อไป ดังตัวอย่างที่เห็นได้จากการที่กลุ่มคนงานของบริษัทใหญ่บางแห่งรวมตัวกันต่อต้านผู้บริหารและเผาโรงงานเนื่องมาจากไม่พอใจที่ไม่ได้โบนัสประจำปีตามที่คาดหวังไว้ว่าควรจะได้

การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมอีกส่วนหนึ่ง ในองค์การถ้าได้มีการกระตุ้นให้พนักงานทำงานโดยวางแผนและเป้าหมาย ตั้งระดับของผลงานตามที่ควรจะเป็นอาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยยกระดับมาตรฐานของผลงานของพนักงาน ซึ่งเมื่อได้ผลงานดีขึ้นผู้บริหารก็พิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดว่าจะได้ เช่นนี้นับว่าได้รับประโยชน์พร้อมกันทั้งฝ่ายเจ้าของกิจการและผู้ปฏิบัติงาน

2.2.4.6 การตั้งเป้าหมาย (Goal Settings)

การตั้งเป้าหมาย เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งของบุคคล จัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงานธุรกิจ ที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพถ้าพนักงานหรือนักธุรกิจมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน จะส่งผลให้ทำงานอย่างมีแผนและดำเนินไปสู่เป้าหมาย ดังกล่าวเสมือนเรือที่มีหางเสือซึ่งในชีวิตประจำวันของคนเรานั้นจะเห็นว่ามีความบางคนทำอะไร ก็มักประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จดังกล่าว อาจจะมียุทธศาสตร์แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จในการทำงานคือการตั้งเป้าหมายในการทำงานแต่ละงานไว้ล่วงหน้าซึ่งเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารงาน ควรสนับสนุนให้พนักงาน ทำงานอย่างมีเป้าหมายทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและตัวของพนักงานเอง

ที่กล่าวมาทั้งหมดในเรื่องที่มาของแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการ แรงขับสิ่งล่อใจ การตื่นตัว การคาดหวัง และการตั้งเป้าหมายจะเห็นได้ว่าค่อนข้างยากที่จะกล่าวอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกัน โดยเอกเทศทั้งนี้เนื่องจาก แต่ละเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ตัวอย่างเช่นความต้องการ ทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลภายในร่างกายหรือจิตใจมนุษย์อยู่ในภาวะขาดสมดุลไม่ได้ ต้องหาทางสนองความต้องการ เพื่อให้เข้าสู่ภาวะสมดุลส่งผลให้เกิดแรงขับหรือแรงผลักดันพฤติกรรม ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางมุ่งไปสู่เป้าหมาย เมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว แรงผลักดันพฤติกรรมก็ลดลงภาวะสมดุลก็กลับคืนมาอีกครั้งหนึ่ง จากคำอธิบายดังนี้ จะเห็นได้ว่าที่มาของแรงจูงใจหลายเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

ซึ่งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก การสร้างแรงจูงใจนั้นเกิดได้ทั้งการสร้างขึ้นด้วยตนเอง และการสร้างขึ้นโดยผู้อื่น (ที่เรียกว่า การจูงใจ) แรงจูงใจใฝ่เรียนรู้เป็นศักยภาพที่มีอยู่กับตัวผู้เรียน ที่เกิดจากการได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ มาในชีวิตผ่านทาง การได้พบ ได้เห็นตัวอย่าง หรือรูปแบบที่ตรงใจ โดนใจ การได้รับการสั่งสอน การพูดคุย หรือการได้มีการพบปะสังสรรค์ทางสังคมกับคนที่พิเศษบางคน ล้วนมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สอนหรืออาจารย์มีอิทธิพลอย่างมากในการสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ เช่น เจตคติ ความเชื่อ บุคลิกภาพ ความ

ประพฤติ การใช้เวลาทกรรม ความรู้ความสามารถ ความคาดหวัง ตลอดจนความตั้งใจสอนของอาจารย์มีพลังอย่างมากในการสร้างแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ให้กับนักศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งการเสริมแรงจูงใจและการบั่นทอนแรงจูงใจในตัวนักศึกษา

นักศึกษาที่มีอายุน้อยเมื่อพบกับความล้มเหลวแล้วมีแรงจูงใจที่จะพยายามต่อสู้เอาชนะ มีความอดทนอย่างยาวนาน และใช้ความพยายามบ่อยครั้งกว่านักศึกษาที่มีอายุมาก และนักศึกษาที่มีอายุน้อยมองแบบแผนของความพยายามเป็นสิ่งที่ดึงดูดหรือมองในแง่บวก แต่นักศึกษาที่อายุมากมองแบบแผนของความพยายามเป็นดาบสองคม คือ มีทั้งข้อดีและข้อเสียอยู่ด้วยกัน แรงจูงใจที่จะพยายามเอาชนะหรือให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความปรารถนา ถึงแม้จะเป็นการลองผิดลองถูกก็ตาม นักศึกษาอายุน้อยมีความพร้อมและยินดีที่จะลองผิดลองถูกมากกว่านักศึกษาที่อายุมาก และความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการต้องใช้ความพยายามและแรงจูงใจอย่างมากมายนั้นให้ผลเชิงลบ (หมดกำลังใจหรือแรงจูงใจหมดไหม้) มากกว่าความล้มเหลวที่เกิดจากการต้องใช้ความพยายามและแรงจูงใจน้อยหรือไม่ต้องใช้แรงจูงใจเลยซึ่งเกิดได้กับนักศึกษาทุกวัย

สำหรับระดับของแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ นั้น เมื่อนักศึกษาพบกับปัญหาที่มีความซับซ้อนและต้องใช้ความอดทนสาหะในการแก้ปัญหา นักศึกษาที่มีระดับของแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้สูง จะใช้ความพยายามใช้กระบวนการแก้ปัญหา ใช้ยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหา และลองวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา มากกว่านักศึกษาที่มีระดับของแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ต่ำ นักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้สูงและต้องการผลสัมฤทธิ์ตามความปรารถนาจะมีความตั้งใจ อดทน แสวงหายุทธศาสตร์ต่าง ๆ รวมทั้งความรู้ ข้อมูลเชิงลึกอย่างมากในการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุความปรารถนาของตน ส่วนนักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ต่ำจะขาดความสนใจแก้ปัญหา และละความพยายามแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว

นักศึกษาที่มีแรงจูงใจภายในนั้นจะพอใจกับสิ่งท้าทายที่มีความยากในระดับกลาง ขณะที่นักศึกษาที่มีแรงจูงใจภายนอกจะพอใจกับสิ่งท้าทายที่มีความยากในระดับต่ำ นักศึกษาที่มีแรงจูงใจภายนอกมีความโน้มเอียงที่จะใช้ความพยายามน้อยที่สุดเพื่อให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

อย่างไรก็ตามในการเรียนการสอน อาจารย์ไม่สามารถ (และไม่ควร) ที่จะจัดกิจกรรมที่ต้องใช้เฉพาะแรงจูงใจภายในเท่านั้น ถึงแม้ว่าแรงจูงใจภายในนั้นจะมีพลังสูงในการเรียนรู้มากก็ตาม แต่แรงจูงใจภายนอกที่อาจารย์ผู้สอนสร้างขึ้นและทำให้มีความสำคัญสำหรับนักศึกษาในการเรียนรู้ ก็จะสามารถสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะนำมาสู่คุณภาพของการเรียนการสอนได้

2.2.5 รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้

2.2.5.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard

of Excellence) ที่ตนตั้งไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)
- 2) มีความทะเยอทะยานสูง
- 3) ตั้งเป้าหมายสูง
- 4) มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
- 5) มีความอดทนในการทำงาน
- 6) รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- 7) เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
- 8) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

แรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ หรือ ในบางที่เรียกว่า **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** ของนักเรียนนั้นมีธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนาของนักศึกษาที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการของการเรียนรู้ เพื่อบรรลุหรือสัมฤทธิ์ผลตามความปรารถนา การศึกษาระดับอุดมศึกษานี้ไม่ใช่เป็นการศึกษาภาคบังคับ และนักศึกษาก็มีเหตุผลของความปรารถนาอยู่ภายใต้การให้ความสนใจหรือการไม่สนใจกับกระบวนการของการเรียนรู้ และเหตุผลนั้นเป็นมูลฐานของแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักศึกษา สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ แรงจูงใจใฝ่เรียนรู้นั้น นักศึกษาจะแสดงออกมาให้เห็นได้จากความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ความอดทนที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีระยะยาวนาน มิใช่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวช่วยยามเท่านั้น การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่ออาจารย์ที่เป็นผู้สอนคาดหวังว่าจะให้นักศึกษาที่เป็นผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ นักศึกษาก็จะเกิดการเรียนรู้ได้เช่นกัน และนักศึกษาจะมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ถ้าพวกเขามีความศรัทธาในตัวอาจารย์

2.2.5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารีเป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่นซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่นบรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- 2) ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- 3) ตั้งเป้าหมายต่ำ
- 4) หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

2.2.5.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้นพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกที่ตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่าง

ที่ต้องการอาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้อย" เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาดผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
- 2) มักจะต่อต้านสังคม
- 3) แสวงหาชื่อเสียง
- 4) ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงานร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
- 5) ชอบเป็นผู้นำ

2.2.5.4 แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไปบางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

- 1) ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
- 2) ชอบทำร้ายผู้อื่นทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

2.2.5.5 แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไปไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพามีลักษณะสำคัญดังนี้

- 1) ไม่มั่นใจในตนเอง
- 2) ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองมักจะลังเล
- 3) ไม่กล้าเสี่ยง
- 4) ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

2.2.6 แนวทางการสร้างแรงจูงใจ

จากความรู้เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจทั้งหมดที่กล่าวมาอาจใช้เป็นแนวทางแก่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

2.2.6.1 จากแนวความคิดในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ว่าความต้องการขั้นต้น ๆ มาก่อน ถ้ายังไม่ได้สนองความต้องการระดับต้น ๆ ความต้องการระดับสูงขึ้นไปจะยังไม่เกิด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรศึกษาทำความเข้าใจผู้รับเข้ารับการสอบสัมภาษณ์ก่อนว่ามีความต้องการอยู่ในระดับใดแล้วนำสิ่งที่สนองความต้องการดังกล่าวมาเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งในแต่ละระดับขั้นตอนอาจมีต่าง ๆ กัน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ลำดับชั้นความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	สิ่งจูงใจ
1. ความต้องการทางกาย	อาหาร น้ำ การพักผ่อน อากาศ เพศการขับถ่าย	- จัดอาหารเช้าและอาหารว่าง รับรองสำหรับคณาจารย์ ผู้เข้า รับการสอบสัมภาษณ์ และ ผู้ปกครอง - จัดเตรียมสถานที่สำหรับให้ ผู้ปกครองพักผ่อนในขณะที่รอ ผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์
2. ความต้องการความปลอดภัย	ความปลอดภัย ความมั่นคง การคุ้มครอง	- จัดห้องประชุมสำหรับพบ ผู้ปกครองเพื่อให้ผู้ปกครองได้รับ ทราบ ข้อมูล เกี่ยวกับ มหาวิทยาลัยและสำนักวิชาฯ เช่น การเรียน การสอนของ สำนักวิชาฯ การให้ทุนการศึกษา แนวทางการทำงานสำหรับ นักศึกษาหลังจบการศึกษา
3. ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก	กลุ่มพวกพ้องครอบครัวมีส่วนใน สังคม ความรัก การเอาใจใส่	สัมพันธ์ภาพที่ดีและความมี ไมตรีจิตของอาจารย์ รุ่นพี่
4. ความต้องการการยอมรับ	สถานะในสังคมการยกย่อง ชมเชย	การจัดกิจกรรมสำหรับให้รุ่นพี่ได้ พบรุ่นน้อง เพื่อเป็นการบอกเล่า ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่รุ่นพี่ได้รับ ในระหว่างการศึกษาเช่น การได้ ไปนำเสนอผลงานต่างประเทศ การได้รับรางวัลนักศึกษา ที่มี ความประพฤติดี การได้รับทุน จากหน่วยงานต่าง ๆ การได้เข้า ไปช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ

ลำดับชั้นความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	สิ่งจูงใจ
5. ความต้องการความสำเร็จและ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ความคิด สร้างสรรค์	- การสอบสัมภาษณ์ที่ใช้ข้อ คำถามที่เหมือนกันหมดทำให้ผู้ เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ได้ แสดงเจตคติ และทัศนคติ ซึ่ง เป็นความคิดและความรู้สึกรอง ผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์เอง ได้อย่างอิสระเสรี
6. ความต้องการทางสุนทรียะ	ความละเอียดอ่อนในจิตใจ ความงามความดี ความสุขทาง ใจ	- การแนะนำผู้ปกครองและ นักศึกษาให้ทราบว่า การ ประกอบวิชาชีพพยาบาลเป็น วิชาชีพที่ได้ช่วยเหลือชีวิตเพื่อน มนุษย์ให้พ้นจากความทุกข์
7. ความต้องการความสำเร็จและ ความสมบูรณ์แบบในชีวิต	สัมฤทธิ์ผลในงานความภาคภูมิใจ ในตนเอง คุณธรรม ค่านิยมส่วน ตน	- สร้างความรู้สึกรักให้นักศึกษา รู้สึกภูมิใจวิชาชีพพยาบาล

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าความต้องการในแต่ละลำดับชั้น นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ได้มาในสิ่งต่าง ๆ แม้บางขั้นตอนจะมีความคาบเกี่ยวกันอยู่บ้างแต่ก็พอจะมองเห็นความแตกต่าง ในรายละเอียดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นที่ 5-7 ซึ่งเดิมมาสโลว์ไม่แยกจากกัน จัดเป็นขั้นที่ 5 ด้วยกันทั้งหมดต่อมาจึงแบ่งให้ละเอียดออกไป ดังนั้นในขั้นที่ 5-7 ดังกล่าวจึงอาจรวมเป็นขั้นตอนเดียวกันได้

2.2.6.2 จากความรู้ในเรื่องการตื่นตัวที่ว่าการตื่นตัวในระดับที่พอดีมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายที่ดีกว่าระดับอื่น ดังนั้นจึงควรจัดบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการตื่นตัวของผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ในระดับที่พอดีวิธีการเพื่อให้ผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์เกิดการตื่นตัว เช่นอาจจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อม แสง เสียง

2.2.6.3 จากความรู้ในเรื่องการคาดหวังที่ว่า การตั้งระดับความคาดหวังที่เป็นไปได้พอดีและเหมาะสมสำหรับตนเองซึ่งมักจะคาดหวังตามค่านิยมของตนจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งท้าทายให้มีชีวิตชีวาและมานะพยายามให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีให้เกิดแก่ผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ และผู้ปกครอง เพื่อให้ความคาดหวังนั้น ๆ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อจะไม่เกิดความท้อแท้คับข้องใจซึ่งจะสร้างความเสียหายให้กับหน่วยงาน

2.2.6.4 จากความรู้เรื่องในสิ่งล่อใจที่ว่า สิ่งล่อใจเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สัญลักษณ์ คำพูดท่าทีของผู้แวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในบุคคล ใช้เป็นการจูงใจได้ ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพยายามทำความเข้าใจผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์และผู้ปกครอง แล้วใช้สิ่งที่เขาพอใจมาเป็นสิ่งล่อใจให้เกิดพฤติกรรมตามต้องการ อาจจะเป็นรางวัลสิ่งของ คำชม เกียรติบัตร โล่สัญลักษณ์การจัดให้มีการประกวดชิงรางวัลหรือชิงความเป็นหนึ่งในงานบางงาน

2.2.6.5 จากความรู้ในเรื่องแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในที่ว่า แรงจูงใจภายในให้ผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์และผู้ปกครองที่ถาวรมากกว่าแรงจูงใจภายนอก ดังนั้นแม้หน่วยงานจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจภายนอกในช่วงต้นเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีของผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ แต่ก็ต้องพยายามสอดแทรกให้เกิดแรงจูงใจภายในไปด้วย เช่น เมื่อใช้สิ่งล่อใจมาทำให้ผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์และผู้ปกครองพึงพอใจในการที่จะเข้ามาศึกษา เมื่อมีความพึงพอใจก็ทำให้เกิดผลสำเร็จที่ดีความสำเร็จในการศึกษาและเห็นความสำคัญของวิชาชีพ อยากประกอบวิชาชีพพยาบาลอย่างภาคภูมิใจต่อไปจัดว่าเริ่มเกิดแรงจูงใจภายในแล้ว เมื่อได้รับแรงเสริมจากหน่วยงานและรุ่นพี่ให้ตระหนักในความสำคัญของการศึกษาในวิชาชีพมากขึ้น โดยชี้ให้เห็นประโยชน์และคุณค่าในการประกอบวิชาชีพที่ดีก็จะส่งผลให้ผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์มีแนวโน้มตั้งใจศึกษาที่ดีสม่ำเสมอมากขึ้น

2.3 งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วิลาวัลย์ เปลี่ยนสอาด (2551) ได้มีการศึกษาแรงจูงใจของนักศึกษาต่อการเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของนักศึกษาต่อการเข้าศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านทัศนคติ คือ ต้องการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ด้านสถานที่ คือ ความสะดวกในการหาที่พักอาศัย ส่วนด้านการศึกษา คือ สาขาวิชาที่เปิดสอนตรงตามความต้องการของนักศึกษา และค่าใช้จ่ายในการศึกษามีความเหมาะสม

กัญญกัญญา เกื่อนเหมือน (2551) ได้มีการศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งผลการวิจัยปัจจัยจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาของนักศึกษาในภาพรวม นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้ง 7 ด้าน คือ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย สถานที่ตั้ง ความคาดหวังของนักศึกษา การจัดการเรียนการสอน ความตั้งใจส่วนตัว ความคาดหวังด้าน

อาชีพ และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านสถานที่ตั้ง ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และสิ่งอำนวยความสะดวก

ชนินทร์ เลิศประภาภรณ์ (2553) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโททางการบัญชี ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโทมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา ปัจจัยทางด้านสังคม และปัจจัยทางด้านครอบครัว ตามลำดับ และผล การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อปริญญาโททางการบัญชี ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายครองชีพ

เอนก ณะชัยวงศ์ (ม.ป.ป.) ได้มีการศึกษาความคิดเห็นต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษาภาคปกติ ในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในด้านส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ คือ การตัดสินใจด้วยตนเอง และการตัดสินใจศึกษาต่อโดยบิดามารดาแนะนำ ตามลำดับ ปัจจัยภายในมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ คือ เปิดหลักสูตรการสอนระดับปริญญาตรี หลากหลายสาขาวิชาให้เลือก และอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ตามลำดับ ปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการแข่งขันที่ส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีหลักสูตรที่เป็นวิชาชีพ ถ้าเรียนจบสามารถรับราชการได้ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐจึงมีค่าธรรมเนียมที่ถูกกว่ามหาวิทยาลัยอื่นๆ และสำหรับปัญหาเกี่ยวกับการเลือกสถานที่เรียนประกอบด้วย ปัญหาส่วนบุคคล การไม่ได้ศึกษาข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกสถานที่เรียน ปัญหาในเรื่องความกังวลเรื่องการเงิน ค่าใช้จ่ายในการศึกษาการทำงานในอนาคต ปัญหาภายในมหาวิทยาลัย ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในด้านการเรียนการสอนบางสาขาวิชาไม่ใช่ทั้งหมด การประชาสัมพันธ์และการแนะนำกลุ่มเป้าหมายให้ทั่วถึง ปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการแข่งขัน เรื่องของเศรษฐกิจตกต่ำทำให้รายได้ของประชาชนลดลงส่งผลกระทบต่อผู้ที่จะเข้าศึกษาต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่าย รวมถึงสามารถกู้ยืมเงินในการศึกษาได้ ซึ่งปัญหานี้มาจากแนวนโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายเรียนฟรีถึงระดับอุดมศึกษา นโยบายเรื่องของเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อการศึกษาเพราะถ้ารัฐบาลไม่มีเสถียรภาพ เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งจะมีผลกระทบต่อนโยบายต่าง ๆ และกระทบถึงผู้เรียนโดยตรง

ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ (2553) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ คือ ความคาดหวังของผู้ปกครองและนักศึกษา คุณภาพมหาวิทยาลัย สภาพแวดล้อมของ

มหาวิทยาลัย หลักสูตรของมหาวิทยาลัย ค่าธรรมเนียมและแหล่งเงินทุนของมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 มีความสำคัญมาก เพราะปัจจัยดังกล่าวส่งผลถึงการได้งานทำ รายได้ และความมั่นคงหลังจากจบการศึกษา เนื่องจากหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการตลาดทำให้บัณฑิตที่จบไปจะหางานได้ง่าย มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพบัณฑิตย่อมมีคุณภาพเป็นที่ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่ดีภายในมหาวิทยาลัยทำให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจว่าบุตรหลานได้รับโอกาสที่ดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี และค่าเล่าเรียนไม่สูงเกินกำลัง เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 58.42 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาระดับปานกลาง ได้แก่ ระบบการคัดเลือก การประชาสัมพันธ์ ภูมิหลังของนักศึกษา ความสามารถส่วนบุคคล และอิทธิพลจากภายนอกนั้นเป็น ปัจจัยที่ไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิตในอนาคตและการได้งานทำ

2.4 แผนการดำเนินงานในการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 4 สถานี เกณฑ์การประเมินแต่ละสถานี แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 4=ดีมาก, 3=ดี, 2=พอใช้ และ 1=ต้องปรับปรุง ดังนั้น แต่ละสถานีมีคะแนนเต็ม 4 คะแนน รวมทั้งสิ้น 16 คะแนน ดังนี้



รูปแบบการสัมภาษณ์

จุดที่	เวลา คนละ 20 นาที (เวียนห้องละ 5 นาที)	ห้องสัมภาษณ์ 20 ห้อง แบ่งเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มละ 4 สถานี																							
		เลขที่ 1-32 กลุ่ม A				เลขที่ 33-64 กลุ่ม B				เลขที่ 65-92 กลุ่ม C				เลขที่ 93-120 กลุ่ม D				เลขที่ 121-148 กลุ่ม E							
		A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	D1	D2	D3	D4	E1	E2	E3	E4				
1	09.00-09.20 น.	1	2	3	4	33	34	35	36	65	66	67	68	93	94	95	96	121	122	123	124				
2	09.20-09.40 น.	5	6	7	8	37	38	39	40	69	70	71	72	97	98	99	100	125	126	127	128				
3	09.40-10.00 น.	9	10	11	12	41	42	43	44	73	74	75	76	101	102	103	104	129	130	131	132				
4	10.00-10.20 น.	13	14	15	16	45	46	47	48	77	78	79	80	105	106	107	108	133	134	135	136				
5	10.20-10.40 น.	17	18	19	20	49	50	51	52	81	82	83	84	109	110	111	112	137	138	139	140				
6	10.40-11.00 น.	21	22	23	24	53	54	55	56	85	86	87	88	113	114	115	116	141	142	143	144				
7	11.00-11.20 น.	25	26	27	28	57	58	59	60	89	90	91	92	117	118	119	120	145	146	147	148				
8	11.20-11.40 น.	29	30	31	32	61	62	63	64																

- ขั้นตอน 1. ผู้สัมภาษณ์ทุกคนจะเวียนเข้ารับการสัมภาษณ์ห้อง 4 สถานี ใช้เวลาสถานีละ 5 นาที (รวม 20 นาที) ตามผังที่จัดไว้ แล้วเวียนห้องสัมภาษณ์ ดังนี้
- คนที่ 1 เริ่มจาก ห้อง 1 ห้อง 2 ห้อง 3 ห้อง 4
 - คนที่ 2 เริ่มจาก ห้อง 2 ห้อง 3 ห้อง 4 ห้อง 1
 - คนที่ 3 เริ่มจาก ห้อง 3 ห้อง 4 ห้อง 1 ห้อง 2
 - คนที่ 4 เริ่มจาก ห้อง 4 ห้อง 1 ห้อง 2 ห้อง 3
2. ผู้ที่สอบสัมภาษณ์เสร็จแล้ว รุ่นที่จะพาลงบันไดทางด้านหน้าสำนักวิชา ไปพักที่ห้อง F9132 เพื่อร่วมกิจกรรมกับรุ่นที่
3. หลังจากส่งผู้สัมภาษณ์เสร็จ รุ่นที่จะนำผู้สัมภาษณ์กลุ่มต่อไป กลุ่มละ 20 คน จากห้อง OSCE ขึ้นมาทางบันไดหนีไฟมาที่ห้องถ่ายเอกสารชั้น 2 เพื่อรอสัมภาษณ์
4. ก่อนถึงเวลาสอบสัมภาษณ์ในกลุ่มต่อไปประมาณ 3 นาที รุ่นที่ดูแลการจัดลำดับในแต่ละกลุ่ม จะนำผู้สัมภาษณ์มารอที่หน้าห้องสัมภาษณ์

แผนผังการจัดห้องสอบสัมภาษณ์

ผังห้องสอบสัมภาษณ์							
จุดที่ 3	จุดรอไปห้องเก็บตัว F9132 (นศ. 2 คน)		กริ่ง (นศ. 2 คน)				
				B1	D1		D3
A1					D2		
A2			B2	C1	E1		D4
A3			B3	C2	E2		
A4			B4	C3	E3		
				C4	E4		
■■■■■	จุดที่ 2	■■■■■	จุดที่ 2	■■■■■	■■■■■	จุดที่ 2	■■■■■
นศ.คนที่ 1		นศ.คนที่ 2		นศ.คนที่ 3	นศ.คนที่ 4		นศ.คนที่ 5
คูแล A1-A4		คูแล B1-B4		คูแล C1-C4	คูแล D1-D4		คูแล E1-E4
ห้องน้ำ	ห้องอาหาร			ลิฟท์	จุดที่ 1 บันได	ห้องถ่ายเอกสาร	

- หมายเหตุ **จุดที่ 1** รับผู้สัมภาษณ์จากห้อง OSCE ครั้งละ 20 คน ขึ้นมาทางบันไดหนีไฟ (นศ. 2 คน)
รับหลังจากกลุ่มก่อนหน้าเข้าห้องสัมภาษณ์แล้ว
- จุดที่ 2** แบ่งกลุ่มนั่งรอสัมภาษณ์ โดยจัดเก้าอี้ไว้ชิดผนังบริเวณทางเดิน (นศ. 5 คน จัดลำดับกลุ่มของตนเอง)
ก่อนเข้าสัมภาษณ์กลุ่มใหม่ 5 นาที ให้นำผู้สัมภาษณ์รอที่หน้าห้อง *** นศ. 2 คน ประจำจุดคกริ่งทุก 5 นาที
- จุดที่ 3** จุดรอรับหลังสัมภาษณ์ไปห้องเก็บตัว F9132 (นศ. 2 คน) *** นศ. 2 คน จัดลำดับที่ห้อง OSCE

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการและนักเรียนต่อการใช้รูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่องิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 3) เพื่อศึกษาอัตราการสละสิทธิ์และสาเหตุการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 เพื่อเป็นการลดอัตราการสละสิทธิ์ของนักศึกษา มีระเบียบและวิธีวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสอบสัมภาษณ์เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2555 ที่มารายงานตัวสัมภาษณ์ จำนวน 138 คน ผู้ปกครอง จำนวน 130 คน และคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ จำนวน 26 คน รวมทั้งสิ้น 294 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทามาเน่ (Yamane, 1973)

$$n = N/1+N(e)^2$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้มีได้ (.05)

สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ 151 คน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1. นักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ | จำนวน 64 คน |
| 2. ผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ | จำนวน 68 คน |
| 3. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ | จำนวน 19 คน |

3.2 การรวบรวมข้อมูล

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสำรวจความพึงพอใจจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่

1) นักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ เป็นการสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอบสัมภาษณ์ และกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ

2) ผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ เป็นการสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ

3) คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ เป็นการสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอบสัมภาษณ์

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 รูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบ Multiple Mini Interview ที่ประกอบข้อคำถามเชิงโครงสร้างและเกณฑ์การให้คะแนน จำนวน 4 ข้อ วัดความสามารถด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประเมินการตัดสินใจปฏิบัติอย่างมีเหตุผลเชิงจริยธรรม แบบมาตราวัด 4 ระดับ (1=ปรับปรุง, 2=พอใช้, 3=ดี, 4=ดีมาก)

2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประเมินการคิดอย่างมีวิจารณญาณแบบมาตราวัด 4 ระดับ (1=ปรับปรุง, 2=พอใช้, 3=ดี, 4=ดีมาก)

3) ทักษะการสื่อสาร ประเมินทักษะการสื่อสารอย่างเหมาะสมแบบมาตราวัด 4 ระดับ (1=ปรับปรุง, 2=พอใช้, 3=ดี, 4=ดีมาก)

4) ความรู้เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของประเทศไทย ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของประเทศไทย แบบมาตราวัด 4 ระดับ (1=ปรับปรุง, 2=พอใช้, 3=ดี, 4=ดีมาก)

3.2.2.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1) ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หาความเที่ยงตรงโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 30 ราย ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75

3.2.2.3 กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่

1) ผู้ปกครองพบคณบดีสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ เพื่อรับฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และตอบคำถามที่ผู้ปกครองต้องการทราบ

2) กิจกรรมแนะนำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยการจัดให้ผู้ปกครอง และนักเรียนเยี่ยมชมหอพัก ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา และสถานที่รอบมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับความร่วมมือจากส่วนประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

3.2.2.4 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2.2.5 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของนักเรียน ผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ เป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (1=ไม่พึงพอใจเลย, 2=พึงพอใจน้อย, 3=พึงพอใจปานกลาง, 4=พึงพอใจมาก, 5=พึงพอใจมากที่สุด)

3.2.2.6 แบบสอบถามความพึงพอใจของคณะกรรมการสัมภาษณ์ต่อรูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI เป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (1=ไม่พึงพอใจเลย, 2=พึงพอใจน้อย, 3=พึงพอใจปานกลาง, 4=พึงพอใจมาก, 5=พึงพอใจมากที่สุด)

3.2.2.7 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ต่อการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (1=ไม่พึงพอใจเลย, 2=พึงพอใจน้อย, 3=พึงพอใจปานกลาง, 4=พึงพอใจมาก, 5=พึงพอใจมากที่สุด)

3.2.2.8 อัตราการสละสิทธิ์ คิดเป็น ร้อยละ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

1. ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์
2. ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์
3. ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการสอบสัมภาษณ์

1. ความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์
2. ความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์
3. ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ต่อการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 อัตราการสละสิทธิ์และเหตุผลการสละสิทธิ์ เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการและนักเรียนต่อการใช้รูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 3) เพื่อศึกษาอัตราการสละสิทธิ์และสาเหตุการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 เพื่อเป็นการลดอัตราการสละสิทธิ์ของนักศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษา ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์

4.1.2 ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์

4.1.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์

4.2 ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการสอบสัมภาษณ์

4.2.1 ความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์

4.2.2 ความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์

4.2.3 ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ต่อการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ

4.3 อัตราการสละสิทธิ์และเหตุผลการสละสิทธิ์

การวิจัยในครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 151 คน คิดเป็นร้อยละ 88.82 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ จำนวน 138 คน ตอบแบบสอบถามจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 46.38

2) ผู้ปกครองที่พานักเรียนมารับการสอบสัมภาษณ์จำนวน 130 คน ตอบแบบสอบถามจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 52.31

3) คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์จำนวน 26 คน ตอบแบบสอบถามจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 64)

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	7.81
หญิง	59	92.19
ภูมิลำเนา		
ภาคเหนือ	10	15.66
ภาคกลาง	5	7.81
ภาคตะวันออก	2	3.13
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	47	73.44
เหตุผลที่เลือกเรียนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (3 อันดับแรก)		
อยากเป็นพยาบาล	31	48.44
เชื่อมั่นในศักยภาพของสถาบัน	19	29.69
รุ่นพี่แนะนำ	5	7.81
เลือกเรียนสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี		
เรียนแน่นอน	63	98.44
เรียนถ้าไม่ติดที่อื่น	1	1.56
ไม่เรียนถึงแม้จะสอบได้	0	0.00
ไม่แน่ใจต้องปรึกษาผู้ปกครอง	0	0.00
กลุ่มในการสอบสัมภาษณ์		
กลุ่ม A (ลำดับที่ 1-32)	12	18.75
กลุ่ม B (ลำดับที่ 33-64)	15	23.44
กลุ่ม C (ลำดับที่ 65-92)	11	17.19
กลุ่ม D (ลำดับที่ 93-120)	13	20.31
กลุ่ม E (ลำดับที่ 121-148)	9	14.06

ตารางที่ 4.1 พบว่านักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย นักเรียนหญิง ร้อยละ 92.19 และนักเรียนชาย ร้อยละ 7.81 โดยมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 73.44 ภาคเหนือ ร้อยละ 15.66 ภาคกลาง ร้อยละ 7.81 และภาคตะวันออก ร้อยละ 3.13 ซึ่งนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์มีเหตุผลที่เลือกเรียนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

สุนารี เนื่องจากอยากเป็นพยาบาล ร้อยละ 48.44 เชื่อมั่นในศักยภาพของสถาบัน ร้อยละ 29.69 และมีรุ่นพี่แนะนำ ร้อยละ 7.81 ถ้าหากนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์สามารถสอบผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุนารี จะตัดสินใจเรียนแน่นอน ร้อยละ 98.44 และเรียนถ้าสอบไม่สามารถสอบเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาอื่นได้ ร้อยละ 1.56

ซึ่งจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่า การสละสิทธิ์ของนักศึกษาสาเหตุหลักเกิดจากการที่นักศึกษาได้ชำระเงินล่วงหน้ากับสถาบันการศึกษาอื่นไปแล้วเป็นจำนวนเงินหลายหมื่นบาท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุนารีที่นักศึกษาชำระไว้เพียง 5,000 บาท และจากตาราง 1.1 พบว่า นักศึกษามีทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุนารีในด้านการเดินทางภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุนารีไม่สะดวก เพราะอาคารต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุนารีอยู่ห่างกัน และในด้านการจัดรูปแบบการสอบสัมภาษณ์ของสำนักวิชาพยาบาลศาสตรบัณฑิตแบบเดิมนั้น ใช้เวลาในการรอสัมภาษณ์นานเกินไป ซึ่งจากเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้นักศึกษาสละสิทธิ์การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุนารี

4.1.2 ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 18)

	คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	6	31.58
	หญิง	12	66.67
กลุ่มในการสอบสัมภาษณ์	กลุ่ม A (ลำดับที่ 1-32)	6	31.58
	กลุ่ม B (ลำดับที่ 33-64)	3	15.79
	กลุ่ม C (ลำดับที่ 65-92)	3	15.79
	กลุ่ม D (ลำดับที่ 93-120)	5	26.32
	กลุ่ม E (ลำดับที่ 121-148)	1	5.26

ตารางที่ 4.2 พบว่าคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย คณะกรรมการหญิง ร้อยละ 68.42 และคณะกรรมการชาย ร้อยละ 31.58 โดยมีการแบ่งกลุ่มคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์เป็น 5 กลุ่มตามความเหมาะสมของข้อคำถามและคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์

4.1.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 68)

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	17.65
หญิง	56	82.35
การศึกษา		
ประถม	25	36.76
มัธยมศึกษาตอนต้น	11	16.18
มัธยมศึกษาตอนปลาย	14	20.59
อนุปริญญา	4	5.88
ปริญญาตรี	10	14.71
สูงกว่าปริญญาตรี	1	1.47
อาชีพ		
เกษตรกร	25	36.76
ข้าราชการ	6	8.82
พนักงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ	7	10.29
รับจ้าง	7	10.29
ธุรกิจส่วนตัว	15	22.06
อื่น ๆ	7	10.29
เลือกเรียนสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี		
เรียนแน่นอน	63	92.65
เรียนถ้าไม่ติดที่อื่น	2	2.94
ไม่แน่ใจรอฟังผลสอบที่อื่นก่อน	2	2.94
ไม่ให้เรียน	0	0.00

ตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 36.76 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 20.59 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 16.18 ซึ่งประกอบอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 36.76 ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 22.06 และพนักงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และอื่น ๆ ร้อยละ 10.29 ถ้าหากบุตรหลานของท่านสามารถสอบผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ ท่านจะตัดสินใจให้บุตร

ผลงานของท่านเรียนที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแน่นอน ร้อยละ 92.65 เรียน ถ้าไม่ติดสถาบันการศึกษาอื่น และไม่แน่ใจรอฟังผลสอบคัดเลือกจากสถาบันการศึกษาอื่นก่อน ร้อยละ 2.94

4.2 ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการสอบสัมภาษณ์

4.2.1 ความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์

ตารางที่ 4.4 ความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์

หัวข้อการประเมิน	Mean±S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ขั้นตอนการลงทะเบียน รายงานตัว และส่งเอกสารการตรวจสอบสุขภาพ			
- การต้อนรับ	4.88±0.33	มากที่สุด	1
- ความเหมาะสมของสถานที่	4.73±0.45	มากที่สุด	2
- กระบวนการ/ขั้นตอนการลงทะเบียนและรายงานตัว	4.66±0.48	มากที่สุด	3
- กระบวนการ/ขั้นตอนการส่งเอกสารตรวจสอบสุขภาพ	4.63±0.49	มากที่สุด	4
- การให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่	4.61±0.94	มากที่สุด	5
2. ขั้นตอนการแนะนำสำนักวิชา และชี้แจงรูปแบบการสัมภาษณ์			
- ความเหมาะสมของสถานที่	4.78±0.42	มากที่สุด	1
- ประโยชน์ที่ได้รับในการจัดกิจกรรมนี้	4.69±0.53	มากที่สุด	2
- บุคลากรผู้บรรยาย	4.59±0.56	มากที่สุด	3
- ความครบถ้วน/ชัดเจนของข้อมูลต่าง ๆ	4.58±0.59	มากที่สุด	4
- บรรยากาศในการจัดกิจกรรม เช่น ระบบเสียง	4.48±0.64	มาก	5
สภาพอากาศภายในห้อง			
- ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	4.44±0.85	มาก	6
3. ขั้นตอนการทดสอบสุขภาพจิต			
- ความเหมาะสมของสถานที่	4.78±0.42	มากที่สุด	1
- ความเหมาะสมของข้อคำถาม	4.61±0.58	มากที่สุด	2
- ระยะเวลาในการทำแบบทดสอบสุขภาพจิต	4.09±0.85	มาก	3
4. ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์			
- กระบวนการ/ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์	4.66±0.51	มากที่สุด	1
- กรรมการผู้สอบสัมภาษณ์	4.58±0.61	มากที่สุด	2
- กิจกรรมพรีรันที่หลังการสอบสัมภาษณ์	4.56±0.71	มากที่สุด	3
- บรรยากาศในห้องการสอบสัมภาษณ์	4.53±0.64	มากที่สุด	4
- ความเหมาะสมของสถานที่ในขณะรอเข้าห้องสอบสัมภาษณ์ที่ชั้น 2	4.52±0.59	มากที่สุด	5

หัวข้อการประเมิน	Mean±S.D.	ระดับ	ลำดับ
- ความเหมาะสม/ชัดเจนของข้อคำถามในการสัมภาษณ์	4.50±0.67	มาก	6
- บรรยากาศในห้องเก็บตัว (ห้อง OSCE)	4.48±0.69	มาก	7
- ระยะเวลาการสอบสัมภาษณ์ในแต่ละสถานี	4.41±0.75	มาก	8
- กิจกรรมระหว่างรอสัมภาษณ์ในห้องเก็บตัว (ห้อง OSCE)	4.36±0.78	มาก	9
5. ขั้นตอนการนำเยี่ยมชมมหาวิทยาลัย			
- ห้องสมุด เช่น การให้บริการ รูปลักษณ์ภายในอาคาร ความสมบูรณ์ของสื่อในการให้บริการ บรรยากาศในการ เป็นแหล่งเรียนรู้	4.58±1.23	มากที่สุด	1
- ความเหมาะสมของรถที่จัดให้บริการ	4.55±0.99	มากที่สุด	2
- เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำรถ	4.55±0.80	มากที่สุด	2
- สถานที่ต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เช่น อาคารเรียน โรงอาหาร	4.52±0.96	มากที่สุด	3
- ระยะเวลาในการนำเยี่ยมชม	4.42±1.02	มาก	4
- เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำหอพักนักศึกษา	4.38±1.36	มาก	5
- หอพัก เช่น สถานที่ บรรยากาศ ความปลอดภัย ความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคการดูแล นักศึกษาของหอพัก	4.36±1.13	มาก	6
- เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำห้องสมุด	4.20±1.56	มาก	7
6. อื่น ๆ			
- การดูแลจากรุ่นพี่	4.69±0.94	มากที่สุด	1
- ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดการสอบสัมภาษณ์	4.56±0.97	มากที่สุด	2
- อาหารเครื่องดื่ม	4.20±1.12	มาก	3
7. โดยภาพรวมในการจัดการสอบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ท่านมีความ พอใจในระดับ	4.76±0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 ในภาพรวมพบว่านักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยในระดับมากที่สุด (Mean=4.76, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบดังนี้

1. ขั้นตอนการลงทะเบียนรายงานตัว และส่งเอกสารการตรวจสุขภาพพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) การต้อนรับ (Mean=4.88, S.D.=0.33) 2) ความเหมาะสมของสถานที่ (Mean=4.73, S.D.=0.45) 3) กระบวนการ/ขั้นตอนการลงทะเบียนและรายงานตัว (Mean=4.66, S.D.=0.48)

2. ขั้นตอนการแนะนำสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ และชี้แจงรูปแบบการสัมภาษณ์พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความเหมาะสมของสถานที่ (Mean=4.78, S.D.=0.42) ประโยชน์ที่ได้รับในการจัดกิจกรรมนี้ (Mean=4.69, S.D.=0.53) และบุคลากรผู้บรรยาย (Mean=4.59, S.D.=0.56)

3. ขั้นตอนการทดสอบสุขภาพจิตพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 2 ลำดับ ได้แก่ ความเหมาะสมของสถานที่ (Mean=4.78, S.D.=0.42) และความเหมาะสมของข้อคำถาม (Mean=4.61, S.D.=0.58)

4. ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ กระบวนการ/ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์ (Mean=4.66, S.D.=0.51) กรรมการผู้สอบสัมภาษณ์ (Mean=4.58, S.D.=0.64) และกิจกรรมพรีรันที่หลังการสอบสัมภาษณ์ (Mean=4.56, S.D.=0.71)

5. ขั้นตอนการนำเยี่ยมชมมหาวิทยาลัยพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ห้องสมุด (Mean=4.58, S.D.=1.23) ความเหมาะสมของรถที่จัดให้บริการ (Mean=4.55, S.D.=0.99) และเจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำรถ (Mean=4.55, S.D.=0.80)

6. ด้านอื่น ๆ พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ได้แก่ การดูแลจากรุ่นพี่ (Mean=4.69, S.D.=0.94) ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดการสอบสัมภาษณ์ (Mean=4.56, S.D.=0.97) และอาหาร เครื่องดื่ม (Mean=4.20, S.D.=1.12)

7. โดยนักเรียนมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

7.1.1 ระยะเวลาสั้นๆ น่าจะเป็น 5 นาที

7.1.2 ข้อเสนอแนะบางอย่างเกินไป 2.1.3 อยากให้พี่ ๆ จัดอีกเป็นรุ่นต่อไป แม้ผมจะไม่ได้เรียนที่นี่ก็ขอขอบคุณคณะอาจารย์ พี่ ๆ ทุกคนมาก

7.1.4 อยากเรียนที่นี่มาก อยากมาใช้ห้องสมุด

7.1.5 หลังสอบสัมภาษณ์ (ระหว่างรอเพื่อน) มีความรู้สึกหิวข้าว น่าจะมีอาหารว่างในช่วงเวลานี้ หรือมีกิจกรรมนันทนาการอื่น ๆ มากกว่านี้ เพื่อลดความเครียดของผู้เข้าสัมภาษณ์

7.1.6 อยากให้พี่ ๆ มีกิจกรรมที่สนุก ๆ เป็นการกระตุ้นให้น้องมาเรียนที่มหาวิทยาลัย

7.1.7 ควรปรับปรุงหอพักปี 1

7.1.8 ประทับใจรุ่นพี่

7.1.9 น่าจะมีกิจกรรมในตอนกลางคืนด้วย

7.1.10 อยากให้มีการสอบสัมภาษณ์ในลักษณะนี้ ทุก ๆ ปีการศึกษา และมีรุ่นพี่ให้คำแนะนำเช่นนี้

4.2.2 ความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์

ตารางที่ 4.5 ความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์

หัวข้อการประเมิน	Mean±S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. อาหารว่าง/อาหารกลางวัน	4.84±0.37	มากที่สุด	1
2. ความเหมาะสมของสถานที่	4.79±0.54	มากที่สุด	2
3. กระบวนการ/ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์	4.79±0.42	มากที่สุด	2
4. บรรยากาศในห้องการสอบสัมภาษณ์	4.63±0.50	มากที่สุด	3
5. ความชัดเจนของกริ่งสัญญาณ	4.47±0.77	มาก	4
6. ระยะเวลาการสอบสัมภาษณ์ในแต่ละข้อคำถาม	4.37±0.60	มาก	5
7. ความเหมาะสม/ชัดเจนของข้อคำถาม	4.32±0.67	มาก	6
โดยภาพรวมในการจัดการสอบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ท่านมีความพอใจในระดับ	4.74±0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 ในภาพรวมพบว่าคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (Mean=4.74, S.D.=0.45) โดยมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อาหารว่าง/อาหารกลางวัน (Mean=4.84, S.D.=0.37) ความเหมาะสมของสถานที่ (Mean=4.79, S.D.=0.54) และกระบวนการ/ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์ (Mean=4.79, S.D.=0.42) คณะกรรมการผู้สอบสัมภาษณ์ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ติดขัดในช่วงต้น ๆ ระยะเวลาสั้นไป น่าจะเป็น 5 นาที
2. ข้อคำถาม Critical Thinking ชัดเจน
3. เป็นการสัมภาษณ์แบบมีทิศทาง
4. เครื่องเสียงยังไม่พร้อม แต่หลังจากแก้ไขแล้วดีขึ้น
5. มีรุ่นพี่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมดีมาก ๆ
6. การคิดเกณฑ์ให้คะแนน ควรแยกเป็นประเด็น ๆ เช่น
 - 6.1 ประเด็นจริยธรรมเพื่อนมนุษย์-การช่วยเหลือด้านร่างกายและจิตใจ
 - 6.2 ประเด็นทางสิทธิสตรี-ครอบครัว การทำร้ายร่างกาย
 - 6.3 ประเด็นทางข้อกฎหมาย

เนื่องจากถ้าผู้สอบตอบเฉพาะประเด็นแรก ไม่ได้ตอบประเด็นที่ 2 และ 3 จะเริ่มให้คะแนนอย่างไร

7. ถ้าจำนวนนักศึกษาที่เข้ารับการสอบสัมภาษณ์น้อยกว่านี้ จะได้มีเวลาในการสัมภาษณ์ต่อคนเพิ่มขึ้น
8. Communicative skill อยากรู้ให้มี subject เป็นตัว play role มากกว่า
9. อยากให้คิดคะแนนสัมภาษณ์เป็น ผ่าน/ไม่ผ่าน

4.2.3 ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ต่อการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ
ตารางที่ 4.6 ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ต่อการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ

หัวข้อการประเมิน	Mean±S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ขั้นตอนการลงทะเบียน รายงานตัว และส่งเอกสารการตรวจสอบสุขภาพ			
1.1 ความเหมาะสมของสถานที่	4.65±0.54	มากที่สุด	1
1.2 กระบวนการ/ขั้นตอนการลงทะเบียนและรายงานตัว	4.53±0.78	มากที่สุด	2
1.3 การให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่	4.34±1.29	มาก	3
1.4 กระบวนการ/ขั้นตอนการส่งเอกสารตรวจสอบสุขภาพ	4.26±1.09	มาก	4
2. ขั้นตอนการแนะนำสำนักวิชาฯ และชี้แจงรูปแบบการสัมภาษณ์			
2.1 ความเหมาะสมของสถานที่	4.46±0.87	มาก	1
2.2 ความครบถ้วน/ชัดเจนของข้อมูลในการแนะนำสำนักวิชาฯ	4.40±0.98	มาก	2
2.3 บรรยากาศในการจัดกิจกรรม	4.32±1.11	มาก	3
2.4 ประโยชน์ที่ได้รับในการจัดกิจกรรมนี้	4.26±1.20	มาก	4
2.5 ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม	4.06±1.23	มาก	5
2.6 ระบบเสียง และสภาพโดยรวมภายในห้องจัดกิจกรรม	4.00±1.37	มาก	6
3. ขั้นตอนการนำเยี่ยมชมมหาวิทยาลัย			
3.1 ความเหมาะสมของรถที่จัดให้บริการ	4.59±0.76	มากที่สุด	1
3.2 เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำรถ	4.43±0.97	มาก	2
3.3 สถานที่ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น อาคารเรียน โรงอาหาร	4.32±1.20	มาก	3
3.4 เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำห้องสมุด	4.26±1.43	มาก	4
3.5 ระยะเวลาในการนำเยี่ยมชม	4.13±1.41	มาก	5
3.6 เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำหอพักนักศึกษา	4.01±1.65	มาก	6
3.7 ห้องสมุด เช่น การให้บริการ รูปลักษณ์ภายในอาคาร	3.88±1.87	มาก	7
ความสมบูรณ์ของสื่อในการให้บริการ บรรยากาศในการเป็นแหล่งเรียนรู้			
3.8 หอพัก เช่น สถานที่ บรรยากาศ ความปลอดภัย ความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคการดูแลนักศึกษาของหอพัก	3.78±1.69	มาก	8

หัวข้อการประเมิน	Mean±S.D.	ระดับ	ลำดับ
4. อื่น ๆ			
4.1 อาหารเครื่องดื่ม	4.25±1.23	มาก	1
4.2 ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดการสอบสัมภาษณ์	4.07±1.57	มาก	2
5. โดยภาพรวมในการจัดการสอบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ท่านมีความพอใจในระดับ	4.86±0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 ในภาพรวมพบว่าผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยในระดับมากที่สุด (Mean=4.86, S.D.=0.39) เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบดังนี้

1. ขั้นตอนการลงทะเบียนรายงานและส่งเอกสารการตรวจสุขภาพ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสมของสถานที่ (Mean=4.65, S.D.=0.54) และกระบวนการ/ขั้นตอนการลงทะเบียนและรายงานตัว (Mean=4.53, S.D.=0.78)

2. ขั้นตอนการแนะนำสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ และชี้แจงรูปแบบการสัมภาษณ์ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความเหมาะสมของสถานที่ (Mean=4.46, S.D.=0.87) ความครบถ้วน/ชัดเจนของข้อมูลในการแนะนำสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ (Mean=4.40, S.D.=0.98) และบรรยากาศในการจัดกิจกรรม (Mean=4.32, S.D.=1.11)

3. ขั้นตอนการนำเยี่ยมชมมหาวิทยาลัย ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความเหมาะสมของรถที่จัดให้บริการ (Mean=4.59, S.D.=0.76) เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำรถ (Mean=4.43, S.D.=0.97) และ สถานที่ต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เช่น อาคารเรียน โรงอาหาร (Mean=4.32, S.D.=1.20)

4. ด้านอื่น ๆ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจมาก ได้แก่ อาหาร เครื่องดื่ม (Mean=4.25, S.D.=1.23) และความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดการสอบสัมภาษณ์ (Mean=4.07, S.D.=1.57)

5. โดยผู้ปกครองมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

5.1 อยากให้รับนักศึกษาพยาบาลมากกว่านี้

5.2 ประชาสัมพันธ์เสียงสะท้อน ฟังไม่ชัดเจน ควรพูดให้ช้าลงเป็นช่วง ๆ เป็นจังหวะ จะทำให้จับใจความได้ดีขึ้น สังกัดจากผู้ที่พูดเร็วจะฟังไม่รู้เรื่อง ผู้ที่พูดช้ากว่าจะฟังแล้วรู้เรื่องกว่า

5.3 ขอแสดงความชื่นชมรุ่นพี่ในเรื่องของการดูแลใส่ใจบริการให้กับน้องที่จะเข้ามาเรียน ณ มหาวิทยาลัย นี้เป็นอย่างดี

5.4 ทำดีที่สุดแล้ว ที่อื่นยังไม่ถึงขั้นตอนของที่นี่เลย

5.5 ขอชมว่า มทส. ดีมากที่สุด ที่ได้เยี่ยมชม

5.6 อยากให้ปรับปรุงห้องนอนไม่ให้อึดและอยู่ไม่เกิน 3 คน

5.7 ห้องพักนักศึกษา (หอพักสุรนิวศ 5) อุปกรณ์ เช่น ตู้เสื้อผ้า ไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร

5.8 ศูนย์บรรณสารฯ ทันสมัย สวยงาม น่าศึกษาหาความรู้

4.3 อัตราการสละสิทธิ์และเหตุผลการสละสิทธิ์

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีผู้สละสิทธิ์ในการเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 จากผู้ที่มีสิทธิ์เข้าศึกษาทั้งหมด 48 คน ลดลงจากปีการศึกษา 2554 ถึงร้อยละ 16.67 (ปีการศึกษา 2554 มีผู้สละสิทธิ์จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.17 จากผู้ที่มีสิทธิ์เข้าศึกษาทั้งหมด 48 คน)

จากผลการติดตามผู้สละสิทธิ์ทั้ง 18 คน พบว่า เลือกเรียนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 ของผู้ที่มีสิทธิ์ สอบติดหลักสูตรพยาบาลศาสตรศึกษาบัณฑิตอื่น ๆ ดังนี้

- | | |
|---|------------|
| 1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท | จำนวน 4 คน |
| 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธชินราช | จำนวน 2 คน |
| 3. มหาวิทยาลัยมหิดล | จำนวน 2 คน |
| 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี | จำนวน 1 คน |
| 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา | จำนวน 1 คน |
| 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา | จำนวน 1 คน |
| 7. วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ | จำนวน 1 คน |
| 8. มหาวิทยาลัยพายัพ | จำนวน 1 คน |

และมีผู้ที่เลือกสาขาวิชาอื่น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 ของผู้ที่มีสิทธิ์

ซึ่งผู้ที่มีสิทธิ์ได้ให้เหตุผลในการสละสิทธิ์เข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 ดังนี้

1. หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เปิดใหม่ยังไม่มีนักศึกษาจบ ไม่มั่นใจในการรับรองสถาบันจึงยังไม่แน่ใจว่าจะมีงานทำหรือไม่ และเรื่องค่าใช้จ่ายด้วย
2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มีทุนการศึกษาให้เมื่อเรียนจบก็กลับไปทำงานที่จังหวัดของตนเอง จึงเป็นการยืนยันได้ว่าเมื่อจบแล้วมีงานรองรับ
3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เปิดมานานแล้ว ทำให้มีความเชื่อมั่นในสถาบัน
4. ไม่อยากเป็นแค่พยาบาล แต่อยากเป็นอาจารย์พยาบาล และได้ยินว่าที่มหาวิทยาลัยมหิดล หากมีผลการเรียนดีอาจจะได้มีการคัดเลือกให้เป็นอาจารย์
5. อยากเรียนใกล้บ้าน
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเรียน 3 ภาคการศึกษา เกรงว่าจะไม่ไหว
7. อยากเรียนแพทย์
8. พ่อแม่แนะนำให้เรียนเภสัช และโดยส่วนตัวไม่ชอบพยาบาล
9. อยากเรียนที่มหาวิทยาลัยในพื้นที่ตั้งใจว่าจะเรียน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการและนักเรียนต่อการใช้รูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 3) เพื่อศึกษาอัตราการสละสิทธิ์และสาเหตุการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ นักเรียนและผู้ปกครองที่เข้ารับการสอบสัมภาษณ์เพื่อเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2555 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ 2) การสอบสัมภาษณ์แบบสถานีย่อย 3) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 4) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ของผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ 5) แบบสอบถามความพึงพอใจของคณะกรรมการสัมภาษณ์ต่อรูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI 6) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ 7) อัตราการสละสิทธิ์วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ นักเรียนและผู้ปกครองที่เข้ารับการสอบสัมภาษณ์

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสถาบันเรื่อง ความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจต่ออัตราการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 ได้ตอบวัตถุประสงค์ 4 ประการ ดังนี้ต่อไปนี้

5.1.1 นักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยภาพรวมของการจัดการสอบสัมภาษณ์ครั้งนี้ในระดับมากที่สุด โดย 1) ขั้นตอนการลงทะเบียนรายงานตัว และส่งเอกสารการตรวจสุขภาพ การต้อนรับ ความเหมาะสมของสถานที่ กระบวนการหรือขั้นตอนการลงทะเบียนและรายงานตัว กระบวนหรือขั้นตอนการส่งเอกสารตรวจสุขภาพ และการให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 2) ขั้นตอนการแนะนำสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ และชี้แจงรูปแบบการสัมภาษณ์ ความเหมาะสมของสถานที่ ประโยชน์ที่ได้รับในการ

จัดกิจกรรมนี้ บุคลากรผู้บรรยาย ความครบถ้วนและชัดเจนของข้อมูลต่าง ๆ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจในระดับมาก 3) ขั้นตอนการทดสอบสุขภาพจิต ความเหมาะสมของสถานที่ ความเหมาะสมของข้อความคำถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจในระดับมาก 4) ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์ กระบวนการหรือขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์ การสอบสัมภาษณ์ กิจกรรมพบรุ่นพี่หลังการสอบสัมภาษณ์ บรรยากาศในการห้องการสอบสัมภาษณ์ และความเหมาะสมของสถานที่ในขณะรอเข้าห้องสอบสัมภาษณ์ที่หน้าห้องสัมภาษณ์ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจในระดับมาก 5) ขั้นตอนการนำเยี่ยมชมมหาวิทยาลัย ห้องสมุด ความเหมาะสมของรถที่จัดให้บริการ เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำรถ และสถานที่ต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เช่น อาคารเรียน โรงอาหารมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจในระดับมาก 6) อื่น ๆ ได้แก่ การดูแลจากรุ่นพี่ ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดการสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจในระดับมาก

5.1.2 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อย ภาพรวมของการจัดการสอบสัมภาษณ์ครั้งนี้ในระดับมากที่สุด โดยกระบวนการหรือขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์ บรรยากาศในห้องการสอบสัมภาษณ์ ความเหมาะสมของสถานที่ อาหารว่างและอาหารกลางวัน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจในระดับมาก

5.1.3 ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่อการกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ ภาพรวมของการจัดการสอบสัมภาษณ์ครั้งนี้ในระดับมากที่สุด โดย 1) ขั้นตอนการลงทะเบียน รายงานตัว และส่งเอกสารการตรวจสุขภาพ การต้อนรับ กระบวนการหรือขั้นตอนการลงทะเบียนและรายงานตัว และความเหมาะสมของสถานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจในระดับมาก 2) ขั้นตอนการแนะนำสำนักวิทยบาลศาสตร์ และชี้แจงรูปแบบการสัมภาษณ์มีความพึงพอใจในระดับมาก 3) ขั้นตอนการนำเยี่ยมชมมหาวิทยาลัย ความเหมาะสมของรถที่จัดให้บริการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจในระดับมาก 4) อื่น ๆ ได้แก่ อาหารเครื่องดื่ม และความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดการสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจในระดับมาก

5.1.4 อัตราการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555 มีการสละสิทธิ์เข้าศึกษาจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 จากผู้ที่มีสิทธิ์เข้าศึกษาทั้งหมด 48 คน พบว่า เลือกเรียนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 ของผู้ที่สละสิทธิ์ สอบติดหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เนื่องจาก 1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็น

หลักสูตรที่เปิดใหม่ยังไม่มีนักศึกษาจบ ทำให้ไม่มั่นใจในการรับรองสถาบันจึงยังไม่แน่ใจว่าจบแล้วจะมีงานทำหรือไม่ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีซึ่งเป็นสถาบันที่เปิดมานานแล้ว ทำให้มีความเชื่อมั่นในสถาบันดังกล่าวมากกว่า ประกอบกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีมีทุนการศึกษาให้ เมื่อเรียนจบก็กลับไปทำงานที่จังหวัดของตนเอง จึงเป็นการยืนยันได้ว่า เมื่อจบแล้วมีงานรองรับ ซึ่งการยืนยันสิทธิ์การเข้าศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีต้องชำระเงินล่วงหน้าค่อนข้างมาก จึงทำให้ยอมสละสิทธิ์การเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ชำระค่ายืนยันสิทธิ์การเข้าศึกษาเพียง 5,000 บาท 2) เลือกเรียนพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล เพราะอยากเป็นอาจารย์พยาบาล โดยมหาวิทยาลัยมหิดลจะพิจารณานักศึกษาที่มีผลการเรียนดีให้เป็นอาจารย์ 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเรียน 3 ภาคการศึกษา เกรงว่าจะไม่ไหว เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันอื่นที่เรียน 2 ภาคการศึกษา 4) อยากเรียนที่มหาวิทยาลัยในพื้นที่ตั้งใจว่าอยากจะทำเรียน

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจต่ออัตราการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2555 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยผสมผสานกับการสร้างแรงจูงใจ และเพื่อศึกษาอัตราการสละสิทธิ์และสาเหตุการสละสิทธิ์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลยุทธ์ในการบูรณาการระหว่างรูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI เข้ากับกิจกรรมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและผู้ปกครอง ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คณะกรรมการ นักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยในระดับมากที่สุด โดยนักเรียนผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์และคณะกรรมการผู้สัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่อการสอบสัมภาษณ์แบบสถานีสอบย่อยในระดับมากที่สุด ตามลำดับ สำหรับผู้ปกครองนักเรียนที่เข้ารับการสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากระดับความพึงพอใจของทั้งจากนักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะขออภิปรายแยกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.2.1.1 ผลสำเร็จของการนำรูปแบบการสัมภาษณ์แบบ MMI มาใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งนักเรียนและคณะกรรมการผู้สอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดต่อรูปแบบการสัมภาษณ์แบบ MMI สอดคล้องกับการศึกษาของ อีวา

และคณะ (Eva et al., 2004, October) ที่ศึกษาผลของการนำ MMI ไปใช้ในการคัดเลือกนักศึกษา แพทย์ จำนวน 396 คน (ค่าความเชื่อมั่นของ MMI อยู่ระหว่าง 0.65-0.81) ของมหาวิทยาลัย McMaster ประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาแพทย์มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสอบ สัมภาษณ์แบบ MMI โดยให้เหตุผลว่า การสอบสัมภาษณ์แบบ MMI เปิดโอกาสให้ตนได้แสดงความรู้ ความสามารถที่ไม่สามารถวัดได้ในการใช้ข้อสอบคัดเลือก นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าคะแนนการ สอบสัมภาษณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนการสอบข้อเขียน ($r = .056, p > .05$) แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ นักศึกษาแพทย์จะมีคะแนนการสอบข้อเขียนสูง ก็ไม่ได้หมายความว่านักศึกษาแพทย์จะมีทักษะทั้ง 4 ด้านดี (Eva et al., 2004, October)

นอกจากนี้นักศึกษาแพทย์ยังให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการสัมภาษณ์แบบ MMI สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ดังตารางแสดงการเปรียบเทียบ

ตารางที่ 5.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาแพทย์ McMaster และนักศึกษาพยาบาล มทส. ต่อรูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI

ความคิดเห็นของนักศึกษาแพทย์ (Eva, et al., 2004)	ความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาล มทส.
ระยะเวลาในการใช้ตอบคำถามน้อยเกินไป (ส่วนใหญ่แนะนำว่าควรเป็น สถานีละ 8-10 นาที)	ระยะเวลาในการใช้ตอบคำถามน้อยเกินไป
มีความสับสนในการเปลี่ยนสถานี	มีความสับสนในการเปลี่ยนสถานี
การอธิบายขั้นตอนในการสัมภาษณ์ชัดเจนดี	การอธิบายขั้นตอนในการสัมภาษณ์ชัดเจนมาก ที่สุด
ควรพิจารณาลดจำนวนสถานีลง (10 สถานี)	ไม่มีข้อมูล

5.2.1.2 ผลสำเร็จของการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกเรียนของ นักเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งนักเรียนและคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์มีความ พึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุดต่อกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวประกอบด้วย

- 1) ผู้ปกครองพบผู้บริหาร เพื่อรับทราบข้อมูลของสถานศึกษา และตอบข้อซักถาม ของผู้ปกครองในเรื่องต่าง ๆ ที่กังวลใจ
- 2) กิจกรรมเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เช่น หอพัก นักศึกษา และศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นดังตารางที่ 1.1 พบว่า ผู้ปกครองเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาของนักเรียนมากที่สุด ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปกครองได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยและเห็นสภาพแวดล้อมที่นักศึกษาจะใช้ชีวิตอยู่ในมหาวิทยาลัยตามความเป็นจริง มีสิ่งอำนวยความสะดวกอะไรบ้างที่มหาวิทยาลัยดูแล จัดให้นักศึกษาได้ใช้บริการ ซึ่งเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครอง ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม เป็นช่วงเวลาที่นักเรียนอยู่ระหว่างขั้นตอนการสัมภาษณ์ ผู้ปกครองจึงไม่ต้องเสียเวลาระหว่างที่รอให้การสัมภาษณ์เสร็จสิ้นลง ซึ่งใช้เวลาทั้งหมดประมาณ 3 ชั่วโมง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับธรรมชาติของแรงจูงใจ (Loudon & Bitta, 1988; Schiffman & Kanuk; 1991, Woolfolk, 1995) ดังนี้

1) ความต้องการ (Needs) มนุษย์มีความต้องการและต้องการการตอบสนองความต้องการดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ปกครอง มีความต้องการรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยฯ เพื่อประกอบการตัดสินใจ ดังนั้นการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ จึงเท่ากับเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง

2) การใช้สิ่งล่อใจ (Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สิ่งล่อใจนั้น อาจเป็น วัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นคำพูด ที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ เช่น สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีอัตราส่วนระหว่างอาจารย์และนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์สาขาวิชาชีพ คือ 1:8 และเป็นสถานศึกษาที่ได้รับการรับรองคุณภาพจากสภาวิชาชีพแล้ว ผลงานเด่นของสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ ตั้งแต่ก่อตั้ง มีอะไรบ้าง เป็นต้น

3) การคาดหวัง (Expectation) เป็นการตั้งความปรารถนา หรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคล ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป ตัวอย่างเช่น การที่คนงานคาดหวังว่า พวกเขาจะได้รับโบนัสประจำปีสัก 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ ส่งผลให้พนักงาน ดังกล่าว กระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา ตั้งใจทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ การให้ข้อมูลกับผู้ปกครองถึงความก้าวหน้าในชีวิต หากเลือกศึกษาในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ เป็นอย่างไร อัตราเงินเดือนแรกทำงานเป็นอย่างไร รายได้พิเศษ โอกาสในการศึกษาต่อ สวัสดิการที่จะได้รับ การสร้างความคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมในการตัดสินใจของผู้เรียนและผู้ปกครองตัดสินใจเลือกได้เป็นอย่างดี

5.2.2 เพื่อเป็นการลดการสละสิทธิ์ของนักศึกษา

รูปแบบการสอบสัมภาษณ์แบบ MMI ได้มีการจัดการสอบสัมภาษณ์เป็นสถานี 4 สถานี ซึ่งในแต่ละสถานีจะมีข้อคำถามเพียงสถานีละ 1 ข้อ คือ สถานีที่ 1 คำถามเชิงจริยธรรม (Ethical Decision-making) เพื่อประเมินการตัดสินใจปฏิบัติอย่างมีเหตุผลเชิงจริยธรรม, สถานีที่ 2 คำถามวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เพื่อประเมินการคิดอย่างมีวิจารณญาณ, สถานีที่ 3 คำถามเพื่อวัดทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) เพื่อประเมินทักษะการสื่อสารอย่าง

เหมาะสม และสถานที่ 4 คำถามเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของประเทศไทย เพื่อประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของประเทศไทย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละสถานเป็นระดับคะแนน 1-4 (Excellent (ดีมาก) = 4, Good (ดี) = 3, Fair (พอใช้) = 2, Poor (ต้องปรับปรุง) = 1) โดยผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ 1 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์จำนวน 4 คน จะได้เวียนเข้าห้องสอบสัมภาษณ์ครบทั้ง 4 สถานที่ และผสมผสานกับการจัดกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจร่วมกันช่วยให้สำนักวิทยาสถาปัตยกรรมศาสตร์สามารถคัดกรองนักศึกษาที่มีคุณภาพทั้งทางด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อให้ได้นักศึกษาที่มีคุณลักษณะตามวิชาชีพทางการพยาบาล และยังสามารถใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนต่อไป นอกจากนี้การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจยังมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกที่จะศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังจะเห็นว่าผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การสละสิทธิ์การเข้าศึกษาของนักศึกษามีเพียง 18 คน จากผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 น้อยลง ถึงร้อยละ 16.67 เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2554 มีการสละสิทธิ์ถึงร้อยละ 54.17

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยว่าการเลือกเรียนในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ เป็นผลมาจากการจัดสอบรูปแบบสถานีสอบย่อย หรือเกิดจากการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปกครองและนักเรียน หรือทั้ง 2 กิจกรรมร่วมกัน
- 2) ควรมีการศึกษาเพื่อทำนายปัจจัยที่มีอำนาจทำนายการเลือกเรียนในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โดยใช้สถิติขั้นสูงต่อไป
- 3) ควรมีการศึกษาต่อยอดเพิ่มเติมในหัวข้อ การศึกษาปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน เลือกศึกษาต่อใน มทส. คือปัจจัยอะไรต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งนักเรียนและคณะกรรมการผู้สอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดต่อรูปแบบการสัมภาษณ์แบบ MMI และทั้งนักเรียนและคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดต่อกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ ดังนั้นจึงควรมีการจัดการสอบสัมภาษณ์ในรูปแบบสถานีสอบย่อยควบคู่ไปกับกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปกครองและนักเรียนต่อไป โดยอาจปรับเปลี่ยนข้อคำถามให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ทักษะการสื่อสาร อาจใช้การสัมภาษณ์เป็นภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนต่อการเข้าร่วมเป็นประเทศประชาคมอาเซียน

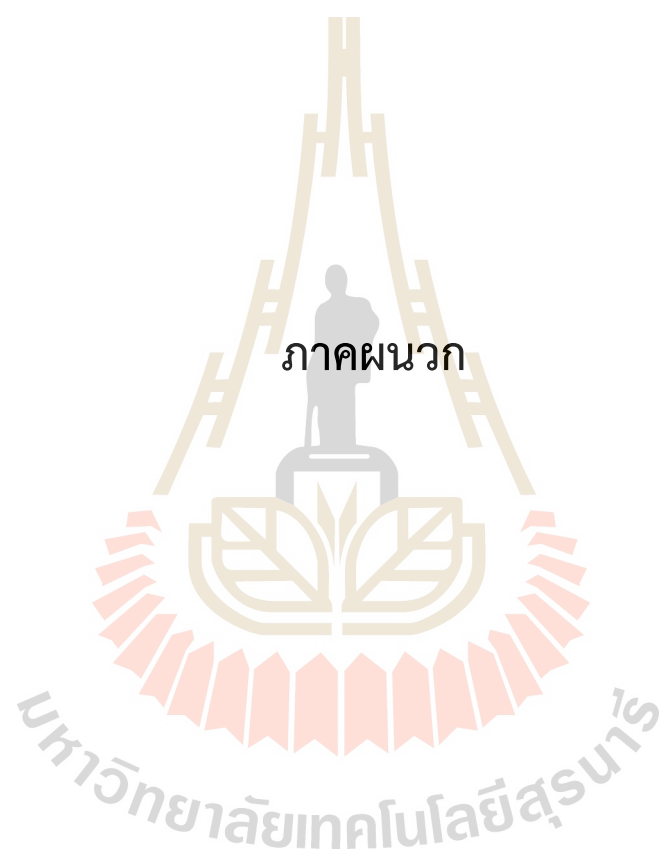
รายการอ้างอิง

- กัญมณญ์ เกื้อนเหมือน. (2551). *ปัจจัยจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีปทุม*. กรุงเทพฯ : ศรีปทุมปริทัศน์. 8(1). 5-12.
- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2549). *เทคโนโลยีการศึกษาวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ : สันทนาการพิมพ์.
- แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation. (ม.ป.). สืบค้นจาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>.
- ชนินทร์ เลิศประภาภรณ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโททางการบัญชี*. กรุงเทพฯ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. บุรีรัมย์. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิลาวัลย์ เปลี่ยนสะอาด. (2551). *แรงจูงใจของนักศึกษาต่อการศึกษาในระดับปริญญาตรี หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุทธนา ธรรมเจริญ. (2536). *พฤติกรรมผู้บริโภค หน่วยที่ 5 ความต้องการ การจูงใจ บุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้บริโภค*. นนทบุรี. สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอนก ณะชัยวงศ์. (ม.ป.ป.). *การศึกษาความคิดเห็นต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษาภาคปกติ ในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. เชียงใหม่. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Abraham H. Maslow. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher, Inc.80–106.
- Abraham H. Maslow. (1970). *Motivation and Personnality*. New York: Harper & Row Publishers.
- Abraham H. Maslow. (1962). *Quoted in Ernest R. Hilgard, Introduction to Psychology*. 3rd. New York: Harcourt Brace & World.
- Brownell, K., Lockyer, J., Collin, T. & Lemay, J.-F. (2007). Introduction of the multiple mini interview into the admissions process at the University of Calgary: acceptability and feasibility. *Medical Teacher*. 29(4), 394-396.

- Chris Roberts, Imogene Rothnie, Nathan Zoanetti & Jim Crossley. (2010, July). Should candidate scores be adjusted for interviewer stringency or leniency in the multiple mini-interview?. *Medical Education*. 44(7), 690–698.
- Chris Roberts, Merrilyn Walton, Imogene Rothnie, Jim Crossley, Patricia Lyon, Koshila Kumar & David Tiller. (2008, April). Factors affecting the utility of the multiple mini-interview in selecting candidates for graduate-entry medical school. *Medical Education*. 42(4), 396–404.
- Chris Roberts, Nathan Zoanetti & Imogene Rothnie. (2009, April). Validating a multiple mini-interview question bank assessing entry-level reasoning skills in candidates for graduate-entry medicine and dentistry programmes. *Medical Education*. 43(4), 350–359.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior* Belmont. California: Thomson Wadsworth.
- Dore, Kelly L., Kreuger Sharyn, Ladhani Moyez, Rolfson Darryl, Kurtz Doris, Kulasegaram Kulamakan, Cullimore, Amie J., Norman, Geoffrey R., Eva, Kevin W., Bates, Stephen & Reiter, Harold I. (2010, October). The Reliability and Acceptability of the Multiple Mini-Interview as a Selection Instrument for Postgraduate Admissions. *Academic Medicine*. 85(10), S60-S63.
- Eva, Kevin W., Reiter, Harold I., Rosenfeld, Jack. & Norman, Geoffrey R. (2004, June). The Relationship between Interviewers' Characteristics and Ratings Assigned during a Multiple Mini-Interview. *Academic Medicine*. 79(6), 602-609.
- Eva, Kevin W., Reiter, Harold I., Rosenfeld, Jack. & Norman, Geoffrey R. (2004, October). The Ability of the Multiple Mini-Interview to Predict Preclerkship Performance in Medical School. *Academic Medicine*. 79(10), S40-S42.
- Eva, Kevin W., Reiter Harold I., Trinh Kien., Wasi Parveen., Rosenfeld, Jack. & Norman, Geoffrey R. (2009, August). Predictive validity of the multiple mini-interview for selecting medical trainees. *Medical Education*. 43(8), 767–775.
- Eva, Kevin W., Rosenfeld, Jack., Harold I Reiter & Norman, Geoffrey R. (2004, March). An admissions OSCE: the multiple mini-interview. *Medical Education*. 38(3), 314–326.

- Geoff Norman. (2004) Editorial – The Morality of Medical School Admissions. *Advances in Health Sciences Education*. 9(2), 79-82.
- Reiter Harold I., Eva, Kevin W., Rosenfeld Jack. & Norman Geoffrey R. (2007, April). Multiple mini-interviews predict clerkship and licensing examination performance. *Medical Education*. 41(4), 378–384.
- Reiter Harold I., Penny Salvatori., Rosenfeld Jack., Trinh Kien. & Eva Kevin W. (2006, January). The effect of defined violations of test security on admissions outcomes using multiple mini-interviews. *Medical Education*. 40(1), 36–42.
- Rosenfeld Jack M., Reiter Harold I. , Trinh Kien. & Eva Kevin W. (2008). A Cost Efficiency Comparison Between The Multiple Mini-Interview and Traditional Admissions Interviews. *Advances in Health Sciences Education*. 13(1), 43-58.
- Jean-François Lemay, Jocelyn M Lockyer, V Terri Collin & A Keith W Brownell. (2007, June). Assessment of non-cognitive traits through the admissions multiple mini-interview. *Medical Education*. 41(6), 573–579,
- Kent Hecker, Tyrone Donnon, Carmen Fuentealba, David Hall, Oscar Illanes, Doug W. Morck & Christoph Muelling. (2009). Assessment of Applicants to the Veterinary Curriculum Using a Multiple Mini-Interview Method. *Journal of Veterinary Medical Education*. 36(2), 166-173.
- Koshila Kumar, Chris Roberts, Imogene Rothnie, Christine Du Fresne & Merrilyn Walton. (2009, April). Experiences of the multiple mini-interview: a qualitative analysis. *Medical Education*. 43(4), 360–367.
- Kulamakan Kulasegaram, Harold I. Reiter, Willi Wiesner, Richard D. Hackett & Geoffrey R. Norman. (2010). Non-association between Neo-5 personality tests and multiple mini-interview. *Advances in Health Sciences Education*. 15(3), 415-423,
- Loudon, David & Bitta, Albert. (1988). *Consumer Behavior: Concepts and Applications*. 3rd Ed. New York: McGraw Hill. 368.
- Marianna Hofmeister, Jocelyn Lockyer & Rodney Crutcher. (2009, June). The multiple mini-interview for selection of international medical graduates into family medicine residency education. *Medical Education*. 43(6), 573–579.

- Michael Dodson, Brendan Crotty, David Prideaux, Ross Carne, Alister Ward & Evelyne De Leeuw. (2009, February). The multiple mini-interview: how long is long enough?. *Medical Education*. 43(2), 168–174.
- Moreau K, Reiter H. & Eva, Kevin W. (2006). Comparison of aboriginal and nonaboriginal applicants for admissions on the Multiple Mini-Interview using aboriginal and nonaboriginal interviewers. *Teaching and Learning in Medicine*. 18(1), 58-61.
- Sarah Humphrey, Simon Dowson, David Wall, Vinod Diwakar & Helen M Goodyear. (2008, February). Multiple mini-interviews: opinions of candidates and interviewers. *Medical Education*. 42(2), 207–213.
- Schiffman, Leon G. & Kanuk Leslie Lazar. (1991). *Consumer Behavior*. 4th ed. New Jersey: Englewood Cliffs. 69
- Susanna Harris & Cathy Owen. (2007, March). Discerning quality: using the multiple mini-interview in student selection for the Australian National University Medical School. *Medical Education*. 41(3), 234–241.
- Woolfolk A.E. (1995). *Education Psychology*. 6th ed. Boston: Allyn & Bacon, Incorporated.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introduction analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row Publishers.



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินสถานที่ 1

คำถามเชิงจริยธรรม (Ethical Decision-making)

ชื่อ เลขที่ จังหวัด

คุณลักษณะที่ประเมิน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด)

คุณลักษณะที่ประเมิน	Excellent (ดีมาก) 4	Good (ดี) 3	Fair (พอใช้) 2	Poor (ต้องปรับปรุง) 1
การตัดสินใจปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เชิงจริยธรรม				

ความคิดเห็นภาพรวม

จากการตอบคำถามเชิงจริยธรรมของผู้สมัครรายนี้ ท่านคิดว่าผู้สมัครจำเป็นต้องพัฒนาคุณลักษณะ
เชิงจริยธรรมหรือไม่

ไม่จำเป็น

จำเป็น (กรุณาให้ข้อเสนอแนะ)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ผู้ประเมิน.....

(.....)

วันที่/...../.....

แบบประเมินสถานที่ 2

คำถามวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)

ชื่อ เลขที่ จังหวัด

คุณลักษณะที่ประเมิน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด)

คุณลักษณะที่ประเมิน	Excellent (ดีมาก) 4	Good (ดี) 3	Fair (พอใช้) 2	Poor (ต้องปรับปรุง) 1
การคิดอย่างมีวิจารณญาณ				

ความคิดเห็นภาพรวม

จากการตอบคำถามวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้สมัครรายนี้ ท่านคิดว่าผู้สมัครจำเป็นต้องพัฒนาคุณลักษณะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณหรือไม่

ไม่จำเป็น จำเป็น (กรุณาให้ข้อเสนอแนะ)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ผู้ประเมิน.....

(.....)

วันที่/...../.....

แบบประเมินสถานที่ที่ 3

คำถามเพื่อวัดทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)

ชื่อ เลขที่ จังหวัด

คุณลักษณะที่ประเมิน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด)

คุณลักษณะที่ประเมิน	Excellent (ดีมาก) 4	Good (ดี) 3	Fair (พอใช้) 2	Poor (ต้องปรับปรุง) 1
ทักษะการสื่อสารอย่างเหมาะสม				

ความคิดเห็นภาพรวม

จากการตอบคำถามวัดทักษะการสื่อสารของผู้สมัครรายนี้ ท่านคิดว่าผู้สมัครจำเป็นต้องพัฒนาคุณลักษณะด้านทักษะการสื่อสารหรือไม่

ไม่จำเป็น จำเป็น (กรุณาให้ข้อเสนอแนะ)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ผู้ประเมิน.....

(.....)

วันที่/...../.....

แบบประเมินสถานที่ที่ 4

คำถามเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของประเทศไทย

ชื่อ เลขที่ จังหวัด

คุณลักษณะที่ประเมิน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด)

คุณลักษณะที่ประเมิน	Excellent (ดีมาก) 4	Good (ดี) 3	Fair (พอใช้) 2	Poor (ต้องปรับปรุง) 1
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของประเทศไทย				

ความคิดเห็นภาพรวม

จากการตอบคำถามเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของประเทศไทยของผู้สมัครรายนี้ ท่านคิดว่าผู้สมัครจำเป็นต้องพัฒนาคุณลักษณะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของประเทศไทยหรือไม่

ไม่จำเป็น จำเป็น (กรุณาให้ข้อเสนอแนะ)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ผู้ประเมิน.....

(.....)

วันที่/...../.....



กำหนดการเยี่ยมชมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

วันศุกร์ที่ 25 พฤศจิกายน 2554

ของผู้ปกครอง และนักเรียนผู้เข้าสอบสัมภาษณ์ของสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์

ภาคเช้าเวลา 10.00 – 12.00 น. : กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ปกครอง

กลุ่มที่	เวลา	สถานที่	หมายเหตุ
1	10.00 – 10.40 น.	ห้องสมุด	ผู้ปกครอง จำนวน 74 คน
	11.00 – 11.40 น.	หอพัก S 5	ผู้ปกครอง จำนวน 74 คน

กลุ่มที่	เวลา	สถานที่	หมายเหตุ
2	10.00 – 10.40 น.	หอพัก S 5	ผู้ปกครอง จำนวน 74 คน
	11.00 – 11.40 น.	ห้องสมุด	ผู้ปกครอง จำนวน 74 คน

ภาคบ่ายเวลา 13.00 – 14.00 น. : กลุ่มเป้าหมายนักเรียน

กลุ่มที่	เวลา	สถานที่	หมายเหตุ
1	13.00 – 13.40 น.	หอพัก S 5	นักเรียน จำนวน 148 คน
2	14.00 – 15.00 น.	ห้องสมุด	นักเรียน จำนวน 148 คน

**เส้นทางการเดินทาง : กลุ่ม
ผู้ปกครอง**

การเดินทาง (เส้นทางไป)

ออกจาก F 9 ⇒ ผ่านกลุ่มอาคารศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ ⇒ อาคารบรรณสาร (ลงชมห้องสมุด)

⇒ อาคารเรียนรวม 2 ⇒ ส่วนกิจการนักศึกษา ⇒ สถานกีฬาและสุขภาพ ⇒ กลุ่มหอพักนักศึกษา (ลงชม S 5)

การเดินทาง (เส้นทางกลับ)

ออกจากหอพัก (S 5) ⇒ ผ่านอาคารบริหาร ⇒ เทคโนโลยี ⇒ ศูนย์นวัตกรรม / โรงอาหารกลาง

⇒ กลุ่มอาคารศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ ⇒ ถึงอาคาร F 9

เส้นทางการเดินทาง : กลุ่มนักเรียน

การเดินทาง (เส้นทางไป)

ออกจาก F 9 ⇒ กลุ่มอาคารศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ (ด้านนอก) ⇒ ศูนย์นวัตกรรม / โรงอาหารกลาง

เทคโนโลยี ⇒ อาคารบริหาร ⇒ กลุ่มหอพักนักศึกษา (ลงชม S 5)

การเดินทาง (เส้นทางกลับ)

ออกจากหอพัก (S 5) ⇒ ผ่านสถานกีฬา ⇒ อาคารกิจการนักศึกษา ⇒ อาคารเรียนรวม 2

⇒ ห้องสมุด (ลงชม) ⇒ กลุ่มอาคารศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ ⇒ ถึงอาคาร F 9



แบบประเมินความพึงพอใจกลุ่มผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมการสอบสัมภาษณ์
หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555
วันศุกร์ที่ 25 พฤศจิกายน 2554

ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน เพื่อให้การ
ดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ปี

3. การศึกษา

ประถม มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี อื่น.....

4. อาชีพ

เกษตรกร ข้าราชการ พนักงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ

ลูกจ้าง ธุรกิจส่วนตัว อื่นๆ.....

5. ท่านคิดว่าจะให้บุตรหลานของท่านเรียนสาขาวิชาพยาบาลศาสตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี หรือไม่

เรียนแน่นอน เรียนถ้าไม่ติดที่อื่น ไม่แน่ใจรอฟังผลสอบที่อื่นก่อน ไม่ให้เรียน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ และประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมของท่านเพียงระดับเดียว มีเกณฑ์ดังนี้

1=ไม่พึงพอใจเลย 2=พอใจน้อย 3=พอใจปานกลาง 4=พอใจมาก 5=พอใจมากที่สุด

ความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความพึงพอใจ/ประโยชน์ที่ได้รับ				
	5	4	3	2	1
1. ขั้นตอนการลงทะเบียน รายงานตัว และส่งเอกสารการตรวจสอบคุณภาพ					
1.1 ความเหมาะสมของสถานที่					
1.2 กระบวนการ/ขั้นตอนการลงทะเบียน และรายงานตัว					
1.3 กระบวนการ/ขั้นตอนการส่งเอกสารตรวจสอบคุณภาพ					
1.4 การให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่					
2. ขั้นตอนการแนะนำสำนักวิชา และชี้แจงรูปแบบการสัมมนา					
2.1 ความเหมาะสมของสถานที่					
2.2 บรรยากาศในการจัดกิจกรรม					
2.3 ความครบถ้วน/ชัดเจนของข้อมูลในการแนะนำสำนักวิชา					
2.4 ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม					
2.5 ระบบเสียง และสภาพโดยรวมภายในห้องจัดกิจกรรม					
2.6 ประโยชน์ที่ได้รับในการจัดกิจกรรมนี้					
3. ขั้นตอนการนำเยี่ยมชมมหาวิทยาลัย					
3.1 ความเหมาะสมของรถที่จัดให้บริการ					
3.2 เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำรถ					
3.3 เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำห้องสมุด					
3.4 ห้องสมุด เช่น การให้บริการ รูปลักษณ์ภายในอาคาร ความสมบูรณ์ของสื่อในการให้บริการ บรรยากาศในการเป็นแหล่งเรียนรู้					
3.5 เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำหอพักนักศึกษา					
3.6 หอพัก เช่น สถานที่ บรรยากาศ ความปลอดภัย ความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค การดูแลนักศึกษาของหอพัก					
3.7 สถานที่ต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย เช่น อาคารเรียน โรงอาหาร					
3.8 ระยะเวลาในการนำเยี่ยมชม					
4. อื่นๆ					
4.1 ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดการสอบสัมมนา					
4.2 อาหาร เครื่องดื่ม					
5. โดยภาพรวมในการจัดการสอบสัมมนาในครั้งนี้ ท่านมีความพอใจในระดับ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

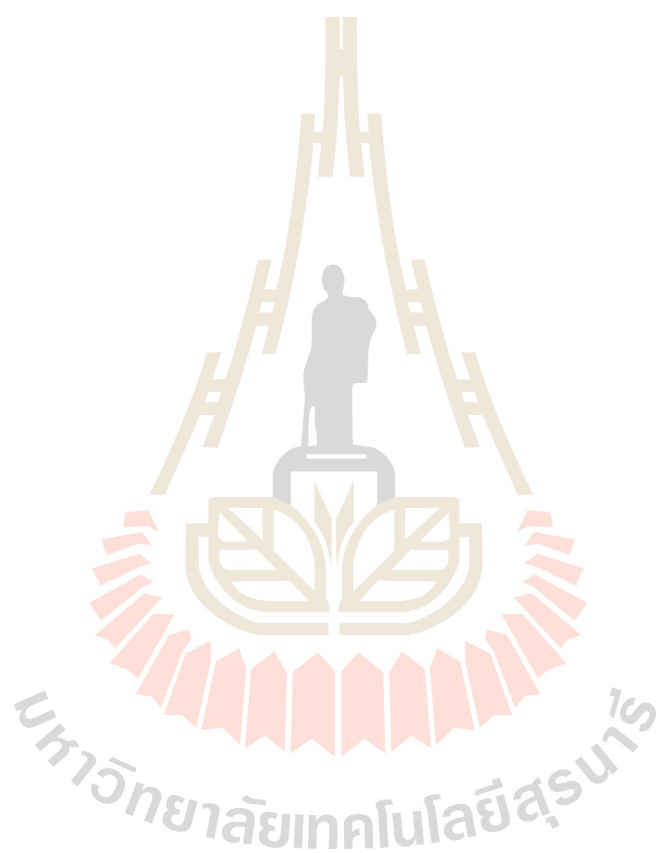
.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ





แบบประเมินความพึงพอใจกลุ่มนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการสอบสัมภาษณ์
หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555
วันศุกร์ที่ 25 พฤศจิกายน 2554

ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน เพื่อให้การ
ดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. GPAX
4. โรงเรียน.....
จังหวัด.....
ภาค.....
5. เหตุผลในการเลือกที่จะสอบเรียนต่อสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี :
.....
.....
.....
6. ท่านคิดว่าจะเลือกเรียนสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี หรือไม่

<input type="checkbox"/> เรียนแน่นอน	<input type="checkbox"/> ไม่เรียนถึงแม้จะสอบได้
<input type="checkbox"/> เรียนถ้าไม่ติดที่อื่น	<input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจต้องปรึกษาผู้ปกครอง
7. กลุ่มในการสอบสัมภาษณ์ กลุ่ม 1 กลุ่ม 2 กลุ่ม 3 กลุ่ม 4 กลุ่ม 5

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ และประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมของท่านเพียงระดับเดียว มีเกณฑ์ดังนี้

1=ไม่พึงพอใจเลย 2=พอใจน้อย 3=พอใจปานกลาง 4=พอใจมาก 5=พอใจมากที่สุด

ความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความพึงพอใจ/ประโยชน์ที่ได้รับ				
	5	4	3	2	1
1. ขั้นตอนการลงทะเบียน รายงานตัว และส่งเอกสารการตรวจสอบคุณภาพ					
1.1 ความเหมาะสมของสถานที่					
1.2 การต้อนรับ					
1.3 กระบวนการ/ขั้นตอนการลงทะเบียน และรายงานตัว					
1.4 กระบวนการ/ขั้นตอนการส่งเอกสารตรวจสอบคุณภาพ					
1.5 การให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่					
2. ขั้นตอนการแนะนำสำนักวิชา และชี้แจงรูปแบบการสัมมนา					
2.1 ความเหมาะสมของสถานที่					
2.2 บุคลากรผู้บรรยาย					
2.3 บรรยากาศในการจัดกิจกรรม เช่น ระบบเสียง สภาพอากาศภายในห้อง					
2.4 ความครบถ้วน/ชัดเจนของข้อมูลต่างๆ					
2.5 ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม					
2.6 ประโยชน์ที่ได้รับในการจัดกิจกรรมนี้					
3. ขั้นตอนการทดสอบสุขภาพจิต					
3.1 ความเหมาะสมของสถานที่					
3.2 ความเหมาะสมของข้อคำถาม					
3.3 ระยะเวลาในการทำแบบทดสอบสุขภาพจิต					
4. ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์					
4.1 กิจกรรมระหว่างรอสัมภาษณ์ในห้องเก็บตัว (ห้อง OSCE)					
4.2 บรรยากาศในห้องเก็บตัว (ห้อง OSCE)					
4.3 ความเหมาะสมของสถานที่ในขณะรอเข้าห้องสอบสัมภาษณ์ที่ชั้น 2					
4.4 กระบวนการ/ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์					
4.5 บรรยากาศในห้องการสอบสัมภาษณ์					
4.6 กรรมการผู้สอบสัมภาษณ์					
4.7 ความเหมาะสม/ชัดเจนของข้อคำถามในการสัมภาษณ์					
4.8 ระยะเวลาการสอบสัมภาษณ์ในแต่ละสถานี					
4.9 กิจกรรมพบรุ่นพี่หลังการสอบสัมภาษณ์					

ความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความพึงพอใจ/ประโยชน์ที่ได้รับ				
	5	4	3	2	1
5. ชั้นการนำเยี่ยมชมมหาวิทยาลัย					
5.1 ความเหมาะสมของรถที่จัดให้บริการ					
5.2 เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำรถ					
5.3 เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำห้องสมุด					
5.4 ห้องสมุด เช่น การให้บริการ รูปลักษณ์ภายในอาคาร ความสมบูรณ์ของสื่อในการให้บริการ บรรยากาศในการเป็นแหล่งเรียนรู้					
5.5 เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำประจำหอพักนักศึกษา					
5.6 หอพัก เช่น สถานที่ บรรยากาศ ความปลอดภัย ความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค การดูแลนักศึกษาของหอพัก					
5.7 สถานที่ต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย เช่น อาคารเรียน โรงอาหาร					
5.8 ระยะเวลาในการนำเยี่ยมชม					
6. อื่นๆ					
6.1 ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดการสอบสัมภาษณ์					
6.2 อาหาร เครื่องดื่ม					
6.3 การดูแลจากรุ่นพี่					
7. โดยภาพรวมในการจัดการสอบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ท่านมีความพอใจในระดับ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ



แบบประเมินความพึงพอใจคณะกรรมการผู้สอบสัมภาษณ์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการสอบสัมภาษณ์

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2555

วันศุกร์ที่ 25 พฤศจิกายน 2554

ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ

1. เพศ ชาย หญิง
2. กลุ่มในการสอบสัมภาษณ์ กลุ่ม 1 กลุ่ม 2 กลุ่ม 3 กลุ่ม 4 กลุ่ม 5

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ และประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมของท่านเพียงระดับเดียว มีเกณฑ์ดังนี้

1=ไม่พึงพอใจเลย 2=พื่อน้อย 3=พอใจปานกลาง 4=พอใจมาก 5=พอใจมากที่สุด

ความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ความเหมาะสมของสถานที่					
2. กระบวนการ/ขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์					
5. บรรยากาศในห้องสอบสัมภาษณ์					
6. ความเหมาะสม/ชัดเจนของข้อคำถาม					
7. ระยะเวลาการสอบสัมภาษณ์ในแต่ละข้อคำถาม					
8. ความชัดเจนของกริ่งสัญญาณ					
9. อาหารว่าง/อาหารกลางวัน					
10. โดยภาพรวมในการจัดการสอบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ท่านมีความพอใจใน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวสุรดา โนนสุภาพ (หัวหน้าโครงการวิจัย)
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ระดับการศึกษา

พ.ศ.	วุฒิการศึกษา- สถานศึกษา
2547	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิทยาการการจัดการ เอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2544	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
2541	มัธยมศึกษาตอนปลาย สายวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ จ.นครราชสีมา
2538	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ จ.นครราชสีมา

ประสบการณ์ในการทำงาน

2552-ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
2549-2551	Supervisor บริษัท ทิตาราม คอนซัลแตนท์ จำกัด (ประจำสาขาซีเกทโคราช)
2545-2549	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกวางแผนการผลิต บริษัท สี่มา คอนเทนเนอร์แบ็ก จำกัด (สาขาโคราช)

สถานที่ติดต่อ

สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
 111 ถ.มหาวิทยาลัย ต.สุรนารี อ.เมือง จ.นครราชสีมา
 โทรศัพท์ : 0-4422-3507 โทรศัพท์มือถือ : 085-6309188
 โทรสาร : 0-4422-3506 e-mail : subin@sut.ac.th