



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



โดย
บุญเลี้ยง ทুমทอง คณะครุศาสตร์
เฉลิมชัย โสสุทธิ คณะครุศาสตร์

โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

พ.ศ. 2556



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



โดย
บุญเลี้ยง ทুমทอง และคณะ

โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

พ.ศ. 2556

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์และขอขอบคุณกัลยาณมิตรที่เป็นบุคลากรและคณาจารย์ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ทุกท่านที่ร่วมเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาในการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่ได้เอ่ยนามในการดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้และขอขอบพระคุณท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่ได้ให้แนวคิดในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในแต่ละคณะ ทำйсที่สุดขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยภายในระดับคณะ ประจำปีงบประมาณ 2556 ในครั้งนี้

บุญเลี้ยง ทุมทอง

เฉลิมชัย โสสุทธิ

มิถุนายน 2556



ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรีของนักศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผู้ดำเนินการวิจัย : นายบุญเลี้ยง ทุมทอง และนายเฉลิมชัย โสสุทธิ์

ปีการศึกษา : 2556

หน่วยงาน : สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บทคัดย่อ

การดำเนินโครงการนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษา จำนวน 207 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .79-.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นขึ้นตอน ผลการวิจัยเป็นดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรกับประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรี มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรี แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรี ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรีของคณะครุศาสตร์ และการเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศ

2. ผลการวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรีของนักศึกษาได้แก่ แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรี บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรี ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศ และการเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76.67 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 5.11

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ การฝึกประสบการณ์ วิชาชีพระดับปริญญาตรี

Research Title : The Factors Affecting Field Experience Training Efficiency of Students, Faculty of education, Buriram Rajabhat University.

Researchers : Mr. Bunliang Thumthong and Mr. Chaloechai Sosuttha

Academic Year : 2013

Organization : Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Buriram Rajabhat University

Abstract

The purpose of research was in the project. To study factors related to effective teacher professional experiences. And to study the factors that affect the efficiency of teacher training. The sample consisted of 207 students were randomly selected from the. Tools used Questionnaire with the reliability between 0.79 to 0.96 and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis procedure. The results were as follows.

1. The correlation coefficient for the variables within the teacher training experience was most relevant. Personality of the students in the teacher training experience. Desirable feature of the students in the teacher training experience. Incentives for teacher training. The relationship between teacher and student supervision. The attention of the consultant agency. The experience of the teacher education Supervisors and attention of the teachers.

2. Analysis good predictors in forecasting performance of the students, teachers and professional experiences. Incentives for teacher training. Personality of the students in the teacher training experience. The relationship between teacher and student supervision. The caring staff of Supervisors. And attention of counsel for the agency. The coefficient of multiple correlations increased significantly at the .01 level when adding predictors. Which could explain 76.67 percent of the variance and the standard error of prediction was 5.11.

Keywords : Efficiency, Experiences, Teacher professional.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพประกอบ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ความหมายของการจัดการเรียนการสอน	6
องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน	7
ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์	22
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและแรงจูงใจ	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	34
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	47
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพครูของไทยและต่างประเทศ	56
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
การจัดกระทำกับข้อมูล	77

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	85
สรุปผล	85
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	86
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	95
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	96
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	111
ภาคผนวก ค Print Out	115

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แนวปฏิบัติของนักศึกษาในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา	54
2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา	56
3 จำนวนและร้อยละของนักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	81
4 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร	82
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R)ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์(R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์(SE_{est})ค่าทดสอบเอฟของตัวพยากรณ์(F) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย(b) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์(SE_b) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน(β) ค่าทดสอบทีของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เข้าสมการการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนที่พยากรณ์ประสิทธิผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์(Y)	83

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบที่

หน้า

- 1 แสดงลำดับชั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ 37



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้แรงงานจากชนบทภาคเกษตรกรรม หลังไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม รัฐจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้สูงขึ้นสำหรับบุคคลในภาคอุตสาหกรรม ทำให้การขยายตัวของนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวนมากมีผลให้ประเทศมีความต้องการครูเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการและนักเรียนสำเร็จมัธยมศึกษา มีความประสงค์จะเรียนครูเป็นจำนวนมากจึงเป็นแรงผลักดันให้รัฐมีนโยบายเปิดรับนักศึกษาที่มีความประสงค์จะเรียนครูเป็นจำนวนมาก ทั้งภาคปกติและภาคค่ำ ทำให้มีนักศึกษาสำเร็จวิชาชีพรูจำนวนมาก ประกอบกับการวางแผนครอบครัวตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2513 มีผลให้ประชากรวัยเรียนลดลง ความต้องการครูก็ลดน้อยลงด้วย มีผลกระทบต่อสถาบันการผลิตครูที่ต้องงดการผลิตครูในระดับต่ำกว่าปริญญาและลดการผลิตครูระดับปริญญาตรี จากปัจจัยสาเหตุดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาวิชาชีพครูทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ เพราะการผลิตครูที่มีปริมาณมากเกินไปมีผลทำให้คุณภาพลดลงทำให้ผู้สำเร็จวิชาชีพรูตกงานทำให้อาชีพครูตกต่ำไม่เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปที่คิดว่าใครๆ ก็มาเรียนครูได้ ผู้ที่ไม่เรียนครูก็สามารถประกอบอาชีพครูได้ซึ่งการที่วิชาชีพครูมีปัญหาทางด้านปริมาณและคุณภาพนั้นมีสาเหตุสำคัญ คือ การขาดการประสานงานกันของหน่วยงานผลิตครู หน่วยงานใช้ครูและหน่วยงานพัฒนาครู เพราะต่างก็ไม่มีการศึกษาหารือและการวางแผนร่วมกัน

ปัจจุบันหน่วยงานผลิตครู หน่วยงานใช้ครูและหน่วยงานพัฒนาครู ต่างก็เห็นความสำคัญในการแก้ปัญหาวิชาชีพครู โดยเสนอให้มีการลดปัญหานักศึกษาครูลง เร่งผลิตครูในสาขาที่ขาดแคลน คำนึงถึงกระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพ คัดเลือกคนดีคนเก่งมาเรียนครู การพัฒนาครูอาจารย์ของหน่วยงานผู้ใช้ครูและผู้ผลิตครูให้มีคุณภาพ เป็นต้น ประกอบกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้ครูสภาในฐานะหน่วยงานในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง กำกับดูแลการปฏิบัติตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพรวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นวิชาบังคับตามหลักสูตรการศึกษาของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่มีเจตนารมณ์ที่มุ่งเน้น การฝึกฝนขัดเกลา คุณลักษณะพึงประสงค์ 4 ประการคือ ด้านภูมิปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพกับนักศึกษา(คณะครุศาสตร์, 2554) โดยหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ กำหนดแผนการศึกษากลุ่มฝึกประสบการณ์ให้นักศึกษาทุกคนได้ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพตามหน่วยงานและสถานศึกษาต่างๆทั้งนี้มัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้นักศึกษาได้เข้าสู่เวที การเรียนรู้การทำงานและการทดสอบตนเองเพื่อหาคำตอบว่านักศึกษาจะเดินเข้าสู่วิชาชีพครูได้อย่าง มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยมีคณะกรรมการอำนวยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ

คณะเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก ในการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนอาจารย์นิเทศก์ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างฝ่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะฯ และแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งร่วมปฐมนิเทศก่อนออกฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ จัดส่งนักศึกษาไปยังแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และปรึกษาหารือที่ปรึกษา ประจำหน่วยงาน ของแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ นักศึกษาเพื่อประมวลผลนำเสนอฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะฯต่อไป แต่จากการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีแต่การรวบรวมแบบประเมินผลและเอกสารการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่ง ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เท่านั้นโดยไม่ทราบข้อมูลที่แท้จริงว่าแนวทางการดำเนินการที่ส่งนักศึกษา ออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นอย่างไร ดังนั้นคณะผู้วิจัยในฐานะเป็นทั้ง อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์นิเทศก์นักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยจะดำเนินการศึกษากับนักศึกษา คณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์เพื่อเสนอคณะกรรมการอำนวยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ ของคณะฯและมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาภาคปกติที่กำลังเรียนสังกัดคณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ และออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครุในระหว่างปีการศึกษา 2555 ซึ่งกำลังศึกษาชั้นปีสุดท้ายในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 328 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาภาคปกติที่กำลังเรียนในสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์ ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครุ และออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุในปีการศึกษา 2555 ซึ่งกำลังศึกษาชั้นปีสุดท้ายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวนประมาณ 207 คน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** ในการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครุของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ใช้ตัวแปรในการศึกษาคือ

2.1 ตัวแปรอิสระ(Independent Variable) มีดังนี้

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

- 2.1.3 ชั้นปี
- 2.1.4 ผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสม
- 2.1.5 แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 2.1.6 บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 2.1.7 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 2.1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษา
- 2.1.9 การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์
- 2.1.10 การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน
- 2.1.11 กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
- 2.2 ตัวแปรตาม(Dependent Variable)คือประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่ศึกษาในระดับปริญญาตรีภาคปกติและที่มีสถานภาพปัจจุบันเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน หมายถึง บุคลากรที่ได้รับมอบหมายของหน่วยงานหรือสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ให้คำแนะนำนักศึกษาในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานหรือสถานศึกษานั้นๆ
3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกทางการกระทำของนักศึกษาภาคปกติมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ทั้ง 8 ด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านความใจกว้างด้านความมั่นใจในตนเอง และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
4. การออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง ผลจากการลงทะเบียนรายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งเป็นวิชาบังคับที่จัดให้นักศึกษาในสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ นอกจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนแล้วได้จัดให้นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านทักษะในการทำงานตามสาขาวิชาชีพของนักศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เมื่อสำเร็จการศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านเทคนิควิธีการทำงานและทำให้เกิดประสบการณ์จากการได้ลงมือปฏิบัติจริงในหน่วยงานหรือสถานศึกษาตามสาขาวิชาชีพ และเพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้าน เจตคติ การปรับตัว บุคลิกภาพ ตลอดจนจนถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
5. ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง ผลจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งประเมินจากการวางแผนเพื่อเตรียมการในการปฏิบัติงานและผลจากออกการ

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา ซึ่งประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. บุคลิกภาพของนักศึกษา หมายถึง องค์ประกอบที่รวมทั้งท่าทาง อารมณ์ จิตใจ ลักษณะนิสัย โดยทั่วไปวัดได้จากบุคลิกภาพขององค์ประกอบที่สำคัญคือ การแสดงตัว ความสุภาพอ่อนโยน ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ความมั่นคงทางอารมณ์และสติปัญญา

7. อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง บุคลากรที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ได้แต่งตั้งเพื่อ ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโปรแกรมวิชา กับหน่วยงานหรือสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำนักศึกษาในการปฏิบัติตนระหว่างฝึกงาน รวมทั้งให้การนิเทศนักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังเป็นผู้ประเมินผลการฝึกงาน นักศึกษาตามแบบฟอร์ม แล้วนำส่งคณะกรรมการจัดประสบการณ์วิชาชีพและร่วมจัดปฐมนิเทศก่อนฝึกงาน ร่วมจัดสัมมนา ร่วมปัจฉิมนิเทศหลังฝึกประสบการณ์ และรวบรวมเอกสารต่าง ๆ นำส่งให้คณะกรรมการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามเวลาที่กำหนด

8. ที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน หมายถึง บุคลากรที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาได้แต่งตั้งเพื่อ ทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการปฏิบัติงาน

8.2 ควบคุมดูแลการทำงานของนักศึกษา

8.3 ปรึกษาหารือกับอาจารย์นิเทศก์เมื่อนักศึกษามีปัญหา และร่วมกันวางแผนเพื่อแก้ไขและปรับปรุงการปฏิบัติงานของนักศึกษา

8.4 ให้ความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษากับทางสถาบัน

9. แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกและการเห็นความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

10. กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง การดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เริ่มต้นตั้งแต่ การลงทะเบียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การติดต่อสถานที่ฝึกประสบการณ์ โดยมีหนังสือตอบรับจากหน่วยงานหรือสถานศึกษา การเข้ารับการปฐมนิเทศก่อนออกฝึกงาน การทำหนังสือส่งนักศึกษาตัวจากมหาวิทยาลัยไปยังสถานที่ฝึกประสบการณ์ การประเมินผลการฝึกประสบการณ์ การส่งตัวกลับและเข้าร่วมสัมมนา และปัจฉิมนิเทศหลังฝึกประสบการณ์ ซึ่งกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

11. ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษา หมายถึง การประเมินการรับรู้ของนักศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับอาจารย์นิเทศก์ว่าเป็นไปในทางบวกหรือลบ ทางบวก หมายถึง มีความสัมพันธ์กับอาจารย์นิเทศก์ในทางที่มีเหตุผล ทางลบหมายถึง มีความสัมพันธ์กับอาจารย์นิเทศก์ในทางที่ไร้เหตุผล ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการศึกษาคั้งนี้คือ

1. ได้ข้อสรุปที่สามารถอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์เพื่อจัดเตรียมข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรรวมทั้งเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. นำข้อมูลไปประกอบการกำหนดแนวทาง การวางแผนพัฒนาและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเตรียมการให้นักศึกษารุ่นต่อไปที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของการจัดการเรียนการสอน
2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน
3. ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและแรงจูงใจ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
7. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
8. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์รววิชาชีพครูของไทยและต่างประเทศ
9. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการจัดการเรียนการสอน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

สุมิตร คุณากร(2523 : 130 - 132) กล่าวถึง การนำหลักสูตรไปใช้หรือการจัดการเรียนการสอนไว้ว่าน่าจะหมายถึง กิจกรรม 3 ประการต่อไปนี้

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน หมายถึง การตีความหมายและการกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติคือ ใช้สอนเนื่องจากหลักสูตรมักจะกำหนดความมุ่งหมายเนื้อหา วิชาที่สอน กิจกรรมประกอบการเรียนการสอนและการประเมินไว้อย่างกว้างๆมีลักษณะยืดหยุ่นได้ เพื่อความสะดวกแก่การนำไปปรับปรุงใช้ให้เข้ากับท้องถิ่น หรือโรงเรียน ดังนั้นครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรไว้ก่อนทำการสอนได้แก่ โครงการสอน แผนการสอน เป็นต้น

2. การจัดปัจจัยสภาพต่างๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งนับว่ามีส่วนที่จะส่งเสริมหรือ สกัดกั้น การปฏิบัติงานของครู เพื่อจะให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้เป็นอย่างมากสิ่งเหล่านี้ ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน จำนวนนักเรียน ผลการเรียนรู้ การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การใช้แผนการสอน การได้รับงบประมาณ เป็นต้น

3. การสอน การสอนเป็นศิลปะของการช่วยให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ นับว่าการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้หลักสูตรได้บรรลุผล การสอนคือ สื่อกลางที่เชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร ผู้เรียน และผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้

บรรยง กวีณัฐยานนท์(2538 : 23) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษานั้นจะต้องอาศัยหลักสูตร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญอันเป็นแนวทางสู่

ความสัมพันธ์ โดยหลักสูตรมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล สำหรับการนำหลักสูตรไปใช้อีกแนวหนึ่งหมายถึงการสอน และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสอนไว้ดังนี้

วิชัย แหวนเพชร(2530 : 151) สรุปได้ว่า การสอน คือ การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่เจริญงอกงาม

พิสิฐ เมธาภัทร และธีระพล เมธิกุล(2531 : 92-93) ได้สรุปว่าการสอน หมายถึง กิจกรรมของบุคคล ซึ่งมีหลักการและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นการสอนจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญในด้านต่างๆ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านหลักสูตร หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชา ตลอดจนการเลือกเนื้อหาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น
2. ด้านการสอน หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการสอนที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์ที่วางไว้
3. ด้านการวัดผล หมายถึง การเลือกวิธีวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้
4. ด้านการประเมินผลการสอน หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลการสอนทั้งหมดได้ ตั้งแต่การวางจุดประสงค์ในการเรียนรู้ การเลือกเนื้อหา วิธีการสอน ตลอดจนความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของการวัดผลที่ผู้สอนได้กระทำไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2535 : 72) ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ดังนี้

1. การสอน(Teaching) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้จากครูไปสู่ผู้เรียน
2. การเรียนการสอน(Instruction) หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการสอน เช่น การใช้สื่อ การเรียนการสอน การจัดการกิจกรรมระหว่างการสอน เป็นต้น

จากแนวความคิดของนักการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนหมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ โดยมีความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างครูผู้สอน ผู้เรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดรูปแบบของการเรียนการสอน การใช้เทคนิควิธีการสอน รวมกระทั่งถึงการติดตามการวัดและประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการดำเนินไปนั้นสามารถวัดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

ในการจัดการเรียนการสอนนั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการจัดการศึกษา เกี่ยวกับเรื่องนี้มีนักการศึกษาได้นำเสนอความคิดไว้ดังนี้

จิรพันธ์ พูลพัฒน์(2523 : 220-222) กล่าวว่า องค์ประกอบในการสอนประกอบไปด้วย

1. ปรัชญาการศึกษา ซึ่งก็คือหลักสูตรนั่นเอง เพื่อที่จะวางแนวคิดในการจัดการศึกษาว่าต้องการให้เป็นไปแนวใด และจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างไร
2. ครู เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้มีการสอนเกิดขึ้น ความสามารถของครูจะมีผลต่อการจัดการเรียนการสอน ครูจะพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนจะต้องรู้จักเลือก ปรับปรุง เทคนิควิธีการสอนต่างๆให้เหมาะสม

3. เด็ก คือนักเรียนซึ่งจะเป็นที่รับผลของการสอน เมื่อครูสอนจบในแต่ละครั้ง นักเรียนจะได้ผลไม่เท่าเทียมกัน ทำให้มีความจำที่จะต้องศึกษาองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตัวเด็ก เพื่อจะให้การเรียนการสอนได้ผลกับเด็กแต่ละคนมากที่สุด

4. กลวิธีในการสอน เป็นวิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนมีหลายรูปแบบด้วยกันก็แล้วแต่ครูจะนำวิธีการสอนซึ่งคิดว่าดีที่สุดและทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางการเรียนของเด็กสูงสุด ซึ่งจะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีหรือไม่ ก็ต้องค้นหาเทคนิคและวิธีการสอนใหม่ๆอยู่เสมอ

สังัด อุทรานันท์(2529 : 24-25) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเรียนการสอนสามารถจัดรูปแบบของการทำงานได้ดังนี้ ซึ่งได้แก่ ตัวป้อน(Input) องค์ประกอบที่เป็นตัวป้อน ในระบบการเรียนการสอนนั้นได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร และสิ่งแวดล้อมทางการเรียน มีความสำคัญคือ

1. ครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้เรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้การเรียนการสอนจะขาดไม่ได้ เพราะถ้าไม่มีผู้สอนการสอนก็จะไม่เกิดขึ้นแน่นอน

3. หลักสูตร หมายถึงประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่เด็ก เพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ส่วนสำคัญของหลักสูตรได้แก่ จุดประสงค์ของการเรียนการสอน เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงสื่อการเรียนการสอนและการประเมินการเรียนการสอนด้วย

4. สิ่งแวดล้อมทางการเรียน หมายถึง การจัดเวลาเรียน การจัดห้องเรียนการเลือกแหล่ง วิชาการ และจากแนวคิดการพัฒนาการสอนที่เป็นระบบของ เจอร์ลาซ และอีลี(Gerlach & Ely) นั้นสามารถขยายแนวคิดในรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นดังนี้(วิชัย วงศ์ใหญ่. 2537 : 73)

จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นสิ่งแรกที่จะต้องมีความชัดเจนเพราะจะเป็นเครื่องนำทาง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ รวมทั้งการประเมินผล

เนื้อหาสาระเป็นสิ่งที่สำคัญควบคู่กับจุดประสงค์การเรียนรู้ ทั้งสองส่วนนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน เพื่อป่งชี้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การศึกษาพฤติกรรมพื้นฐานของผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นเพราะสามารถที่จะช่วย ตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้เดิมมากน้อยเพียงใด และการเริ่มต้นบทเรียนตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ สภาพการเรียนการสอนที่จะดำเนินต่อไปได้อย่างเหมาะสมกับความรู้อันพื้นฐานเดิมที่มีอยู่ ทำให้ผู้เรียนไม่ต้องมาเสียเวลาในสิ่งที่มีความรู้มาแล้ว

การพิจารณารูปแบบการเรียนการสอนนั้น จะเป็นผลมาจากจุดประสงค์การเรียนและธรรมชาติหรือเนื้อหาสาระ รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียนด้วย

เกี่ยวกับด้านผู้เรียน เป็นสิ่งจำเป็นจะต้องศึกษาภูมิหลัง ความต้องการ ความสนใจ ความสามารถในการเรียนรู้ รวมทั้งขนาดของกลุ่มเพื่อที่จะได้เลือกยุทธวิธีการสอนที่เหมาะสม

การจัดระยะเวลาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เพราะสภาพการเรียนการสอนจะดำเนินไปได้ด้วยดีนั้นขึ้นอยู่กับระยะเวลา ความสนใจและความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ของผู้เรียนในระดับที่แตกต่างกันไป ตามปกติช่วงความสนใจของบุคคลระดับอุดมศึกษาโดยทั่วไปไม่เกินครึ่งละ 50 นาที และการใช้เวลาในการเรียนรู้ของแต่ละคนก็ไม่เท่ากัน

บรรยากาศทางจิตวิทยาการเรียนการสอน ว่ามีการช่วยกระตุ้นให้ช่วยคิดติดตามและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมน้อยเพียงใด ผู้สอนเป็นผู้ที่กำหนดบรรยากาศทางจิตวิทยาของการเรียนรู้มากกว่าสิ่งอื่นใด

ในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เข้ามามีบทบาทช่วยเสริมการสอนว่า จะพิจารณาเลือกใช้ในสภาพและโอกาสใด แม้ว่าสภาพการเรียนการสอนส่วนใหญ่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนหรือผู้สอนก็ตาม แต่สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะช่วยเสริมบทเรียนให้มีชีวิตชีวาช่วยให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ได้รวดเร็ว ช่วยประหยัดเวลาการเรียน

การประเมินผลการเรียนการสอนนั้น เพื่อเป็นการตรวจสอบดูว่าภายหลังจากสิ้นสุดการเรียนการสอนแล้ว ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่คาดหวังไว้ได้หรือไม่และข้อมูลย้อนกลับจะเป็นสิ่งบ่งชี้จากการประเมินว่า ควรจะปรับปรุงการเรียนการสอนส่วนใดและการใช้การเรียนการสอนในรูปแบบใด ผู้เรียนสามารถเริ่มบทเรียนต่อไปได้หรือไม่

ตามที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนได้แก่ หลักสูตรและเนื้อหาสาระ ครูผู้สอน ผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วหลักสูตรจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของการจัดการศึกษา การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระที่จะจัดให้แก่ผู้เรียน ครูผู้สอนจะเป็นผู้ออกแบบคัดเลือกกลวิธีในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนโดยอาศัยสื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

ในกระบวนการเรียนการสอนมีองค์ประกอบคือ เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน ตัวผู้เรียน สื่อการเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญ และเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีความสัมพันธ์กับการบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนโดยตรง แต่การดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมายังมีปัญหาทางด้านต่างๆที่ต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงสรุปปัญหาของการจัดการเรียนการสอนวิชาการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพออมองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนได้ 6 ด้าน ซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยคือ

1. ปัญหาด้านเนื้อหาวิชา
2. ปัญหาด้านกิจกรรมการเรียนการสอน
3. ปัญหาด้านผู้สอน
4. ปัญหาด้านผู้เรียน
5. ปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอน
6. ปัญหาด้านการวัดและประเมินผล

1. ด้านเนื้อหาวิชา

เนื้อหาวิชาเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน โดยนักการศึกษาได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดและคัดเลือกเนื้อหาวิชา ดังนี้

บรรยง กวีณัฐยานนท์(2538 : 30) ได้สรุปความหมายของเนื้อหาวิชา หมายถึง ความรู้ และประสบการณ์ที่ผู้สอนจัดให้ผู้เรียนได้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีระบบ และสามารถพัฒนาความรู้และประสบการณ์นั้นๆ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ถึงที่สุด

สรุปได้ว่า เนื้อหาวิชา หมายถึง เนื้อหาสาระรวมทั้งประสบการณ์ที่จัดให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการด้านความรู้ ประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดแก่ตัวผู้เรียนได้

เนื้อหาวิชาแบ่งออกเป็นหลายประเภท ตามแนวความคิดของนักศึกษา ดังนี้

สงัด อุทรานันท์(2532 : 75) ได้แบ่งประเภทของเนื้อหาออกเป็น 5 ประเภทคือ

1. ข้อเท็จจริง และความรู้ธรรมดา
2. ความคิดรวบยอดหรือหลักการ
3. การแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์
4. ความสามารถ และทักษะทางกาย
5. เจตคติ และค่านิยม

วัฒนาพร ระงับทุกข์(2541 : 51) กล่าวว่า เนื้อหาสาระเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้การเลือกเนื้อหาสาระที่จะนำมาสอนนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงความยากง่ายให้พอเหมาะกับความสามารถของผู้เรียน และขณะเดียวกันต้องให้มีความต่อเนื่องกับความรู้พื้นฐานเดิมของผู้เรียนด้วยเนื้อหาสาระสามารถจำแนกเป็น 3 ประเภทหลักๆ ดังนี้

1. ข้อเท็จจริง(Fact) คือ เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นในอดีตและคงอยู่ในปัจจุบัน โดยไม่ได้เขียนลักษณะแสดงการทำนาย และได้มาจากกระบวนการสังเกต(Eggen.1979) ข้อเท็จจริงอาจได้มาจากการสังเกตโดยตรง เช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการ หรืออาจได้มาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น จากพจนานุกรม หรือสารานุกรม การเรียนรู้เนื้อหาในระดับนี้จะใช้พฤติกรรมระดับความรู้ความจำ

2. ความคิดรวบยอด(Concept) คือ คำหรือวลีที่ใช้เรียกประเภท หรือหัวข้อของข้อมูลที่จัดกลุ่มแล้วเพื่อแสดงลักษณะรวมๆที่เด่นชัดของกลุ่มข้อมูลนั้นๆในการสร้างความคิดรวบยอด ผู้เรียนต้องให้ความสนใจกับความคล้ายคลึงของข้อมูล โดยไม่สนใจความแตกต่างแล้วจัดส่วนที่คล้ายคลึงกันเข้ากลุ่มเดียวกันการเรียนรู้ความคิดรวบยอดนอกจากจะต้องรู้และยังต้องจำความหมายแล้วยังต้องอาศัยความเข้าใจความคิดรวบยอดแต่ละเรื่องด้วย

3. หลักการหรือเหตุผล(Generalization) คือ ประโยคที่สัมพันธ์หรือเชื่อมโยงความคิดรวบยอดสองอย่างเข้าด้วยกัน หลักการจะต้องประกอบด้วยความคิดมากกว่าหนึ่งความคิด และเขียนในลักษณะการทำนาย เช่น เมืองสำคัญๆ มักจะต้องอยู่ริมฝั่งแม่น้ำสายใหญ่ๆ การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการและเหตุผล ต้องอาศัยทั้งความรู้ความจำ ความเข้าใจและการให้ เหตุผลประกอบกับการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่างๆเข้าด้วยกันจนเป็นหลักการที่มีการยอมรับกันทั่วไป

จะเห็นได้ว่าเนื้อหาวิชามีลักษณะที่หลากหลายตั้งแต่เนื้อหาวิชาในระดับที่เป็นความรู้ ความจำ ความคิดรวบยอดหรือหลักการ รวมถึงในระดับความสามารถ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์และทักษะทางร่างกาย ดังนั้นเนื้อหาวิชาที่จะจัดให้แก่ผู้เรียนควรจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนหลังจากการเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาสาระวิชาที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมาย ของการจัดการศึกษาได้ และเกี่ยวกับการคัดเลือกเนื้อหาวิชาที่เหมาะสม มีนักการศึกษาได้นำเสนอแนวทางการคัดเลือกเนื้อหาวิชาที่น่าสนใจดังนี้

สังต์ อุทรานันท์(2529 : 70-71) ได้สรุปการเลือกเนื้อหาว่า มีความจำเป็นต้องคำนึงถึงความยากง่ายให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน และสอดคล้องกับความรู้เดิม

เครือวัลย์ ลีมอภิชิต(2531 : 67-68) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาวิชาคือ

1. เนื้อหาวิชานั้นต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง
2. เนื้อหาวิชานั้นต้องเชื่อถือได้ และเป็นแก่นสารของความรู้แต่ในละวิชามีความทันสมัยและถูกต้อง
3. เนื้อหาวิชานั้นต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
4. เนื้อหาวิชาที่นำมาบรรจุในหลักสูตร ต้องมีความสมดุลพอดีครอบคลุมกับการให้ข้อมูลกระบวนการและความคิดต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้นเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนเกิด ความเข้าใจถึงหลักการและความคิดรวบยอดได้อย่างลึกซึ้ง

5. เนื้อหาวิชาต้องสนองวัตถุประสงค์หลายประการ หลายด้าน
6. เนื้อหาวิชาต้องสอดคล้องกับวุฒิภาวะในการเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียน

7. เนื้อหาวิชาต้องสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
พงศ์ หรดาล(2531 : 65-66) เสนอแนวทางในการเลือกเนื้อหาวิชาดังต่อไปนี้

1. แหล่งที่จะเลือกเนื้อหาวิชานั้นประกอบด้วยตำราเรียนรายงานการวิจัย คู่มือต่างๆ เป็นต้น
2. หลักการเลือกเนื้อหาวิชา เกณฑ์การคัดเลือกแบ่งออกเป็น
 - 2.1 ข้อมูลทางอ้อม เช่น ศึกษาจากเอกสาร ผลการวิจัย บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ เป็นต้น
 - 2.2 ข้อมูลทางตรง เช่น การสังเกตการศึกษาโดยเข้าไปมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับอาชีพ การสัมภาษณ์ เป็นต้น

3. อันดับการเลือก ก่อนอื่นต้องทำการรวบรวมกฎเกณฑ์ หลักการ ทฤษฎี และทักษะ จัดเข้าเป็นหมวดหมู่เพื่อที่จะเลือกอันดับความสำคัญที่มีต่อความต้องการและ ความสามารถนำไปใช้ให้ได้ผลต่ออาชีพนั้นๆ

สรุปได้ว่าการคัดเลือกเนื้อหาวิชานั้นควรมีแนวทางในการคัดเลือกดังนี้

1. เนื้อหาวิชาต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียน
2. เนื้อหาวิชามีความถูกต้องและทันสมัย
3. เนื้อหาวิชาต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง
4. เนื้อหาวิชาต้องสอดคล้องกับความรู้เดิมและวุฒิภาวะของผู้เรียน

5. เนื้อหาวิชาต้องมีความสำคัญและเป็นประโยชน์
6. เนื้อหาวิชาต้องสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
7. เนื้อหาวิชามีความยากง่ายเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน

การจัดลำดับเนื้อหาวิชาก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน เพราะจะช่วยให้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ พงศ์ ทรดาล(2531 : 66) ได้นำเสนอขั้นตอนและแนวทางในการจัดลำดับเนื้อหาวิชาไว้ดังนี้

1. ลำดับจากง่ายไปหายาก โดยการสอนจากสิ่งที่รู้แล้วไปเรียนสิ่งที่ไม่รู้
2. จัดลำดับความสนใจ โดยเริ่มสอนสิ่งที่นักเรียนกำลังสนใจมากที่สุดแล้วค่อยๆ

สอดแทรกความรู้ใหม่เข้าไป เป็นต้น

3. ลำดับความถี่ โดยพิจารณาว่าสิ่งใดที่นักเรียนต้องใช้บ่อยก็ควรจัดให้มีความรู้ก่อน
4. ลำดับก่อนการฝึกทักษะ คือ ขั้นตอนใดที่ต้องใช้ก่อนในการปฏิบัติ
5. ลำดับตามเหตุผล คือ สอนตามลำดับความรู้ เช่น วิธีใช้เครื่องมือต่างๆ
6. ลำดับตามการทำงานทั้งหมดการจัดลำดับเนื้อหาวิชาแบบนี้ หมายถึง ให้นักเรียน

เรียนรู้การทำงานทั้งหมดเสียก่อนแล้วจึงเรียนรู้ส่วนประกอบทีหลัง

สำหรับแนวทางการจัดลำดับเนื้อหาวิชาควรจัด ดังนี้

1. จัดเรื่องที่เรียนรู้ได้ง่ายที่สุดไว้ด้านต้นของรายวิชา
2. คำชี้แจง แนะนำ กฎเกณฑ์ต่างๆ ควรเอาไว้ช่วงแรกของวิชา
3. ความรู้และทักษะควรจัดต่อเนื่องกัน
4. ทบทวนและเพิ่มความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อบทเรียนใหม่อยู่เสมอ
5. แนะนำความรู้และทักษะ ที่จะต้องใช้บ่อยๆในการเรียน
6. อย่าเพิ่มสิ่งที่ยุ่งยากให้มากเกินไปจนความจำเป็น
7. จัดความรู้ที่ยากและสลับซับซ้อนและทักษะที่ยากๆไว้ตอนท้ายๆของวิชา ดังนั้น

การจัดลำดับเนื้อหาจึงควรคำนึงถึง

- 7.1 ความสำคัญของเนื้อหาแต่ละส่วน
- 7.2 ความยากง่ายของเนื้อหาวิชา
- 7.3 ความสนใจของผู้เรียน
- 7.4 ความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน

2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพย่อมจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเพราะกิจกรรมการเรียนการสอนจะเป็นปัจจัยที่เร้าความสนใจของผู้เรียนเป็นการขยายโอกาสให้ผู้เรียนที่ประสบความสำคัญในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะที่ตรงกับจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน มีนักศึกษาได้ให้ความหมาย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ดังนี้

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล(2527: 115) กล่าวว่ากิจกรรมการเรียนการสอน

หมายถึง กิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องราวที่กำหนดไว้ ซึ่งปกติจะหมายถึงวิธีสอนแบบต่างๆ และจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการปลูกฝังพฤติกรรม ด้านจิตลักษณะ

กึ่งแก้ว เอี่ยมแฉล้ม(2542 : 25) กล่าวว่า วิธีสอนและกิจกรรมการเรียน การสอน หมายถึง วิธีดำเนินการที่ผู้สอนนำมาใช้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เจตคติจากหลักสูตรไป สู่ผู้เรียนโดยอาศัยแผนการสอนเป็นแนวทางประกอบ เช่น พฤติกรรมร่วมกันระหว่างผู้สอนกับ ผู้เรียนจัดทำขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ตามความมุ่งหมายของการสอนในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้รวมถึงปัจจัยที่สนับสนุน ส่งเสริมให้ การดำเนินการเรียน การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า กิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง วิธีการหรือรูปแบบของกิจกรรมที่ผู้สอน นำมาใช้เพื่อกระตุ้นเร้าให้ผู้เรียนได้แสดงออกหรือมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน โดย มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะหรือประสบการณ์ด้านจุดมุ่งหมายของการจัด การเรียนการสอนที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรมีแนวทางหลักในการจัดดังนี้

สรรเพชญ อีสริยวัชรากร(2541 : 304-341) กล่าวว่าลักษณะของกิจกรรมการเรียน การสอนที่ดีต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งสำคัญหลายประการดังนี้

1. กิจกรรมการเรียนทุกอย่างต้องเกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ ของการเรียน
2. การจัดลำดับของการจัดกิจกรรมการเรียน ต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ทั้ง 3 ด้านด้วยกันคือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย
3. กิจกรรมการเรียนการสอนควรเหมาะสมกับวัยและความพร้อมของนักเรียน
4. กิจกรรมการเรียนควรมีการจัดขั้นตอน เพื่อให้การเรียนมีความต่อเนื่อง
5. กิจกรรมการเรียนควรทำให้บังเกิดผลได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ เพิ่มขึ้น
6. กิจกรรมการเรียนจะต้องทำหายความสนใจของนักเรียนให้นำสิ่งความรู้ใน สถานการณ์ในห้องเรียนไปใช้ได้จริงในสถานการณ์ใหม่ในชีวิตจริง
7. กิจกรรมการเรียนเพื่อเป็นแนวพัฒนาความคิด ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แบบ สืบสวนสอบสวน และแก้ปัญหาตามแนวทางของตน และต้องรู้จักประเมินความคิดของตนเองด้วย และพัฒนาไปสู่แนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. กิจกรรมการเรียนควรให้นักเรียนได้เรียนรู้หลายๆอย่าง การจัดกิจกรรมที่ ผู้เรียนได้มีโอกาสสังเกต วิเคราะห์ และอภิปราย โดยใช้สื่อการเรียนต่างๆ มาประกอบกิจกรรม
9. กิจกรรมการเรียนควรมีลักษณะเปิดกว้างแก่นักเรียนให้มีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งในด้านเนื้อหาแนวความคิด กิจกรรมลักษณะนี้ไม่จำเป็นจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่เป็นการให้ผู้เรียนได้รู้จักใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล

และในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรคำนึงถึงหลักการที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร
2. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจของ ผู้เรียน

4. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะของเนื้อหาวิชาเพราะเนื้อหาวิชามีหลายประเภท เช่น ประเภทข้อเท็จจริง การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม เนื้อหาวิชาแต่ละประเภทต้องอาศัยเทคนิควิธีสอนหรือการจัดกิจกรรมที่แตกต่างกัน

5. จัดกิจกรรมให้มีลำดับขั้นตอนเพื่อผู้เรียนได้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องไม่สับสน และสามารถโยงความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่เรียนได้

6. จัดกิจกรรมให้น่าสนใจ โดยใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม

ทวีศิลป์ พรหมสุวรรณ(2542:27-28) กล่าวว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องอาศัยการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย โดยข้อเสนอรายละเอียดให้พิจารณาเป็นแนวทางดังต่อไปนี้

1. การให้ความรู้ด้านวิชาอาชีพสามารถใช้กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การบรรยาย การให้ใบความรู้ การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ การเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้ การจัดบอร์ดความรู้โดยครูเป็นผู้จัด หรือแบ่งกลุ่มให้นักเรียนค้นคว้าแล้วนำความรู้ที่นำมาจัดบอร์ดไปศึกษาดูงาน

2. มีทักษะในวิชาชีพ สามารถใช้กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การฝึกงานในโรงเรียน การไปศึกษาดูงานในสถานประกอบการ

3. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ สามารถใช้กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การส่งเด็กไปฝึกงานในสถานประกอบการ การดูงานไปประชุม การฝึกปฏิบัติในโรงเรียน

4. ได้เห็นช่องทางและวงการอาชีพ สามารถใช้กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น ไปดูงานในสถานประกอบการ การเชิญผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพต่างๆมาแลกเปลี่ยนกับนักเรียน ให้นักเรียนไปฝึกขายในตลาด

5. คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆสามารถใช้ กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การสำรวจชุมชนแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ การทำโครงการผลิต ชิ้นงานการอภิปราย

6. เกิดลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น ความขยัน ความอดทน การทำงานเป็นทีม สามารถใช้กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การให้ผู้เรียนไปฝึกงานในหน่วยงานหรือในชุมชน การมอบหมายการทำโครงการผลิตชิ้นงาน

7. ความสามารถในการจัดการ สามารถใช้กิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การมอบหมายการโครงการผลิตชิ้นงาน การสัมผัสกับวงการอาชีพต่างๆ

8. มีรายได้ระหว่างเรียน ได้จากการผลิตงานต่างๆ ออกมาจนสามารถจำหน่ายได้ จากเอกสารที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้นควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนหรือจุดมุ่งหมายของรายวิชา

2. กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความเหมาะสมกับวัย สติปัญญา ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

3. กิจกรรมการเรียนการสอนควรมีลักษณะเป็นขั้นตอนต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

4. กิจกรรมการเรียนการสอนควรมีความหลากหลายเพื่อให้เกิดความน่าสนใจ
5. กิจกรรมการเรียนการสอนควรเปิดกว้างและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนเสมอภาคกัน
6. กิจกรรมการเรียนการสอนควรมีการจัดแบ่งระยะเวลาที่มีความเหมาะสม
7. กิจกรรมการเรียนการสอนควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียน
8. กิจกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้ควรเป็นกิจกรรมอันก่อให้เกิดลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

3. ด้านผู้สอน

ถาวร สารวิทย์(ม.ป.ป : 89-90) ได้อธิบายว่า บทบาทของครูผู้สอนที่สำคัญและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับปรุงบุคลิกภาพ เสริมสร้างความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ รวมทั้งมีเทคนิคการสอนที่จูงใจให้ผู้เรียนเกิดความ ต้องการและสนใจ ที่จะเรียนรู้ ฉะนั้นครูผู้สอนจึงจำเป็นที่จะต้องมีบทบาทการเป็นครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูผู้สอนควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีบุคลิกภาพส่วนตัวที่ดี โดยทั่วไปผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพอใจ ครูผู้สอน ฉะนั้นครูควรมีบุคลิกภาพการเป็นครูหรืออาจเรียกว่ามีวิญญาณของความเป็นครู เช่น แต่งกายเหมาะสม มีความสุภาพอ่อนโยน มีความเมตตากรุณา มีขันติ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะ เป็นผู้นำ มีอารมณ์ขัน มีศรัทธาและความภูมิใจในความเป็นครู นอกจากนั้นครูที่สอนวิชาชีพธุรกิจควรมีบุคลิกลักษณะเป็นนักธุรกิจประกอบกันหรืออาจต้องมี “วิญญาณของความเป็นนักธุรกิจ” ด้วย เช่น ความคล่องแคล่วว่องไว มีทักษะที่กว้างไกล มีการบริหารเวลาและวางแผนอย่างเหมาะสม มีความ เที่ยงธรรม มีจรรยาวิชาชีพและคุณธรรม มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร มีความพยายามไม่ท้อถอย เป็นต้น ฉะนั้นครูผู้สอนวิชาชีพธุรกิจ จึงจำเป็นจะต้องมีความภูมิใจและก่อให้เกิดความสนใจที่จะ เรียนรู้
2. มีความรู้ทั่วไปอย่างกว้างขวาง ผู้ที่เป็นครูนั้นมิใช่มีความรู้แต่เพียงในตำราหรือทาง วิชาการเท่านั้น แต่จำเป็นที่จะต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางในหลายๆด้าน เช่น ความรู้ทาง เศรษฐศาสตร์ สังคม วิทยาศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและทางสังคม การลงทุน และอื่นๆ ที่เป็นองค์ประกอบของวิชาชีพ
3. มีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน ควรจะต้องทำความเข้าใจและแสวงหา ความรู้ในรายละเอียดวิชานั้น เพื่อจะได้นำมาวางแผนการสอน โดยเรียงลำดับความยากง่าย ความ ต่อเนื่องของรายละเอียดเนื้อหา
4. มีความสามารถในการสอน ครูธุรกิจนั้นขึ้นอยู่กับเทคนิควิธีการสอน ซึ่งเป็นศิลปะ อย่างหนึ่งที่ครูทุกคนควรจะต้องฝึกฝนและปฏิบัติให้เกิดความชำนาญและทักษะ มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง

วิรุฬห์ นิลโมจน์(2530 : 41)มีความเห็นว่าคุณสมบัติที่จำเป็นในการเป็นครูสอนผู้ใหญ่คือ

1. มีความรู้ในวิชาที่สอนและวิชาที่เกี่ยวข้อง
2. มีความสามารถในการใช้เทคนิคการสอน
3. สามารถให้คำปรึกษาแนะนำสำหรับผู้ใหญ่

4. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา

5. มีความรู้ด้านการวิจัย วัตถุประสงค์ ประเมินผลการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร

6. เป็นผู้ที่มีบุคลิกดี มีมนุษยสัมพันธ์และเคารพเหตุผล

7. มีความรับผิดชอบต่องาน ต่อตนเอง ต่อผู้เรียนและชุมชน

วิชัย วงษ์ใหญ่(2537 : 78) กล่าวว่าเมื่อจะทำการสอนในระดับใดก็ตามสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับผู้สอนจะต้องมีคือ พื้นฐานทางความรู้ด้านวิชาการดีมีความสามารถเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่จะทำการสอน และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและกลวิธีการสอน พื้นฐานทางด้านส่วนตัวผู้สอนในด้านอื่นๆ เช่น เพศ อายุ วุฒิประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพทางสังคมของผู้สอนในปัจจุบันเป็นอย่างไร ทรรศนะต่อการสอนได้แก่ความรักในตัว ผู้เรียน รักวิชาที่จะสอน และรวมถึงรักการสอน ซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงคุณภาพของการสอน สิ่งที่จะช่วยเสริมการสอนประการสุดท้ายได้แก่ ประสบการณ์ทางการสอน ซึ่งผู้สอนเคยได้ปฏิบัติการสอนในระดับใดบ้าง เพราะรูปแบบวิธีการสอนมีความแตกต่างกัน เกี่ยวกับโอกาสและระดับการสอนที่ได้ปฏิบัติมา เช่น ในสถาบันการศึกษา ระดับโรงเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย รวมทั้งเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมประชุมปฏิบัติการและการสัมมนาเป็นต้น

ทวีศิลป์ พรหมสุวรรณ(2542: 29-30) กล่าวว่า ครูผู้สอนกลุ่มวิชาการงานและอาชีพที่ดีในสังคมไทยในปัจจุบันควรมีลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่างๆคือ

1. ด้านส่วนตัวคือ บุคลิกภาพได้แก่ การปรับตัว การวางตัว และการแต่งกายของครู เมื่อมองจุดนี้แล้วครูจะต้องเพียบพร้อมในเรื่องส่วนตัวไม่มีจุดด่างพร้อยมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

2. ด้านการเรียนการสอน ครูจะต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ คำนึงคติวิธีแนวทางการสอนให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุด มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ทั้งการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย มีการพัฒนางานอยู่เป็นประจำ

3. ด้านชุมชน ครูจะต้องปรับตัวให้เข้ากับชุมชนให้ได้ รู้จักชุมชนมีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถเข้ากับชุมชนได้

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บริหารด้วย

จากแนวความคิดของนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้สอนสรุปได้ว่าครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ดีเพียงไรขึ้นอยู่กับว่าผู้สอนได้แสดงบทบาทของผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในทางตรงกับข้ามความบกพร่องในด้านบทบาทและคุณลักษณะบางประการผู้สอนก็จะเป็นตัวสกัดกั้นการเรียนรู้ได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้สอนควรมีบทบาทและคุณลักษณะโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น การแต่งกาย ความสุภาพ ความเป็นผู้นำ กระตือรือร้น

2. มีความรู้ในวิชาที่สอนหรือวิชาชีพที่สอนรวมทั้งความรู้เรื่องต่างๆอย่าง

กว้างขวาง

3. มีความสามารถในการสอนหรือมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้

4. เป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
5. มีความรับผิดชอบต่องานสอน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บริหาร
7. มีความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงาน
8. มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
9. มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล
10. มีการวางแผนการสอน และสอนอย่างเป็นระบบ
11. ยอมรับและให้เกียรติผู้เรียนและปฏิบัติกับผู้เรียนอย่างเป็นผู้ใหญ่

4. ด้านผู้เรียน

ผู้เรียนเป็นองค์ประกอบหลักของการจัดการเรียนการสอน มีนักการศึกษากล่าวว่า หากไม่มีผู้เรียนแล้วการเรียนการสอนก็จะไม่เกิด แต่การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษานั้นจะต้องคำนึงถึงพื้นฐาน ความแตกต่างของผู้เรียน ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนักศึกษาดังต่อไปนี้

รุจිර์ ภูสาระ(2531 : 72-73) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้สอนและผู้บริหารในระดับอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงตัวผู้เรียนที่อาจทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากผู้เรียนเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์โดยตรงกับปัญหาการเรียนการสอน การขาดคุณลักษณะบางประการของผู้เรียนทำให้การเรียนการสอนไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวคือ

1. ระดับสติปัญญาและความถนัดทางการเรียน สิ่งนี้คงปฏิเสธได้ยากว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับปัญหาการสอน ผู้มีสติปัญญาสูงย่อมมีปัญหาทางการเรียนน้อยกว่าผู้มีสติปัญญาต่ำกว่า ซึ่งผู้สอนก็ต้องรู้จักจัดกิจกรรมการสอนให้เหมาะสมกับระดับสติปัญญาของผู้เรียนด้วย

2. องค์ประกอบทางสรีระร่างกายภายนอกซึ่งได้แก่ ประสาทสัมผัสของผู้เรียนที่สามารถรับรู้สิ่งที่ผู้สอนได้มากน้อยเพียงใด เช่น ผู้เรียนบางคนอาจมีสายผิดปกติ ความสามารถในการได้ยิน สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ฯลฯ ถ้าการเรียนบางวิชาจำเป็นต้องอาศัยทักษะเหล่านี้ก็อาจทำให้เกิดปัญหาในการสอนได้

3. บุคลิกภาพและอุปนิสัยส่วนตัวได้แก่ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความมั่นใจในตนเอง ทศนคติต่ออาจารย์ผู้สอน ทศนคติต่อวิชาเรียน ทศนคติต่อสถาบันและวิชาชีพที่เรียน สิ่งเหล่านี้จะมีผลอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอน ผู้เรียนบางคนไม่สามารถ จะเลือกเรียนในสาขาวิชาชีพที่ตนรัก ระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัยมีให้เลือกหลายลำดับทำให้ผู้สอบเข้ามหาวิทยาลัยบางคนสอบได้ในวิชาที่ตนไม่ได้ตั้งใจจะเรียนขาดความสนใจและเอาใจใส่ เพราะจิตมุ่งแต่จะสอบเข้ามหาวิทยาลัยใหม่ในปีต่อไป

4. สภาพทางบ้าน ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดปัญหาทางการเรียนการสอน แม้ผู้สอนจะทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด แต่ถ้าผู้เรียนมีความคิดวิตกกังวลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจของพ่อแม่ ผู้ปกครองอาจทำให้ผู้เรียนต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งหารายได้มาช่วยเหลือทางการศึกษาของตนเองด้วย

วิชัช วงษ์ใหญ่(2537 : 78) กล่าวว่า ข้อมูลส่วนตัวและพื้นฐานความรู้เดิม ของ ผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนจะต้องศึกษาอย่างละเอียด ข้อมูลนี้จะเป็นส่วนกำหนดในการ จัดระบบการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการ ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ในหลักสูตร ข้อมูลผู้เรียนนั้น อาจศึกษาข้อมูลด้านต่างๆได้ดังนี้ เช่น

1. ความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจ และตระหนักถึง พื้นฐานความรู้เดิม ความคาดหวังต่อสิ่งที่เรียน รวมทั้งสภาวะความเป็นอยู่ในครอบครัวของผู้เรียน
2. วิธีแสวงหาความรู้คือ ความพยายามที่จะเรียนรู้และหาข้อมูลต่างๆเพื่อสรุป เป็นแนวความคิดและหลักการนำไปใช้ในชีวิตรจริงจะมีอิทธิพลและส่งผลต่อการเรียนรู้ เป็นอย่างมาก กับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในหลายๆด้าน
3. การสร้างความเข้าใจ ซึ่งผู้สอนจะต้องเข้าใจ ซึ่งจำเป็นจะต้องพยายามที่จะ เข้าใจถึงเหตุผลและเหตุผลถึงการกระทำต่างๆของผู้เรียน การทำความคุ้นเคยกับผู้เรียน ซึ่งผู้สอน จะต้องตระหนักเสมอว่าหัวใจของผู้สอนคือผู้เรียน ถ้าไม่มีผู้เรียนการสอนก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้น การทำความเข้าใจของผู้เรียนจึงจะต้องศึกษาในทางกว้างและเจาะลึก
4. การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผู้สอนจะต้องสร้างโอกาสเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง และเปิดทางเลือกในกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ควร ให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพที่เขาได้อยู่ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้
5. การยอมรับผู้เรียนในสภาพที่เขาเป็นอยู่ ผู้สอนจะต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลาว่า สิ่งที่ผู้สอนยอมรับไม่ได้หรืออาจจะเผลอไปในขณะปฏิบัติการสอนนั้นคือ ผู้สอนคิดว่าผู้เรียนเหมือนกัน หมดและมีความเท่าเทียมกัน ซึ่งในสภาพแห่งความเป็นจริงนั้น ผู้เรียนมีความแตกต่างกันมากในด้าน ต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความเชื่อ ค่านิยม แม้แต่เวลาที่ใช้ในการเรียนก็ไม่ เท่ากัน

วัฒนาพร ระงับทุกข์(2541 : 48-49) กล่าวว่า ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนซึ่งจะมีผลต่อ การเรียนรู้ที่ครูสอนควรนำมาพิจารณาประกอบกับกิจกรรมการเรียนการสอนประกอบด้วย

1. ความสามารถทางสติปัญญา(Learning Abilities) ก่อนที่จะกำหนด จุดประสงค์และเนื้อหาในการสอนครูควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนที่จะสอน โดยศึกษาจากระเบียน สะสมหรือผลการเรียนที่ผ่านมาหรืออาจดูจากคะแนนสอบเฉลี่ยรายบุคคลหรือคะแนนมาตรฐานกลาง ของกลุ่ม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในอดีตและชี้วัดถึงอนาคตของผู้เรียนได้ ความรู้ความสามารถของ ผู้เรียนและสิ่งที่ผู้เรียน คาดหวังจะเรียนรู้ในอนาคตคือข้อมูลสำคัญที่ครูผู้สอนจะต้องศึกษาโดยอาจใช้ วิธีการประเมินทางอ้อมเพื่อการวางแผนการสอนที่ประสิทธิผล

2. วิธีการเรียน(Styles of Learning) ผู้เรียนในแต่ละคนมีความต้องการในการ เรียนที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละคนมีวิธีการเรียนในหลายๆลักษณะต่างกันไป เช่นเดียวกับครูที่มี วิธีการสอนที่แตกต่างกัน จากการผลวิจัยพบว่า ผู้เรียนบางคนมีลักษณะชอบแข่งขันมากกว่าผู้อื่น บาง คนตอบสนองต่อสิ่งที่เสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอน บางคนเรียนได้ดีด้วยวิธีการแก้ปัญหา บางคนชอบ ฟัง บางคนชอบอ่านหรือดูภาพยนตร์ บางคนชอบเรียนคนเดียวขณะบางคนเรียนได้ดีในกลุ่มเมื่อ ผู้เรียนชอบเรียนที่วิธีการที่แตกต่างกัน เขาก็ต้องการเทคนิควิธีการสอนที่แตกต่างกันด้วย ยิ่งครูเข้าใจ

วิธีการเรียนของผู้เรียนมากเท่าใดก็ยังสามารถวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่ใช้วิธีหลากหลายสนองความต้องการของผู้เรียนในห้องเรียนได้มากขึ้นเท่านั้น สิ่งที่ครูควรคำนึงถึงอยู่เสมอคือ มีวิธีการเรียนที่หลากหลายในห้องเรียน หากครูไม่สามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับความแตกต่างเหล่านั้นแล้วจะมีผู้เรียนหลายคนที่อาจถูกกีดกันออกไปจากกระบวนการเรียนการสอนของครู

3. ประสบการณ์เดิม(Background of Experience) เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีและรวดเร็วขึ้น หากผู้เรียนมีพื้นฐานดีก็จะเรียนได้เข้าใจรวดเร็วเนื่องจากความสัมพันธ์ของ ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ประสบการณ์และความรู้พื้นฐานเดิมของผู้เรียนจึงเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับครูที่จะใช้ประกอบการคัดเลือกประสบการณ์ใหม่แก่ผู้เรียนถือว่าเป็น “อุปสรรค” ที่จะให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หากประสบการณ์ใหม่มีความเหมือนหรือซ้ำประสบการณ์เดิม ผู้เรียนจะรับทราบโดยไม่ต้องใช้ความพยายามหรือใช้ความสามารถแต่อย่างใด ซึ่งในกรณีนี้ถือว่าการเรียนรู้ไม่เกิดขึ้นเพราะถือว่า ผู้เรียนไม่ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือไม่ให้เกิดความรู้ใหม่แต่อย่างใด หากครูผู้สอนนำความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อกับประสบการณ์เดิมมาสอนการเรียนรู้ก็ย่อมเกิดขึ้นด้วยความยากลำบาก เกิดความสับสนเพราะผู้เรียนไม่เห็นความสัมพันธ์ของความรู้ต่างๆ เหล่านั้น

จากการจัดประชุม เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอน กศ.บป. ของ สหวิทยาลัยทักษิณ(2534 : 1-11) ด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ปัญหาที่พบคือผู้เรียนมีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของวุฒิทางการศึกษาที่จบมาทำให้ยากต่อการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนและ ผู้เรียนขาดการกระตือรือร้น ในการใฝ่หาความรู้ และจากการรายงานสรุปผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ(สำนักงานสถาบันราชภัฏ.2538:21)สรุปว่านักศึกษา กศ.บป. โดยทั่วไปมีลักษณะและท่าทีต่อการเรียนไม่เหมาะสม เช่น เรียนเพื่อวุฒิไม่ค่อยใส่ใจในการเรียนอย่างจริงจัง ไม่สนใจใช้ห้องสมุดเพื่อค้นคว้าหาความรู้

5. ด้านสื่อการเรียนการสอน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของสื่อการเรียนการสอนไว้ดังนี้ ชัยยงค์ พรหมวงศ์(2524 : 64) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สื่อการสอนคือ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการสอนประกอบวัสดุ หมายถึง สิ่งสิ้นเปลืองต่างๆ เช่น รูปภาพแผนที่ต่างๆ อุปกรณ์ หมายถึง สิ่งที่คงทนถาวร เช่น กระดานดำ โต๊ะ เก้าอี้ต่างๆ ส่วนวิธีการสอนประกอบก็หมายถึง ส่วนวิธีการสอนประกอบก็หมายถึงวิธีใช้วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆเหล่านี้และวิธีการสอนประกอบ ก็ยังหมายรวมไปถึง การทัศนศึกษาการทดลองต่างๆด้วย

พงศ์ หรดาล(2532:195) ได้กล่าวถึงความสำคัญสื่อการเรียนการสอนว่าบทบาทต่อการเรียนการสอนของครูโดยสื่อการสอนสามารถช่วยครูในด้านต่างๆได้แก่

1. จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้มากขึ้น
2. ช่วยให้ครูจัดเนื้อหาวิชาได้อย่างมีความหมาย
3. ช่วยครูในการแนะนำและควบคุมผู้เรียนให้มีพฤติกรรมในทางที่พึงปรารถนา
4. ช่วยครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ
5. ช่วยให้ครูสอนได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

6. ช่วยให้ครูสอนได้ง่ายขึ้น
7. ช่วยให้ครูสอนได้รวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ไชยยศ เรืองสุวรรณ(2533 : 90) ได้สรุปประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า

1. จูงใจให้ผู้เรียนมีความตั้งใจและสนใจเรียนมากขึ้น
2. ให้ประสบการณ์อย่างมีความหมายแก่ผู้เรียน
3. ก่อให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความประทับใจในสิ่งที่เรียน
4. อธิบายเนื้อหาและทักษะกระบวนการต่างๆได้อย่างชัดเจน
5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น

กิตานันท์ มลิทอง(2536 : 83) ให้ความเห็นว่า สื่อการเรียนการสอนจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนดังต่อไปนี้

1. เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เนื้อหาบทเรียนได้ง่ายขึ้น
2. สื่อจะช่วยกระตุ้น และสร้างความสนใจให้กับผู้เรียน ทำให้เกิดความสุขและไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียน
3. การใช้สื่อจะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจตรงกันและเกิดประสบการณ์ร่วมกัน
4. ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น

พรศรี โรจน์เมธี(2540 : 19) ได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า สื่อการเรียนหมายถึง สิ่งต่างๆที่ใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะเจตคติจากผู้สอนให้แก่ ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ สื่อการเรียนจะต้องมีลักษณะดึงดูดความสนใจผู้เรียนมีราคาไม่แพงจนเกินไปการเลือกสื่อการเรียนจะต้องสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา เหมาะสมกับวัยพื้นฐาน ประสบการณ์ และสภาพของผู้เรียน และสื่อการเรียนได้ช่วยครูได้แต่แทนครูไม่ได้

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอนหมายถึง สิ่งต่างๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ที่ผู้สอนนำมาใช้เป็นพาหนะในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น เพราะสื่อสามารถดึงดูดความสนใจทำให้ผู้เรียนสนใจและตั้งใจเรียนมากขึ้น และยังช่วยให้ผู้สอนปฏิบัติงานสอนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และเจตนาที่ดีต่อผู้สอนและเรียนรู้ในการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการนำสื่อต่างๆมาใช้ในการเรียนการสอน ผู้สอนควรตระหนักถึงหลักเกณฑ์ของการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน

6. ด้านการวัดผลและประเมินผล

การวัดผลแลประเมินผลการเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นนักการศึกษาได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้(ชุตีรัตน์ เจริญสุข. 2545 : 46-48)

กรมการฝึกหัดครู(2530 : 141) กล่าวว่า การวัดผลเป็นการใช้วิธีการหรือเครื่องมือต่างๆ เช่น การสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์หรือการทดสอบไปทำการวัดกับ ผู้เรียนเพื่อให้ทราบความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาของผู้เรียน

กิ่งแก้ว เอี้ยวแฉล้ม(2542 : 33) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญของการจัดการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของการจัดการศึกษา และ

ทำให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติว่าได้ผลตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้นหลักสูตร การสอน การวัดผล จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนการสอนและ มีความเกี่ยวข้องกันโดยตลอด นอกจากนั้นการวัดผลการศึกษาจะช่วยชี้ให้ข้อบกพร่องหรือปัญหาต่างๆ ในการเรียนการสอน ก่อให้เกิดการแก้ไขเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การเรียนการสอนได้ผลเต็มที่

สรุปได้ว่าการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการ ซึ่งต้องทำควบคู่กันเพื่อวัดและตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนจนกระทั่งถึงผลขั้นสุดท้ายของการเรียนซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยวิธีการหรือเครื่องมือต่างๆ

ในส่วนของความมุ่งหมาย และหลักเกณฑ์ในการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน นั้นมีนักการศึกษาได้ให้แนวความคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

พิตร ทองชั้น(2524 : 4-6) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดผลอย่างกว้างๆว่ามี ความสำคัญอยู่ 3 ประการคือ

1. เพื่อทราบว่าคุณเรียนได้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา การวัดทำให้ทราบว่า ผู้เรียน มีความรู้มากน้อยเพียงไร เพื่อจะได้นำผลการวัดนั้นไปใช้ประโยชน์ทางด้านอื่นๆ เช่น เพื่อการแนะแนว เพื่อเปรียบเทียบหรือเพื่อการบันทึกความเจริญงอกงามของผู้เรียน
2. เพื่อการแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน จุดมุ่งหมายข้อนี้สำคัญมากเพราะ ถือว่าการวัดผลเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนจะต้องมีการทำควบคู่กันอยู่เสมอ
3. เพื่อการประเมินผล การวัดผลจะต้องมีการประเมินทุกครั้งเพื่อจะได้ทราบว่าผู้เรียนมีผลการเรียนเป็นที่พอใจของผู้ตอบหรือตรงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

วิชัย แหวนเพชร(2530 : 33) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการเรียนสรุป ได้ว่า

1. เพื่อวัดความเจริญงอกงามของผู้เรียนสำหรับปรับปรุงหรือส่งเสริม
2. เพื่อสำรวจความสนใจและความถนัดอันเป็นประโยชน์ต่อการแนะแนว
3. เพื่อค้นหาข้อบกพร่องและรีบแก้ไข
4. เพื่อต้องการรายงานผลการเรียนและตัดสินใจเลื่อนชั้น

วิชัย แหวนเพชร(2530 : 332) ให้ข้อคิดเกี่ยวกับหลักการประเมินผลการเรียนว่า เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสอนเพราะเมื่อสอนผ่านไปแล้ว หากไม่ได้ทดสอบประเมินผลออกมาครูย่อม ไม่ทราบว่าผู้เรียนก้าวหน้าขนาดใดหรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปอย่างไร การประเมินผลการเรียน จึงมีหลักยึดเพื่อเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

1. การวัดผลประเมินผลการเรียนต้องประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเนื้อหาที่เรียน
2. การประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน
3. พยายามใช้เทคนิคหลายๆแบบเพื่อให้ได้ข้อมูลจากหลายๆทาง
4. การประเมินผลต้องกำหนดความมุ่งหมายของการประเมินไว้ให้ชัดเจน

จากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผลการเรียนที่มี ประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะที่สำคัญคือ ต้องมีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

ของการเรียน โดยต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดและวิธีการวัดรวมถึงเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนให้ผู้สอน ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ ในการวัดผลประเมินผลจะต้องทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและแจ้งผลให้แก่ผู้เรียนทราบเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข โดยการวัดนั้นจะต้องตรงตามเนื้อหาและใช้วิธีการวัดที่เหมาะสมสอดคล้องกับ เนื้อหา ซึ่งหมายถึงอาจจะต้องใช้ วิธีการหลายๆวิธีร่วมกัน และสิ่งที่สำคัญการวัดและประเมินผลต้องมีความยุติธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกันในกรณีที่มีผู้เรียนเป็นจำนวนมากและหรือใช้ผู้สอนหลายคนในวิชาเดียวกัน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10(พ.ศ 2550-2554)ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญในการมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้น กลุ่มทรัพยากรที่จัดว่าควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในระดับสูงคือ กลุ่มทรัพยากรที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษานั้นมีนโยบายที่มุ่งเน้นนักศึกษาได้รับ การพัฒนาด้านวิชาการ สติปัญญาอารมณ์ ร่างกาย ตลอดจนคุณธรรมต่างๆโดยผ่านกิจกรรมที่เป็นวิชาการ กิจกรรม นันทนาการ และกิจกรรมของนักศึกษาที่มีอยู่หลากหลาย ทั้งนี้เพื่อจะพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถของสังคมต่อไป เพราะถ้าหากบัณฑิตมี ข้อบกพร่องต่อคุณลักษณะที่ต้องการของสังคมแล้วย่อมส่งผลให้ไม่เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม อีกทั้งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะและสมรรถภาพในด้านต่างๆที่ควรที่จะพัฒนา นักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ดังนี้

ไพฑูริย์ สินลารัตน์(2540) ได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ 10 ประการคือ

1. มองเห็นเห็นทิศทางที่เหมาะสมของสังคมพร้อมรับผิดชอบ
2. เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกและนานาชาติ ตลอดเวลาพร้อมมองเห็นผลกระทบ
3. มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเอง
4. มีหลักวิชาการ สามารถประยุกต์ใช้ได้
5. รับผิดชอบต่อสังคม มีสำนึกร่วมกับสังคม
6. ติดต่อและทำงานร่วมกับคนอื่นให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
7. รู้ถึงปัญหามนุษยชาติ
8. มีความรับผิดชอบ
9. มีจริยธรรม มีเหตุผล
10. เป็นผู้นำ

ท่านเจ้าคุณพระราชกฤษฎีกา(ประยุทธ์ ปยุตโต. 2540 อ้างถึงในทบวงมหาวิทยาลัย สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 2540) ได้กำหนดคุณสมบัติของบัณฑิตที่พึงประสงค์ 10 ประการคือ

1. มองเห็นสัจธรรม ความจริงของโลก
2. มีสติปัญญา ทนต่อเหตุการณ์
3. เป็นปัญญาชนผู้มีความดีงาม

4. เป็นผู้ใฝ่รู้ สู้อยาก
5. เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ
6. อยู่ร่วมกันอย่างสันติกับสังคมและสิ่งแวดล้อม
7. มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
8. มีความสมบูรณ์ทั้ง 4 ด้านคือ กาย จิตใจ ศิล และปัญญา
9. มีนิสัยที่ดี มีพฤติกรรมที่เหมาะสม
10. สร้างสรรค์สังคม

สำเนา ขจรศิลป์(2538) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาว่า
ควรมีอย่างน้อย 7 ประการดังนี้

1. ด้านวิชาการ วิชาชีพคือ มีทักษะทางภาษา คอมพิวเตอร์
2. ด้านสติปัญญาคือ รู้จักคิดวิเคราะห์ เห็นการณ์ไกล
3. ด้านสังคมคือ ทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวได้ มีสัมพันธภาพที่ดี
4. ด้านอารมณ์คือ เข้าใจอารมณ์ตนเอง สามารถปรับและควบคุม
5. ด้านเอกลักษณ์คือ เข้าใจบุคลิกภาพของตน รู้จักวางแผนชีวิต
6. ด้านร่างกายคือ รักษาสุขภาพแข็งแรง
7. ด้านคุณธรรมคือ เน้นคุณธรรมพื้นฐาน

ทางด้านนักวิชาการชาวต่างประเทศนั้น ก็มีหลายท่านที่ได้เสนอเป้าหมายในการพัฒนา
นักศึกษาเพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

Brown(1972) ได้เสนอเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5
ประการ ได้แก่

1. การพัฒนาเอกลักษณ์ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาค่านิยมและคุณธรรม
2. การพัฒนาทักษะในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. การพัฒนาทักษะด้านการเรียนและสติปัญญา
4. การพัฒนาด้านสุนทรียภาพ
5. การพัฒนาด้านร่างกาย นันทนาการ

ส่วน Checkering(1974) ได้กล่าวถึง การพัฒนานักศึกษาซึ่งเรียกว่า “ทิศทางการพัฒนา 7
ประการ”(Seven vectors of development) ดังนี้

1. การบรรลุถึงการมีสมรรถภาพ ทั้งทางสติปัญญา กายภาพ สังคม
2. การควบคุมอารมณ์
3. ความเป็นตัวของตัวเอง
4. การสร้างลักษณะประจำตัวเอง เช่น นิสัยหรือบทบาท พฤติกรรมต่างๆที่เหมาะสม
5. ความสามารถในการสร้าง
6. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่ชัดเจน
7. การพัฒนาบุรณาการ ให้มีความเชื่ออย่างมีเหตุผล มีหลักการของตัวเอง

จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นคุณลักษณะที่นัก
การศึกษาได้ให้ความสำคัญมาก และจากการสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

ดังกล่าวแล้วพบว่า มีการกำหนดถึงคุณลักษณะทางสติปัญญาและทางสังคมด้วยกันทั้งสิ้น เพื่อให้สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์คณะผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาคุณลักษณะทางสติปัญญาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแก้ปัญหาและคุณลักษณะทางสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและแรงจูงใจ

ความหมายของบุคลิกภาพ

ได้มีนักจิตวิทยา และนักการศึกษา สนใจให้ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” ไว้หลากหลายสรุปได้ดังนี้

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ(พิสมัย ประเสริฐไทย. 2547: 12 ; อ้างอิงมาจาก กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2524 : 118) ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพไว้ว่า หมายถึง
1. การแสดงออกทางสีหน้าและแวตตาเช่น หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ใบหน้าบึ้งตึง การขมวดคิ้ว เป็นต้น
 2. การแสดงออกทางวาจา เช่น การพูดคำสุภาพ การพูดหยาบคาย การพูดซ้ำ การพูดเร็ว เป็นต้น
 3. การแสดงออกทางด้านการแต่งกาย เช่น แต่งกายเรียบร้อย แต่งกายทันสมัย แต่งกายล้าสมัย เป็นต้น
 4. การแสดงออกทางการเขียนเช่น การเขียนภาษาได้สละสลวย การเขียนลายมือบรรจง การเขียนลายมือหวัด เป็นต้น
 5. การแสดง ออกทางอากัปกิริยา เช่น การเดิน การนั่ง การรับประทานอาหาร เป็นต้น

จุฑา บุรีภักดี(2533 : 13) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะอันเป็นสิ่งจำเพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกทั้งโดยท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิริยามารยาท การแต่งกายสุภาพ ดูงาม มีอุปนิสัยที่ดี มีความสำรวมอ่อนน้อมถ่อมตนไม่ทำร้ายจิตใจผู้อื่นและวางตนได้เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ

ศรีเรือน แก้วกังวาน(2536 : 5) กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆทั้งส่วนภายในและส่วนภายนอก ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยา มารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝัน ปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ

กู๊ด(Good. 1977 : 417) ได้นิยามบุคลิกภาพไว้ในพจนานุกรมทางวิชาการว่าบุคลิกภาพ คือ ผลรวมของพันธุกรรม ประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล

ซาราซัน(Sarason. 1972) กล่าวว่า บุคลิกภาพสามารถอธิบายในรูปของความสามารถในการปรับตัว ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล

ฟิสค์(Fisk. 1971) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นนามธรรมที่ได้มาจากการสังเกตแต่ละบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

มัมซิงเจอร์(Mumsinger. 1975) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงทางพันธุกรรม พัฒนาการทางร่างกายกับการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมแต่ผลส่วนใหญ่มาจากพันธุกรรม ยีนส์จะเป็นตัวกำหนดพัฒนาการทางเพศ อารมณ์ และความก้าวหน้า

มิลลอน(Millon. 1996)กล่าว บุคลิกภาพเป็นแบบที่สลับซับซ้อนซ่อนคุณลักษณะทางจิตวิทยาเอาไว้ลึกๆและเปลี่ยนแปลงได้ยาก ซึ่งจะแสดงออกมาโดยอัตโนมัติเกือบทุกสถานการณ์

ไอแซนค์(Eysenck. 1970) กล่าวว่า บุคลิกภาพนั้นอาจพิจารณาได้สองมิติ มิติแรกคือด้านการแสดงตัว และเก็บตัว ซึ่งประกอบด้วยลักษณะย่อยๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมมือไม่ ร่วมมือ (Participation-with Drawn)เข้าสังคม-แยกตัว(Socialble-Isolated) เข้าใกล้-ถอยหนี(Approach-with Drawn)กระตือรือร้น เฉื่อยชา(Active-Inactive) มิติที่สอง คือลักษณะทางอารมณ์ซึ่งได้แก่ความเป็นคนแข็งแรง-อ่อนแอ มั่นคง ลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์ เช่นความวิตกกังวลและอื่นๆ เป็นต้น

เอ็ดเค็น(Aiken. 1989)กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะรวมทางกายภาพ สมองอารมณ์ และคุณภาพทางสังคมของแต่ละบุคคล นั่นคือ เป็นภาพรวมทั้งหมดอันเกิดจากด้านสติปัญญา ด้านความรู้สึกรู้ใจ และด้านทักษะกลไก

ฮอลล์ และลินดีซี(Hall & Lindzey. 1978)กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือสิ่งที่จะช่วยให้เราทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไร ในสถานการณ์ที่กำหนดไว้บุคลิกภาพเป็นเรื่องของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผย

ฮิลการ์ด(Hilgard. 1986) กล่าวว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคลและการแสดงออกของพฤติกรรมซึ่งชี้ให้เห็นความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลักษณะที่ส่งผลต่อการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ความรู้สึกรู้ใจกับตนเอง ความสามารถ แรงจูงใจ ปฏิกริยาในการเกิดอารมณ์และลักษณะนิสัยที่สะสมจากประสบการณ์ชีวิต

จากความหมายของบุคลิกภาพที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ปรากฏออกมาจากภายในเช่น เจตคติ แรงจูงใจ สติปัญญา และบุคลิกภาพยังหมายความรวมถึงลักษณะที่ปรากฏ ลักษณะภายนอกของบุคคล เช่นรูปร่างหน้าตา ท่าทาง การพูดจา ตลอดจนอกกับกริยาซึ่งแตกต่างกันไปเนื่องจากภาวะสิ่งแวดล้อมและพันธุกรรมของแต่ละบุคคล

ดังนั้นเมื่อนำความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวมาวิเคราะห์ให้สัมพันธ์กับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษซึ่งเป็นการฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านต่างๆในสถานประกอบการที่นักศึกษาเข้ารับการฝึกโดยพิจารณาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการดำเนินงานจะพบว่าทุกลักษณะของบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานโดยมีอิทธิพลมากบ้าง น้อยบ้างดังนั้นจึงอาจให้ความหมายของบุคลิกภาพในเชิงของการดำเนินงานในสถานประกอบการว่าเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในแง่ของการบริหารงานและการบริการ

ความสำคัญของบุคลิกภาพต่อการดำเนินงาน

แอตคินสัน และคณะ(Atkinson & others. 1993) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพซึ่งเป็นลักษณะเด่นเฉพาะของบุคคล ทั้งด้านการคิด อารมณ์ การกระทำ และรูปแบบพฤติกรรม เป็นตัวกำหนดทำที่ปฏิกิริยาของผู้นั้นต่อการแสดงตนในสิ่งแวดล้อม จากคำกล่าวนี้จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งเอื้ออำนวยต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคคลเป็นตัวจักรที่สำคัญยิ่งต่อพฤติกรรม และพฤติกรรมก็เป็นสิ่งรังหรือผลักดันให้คนๆนั้นก้าวหน้าหรือถอยหลัง ถ้ายังมีบุคลิกภาพดี คุณค่าของคนๆนั้นก็ย่อมมากขึ้น คำว่าบุคลิกภาพดีในที่นี้ ควรเน้นบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่และสถานะของบุคคล

ในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ดำเนินงานทั้งด้านไหวพริบ ปฏิภาณ การคิดวิเคราะห์ ความมีเหตุมีผล การรู้ทันคน ทันเหตุการณ์ รอบรู้ กล้าได้กล้าเสีย กล้าเสี่ยง พร้อมต่อการพบปะ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนทุกประเภท ทุกระดับ ปรับตัวได้โดยรวดเร็วตามบทบาทหน้าที่และสถานะ สายตากว้างไกล ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆที่อาจเกิดขึ้น และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ฯลฯ คุณลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ คือคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของบุคคลนั่นเอง ซึ่งบางคนมีลักษณะดังกล่าวมาก บางคนมีน้อย ส่งผลให้ดำเนินงานได้ในระดับที่ต่างกันไป นอกจากนี้ในส่วนของบุคลิกภาพภายนอกที่ปรากฏคนอื่นเห็น ทั้งรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง การวางตน การแต่งกาย ยังสะท้อนภาพลักษณ์ขององค์กร สร้างความน่าเชื่อถือ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมในการติดต่อธุรกิจกับผู้อื่น ส่งผลให้กิจการก้าวหน้าได้ อาจกล่าวเป็นข้อๆถึงความสำคัญของบุคลิกภาพได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บุคลิกภาพในส่วนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ มีอิทธิพลสูงมากต่อการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นแรงพลังกระตุ้นให้มานะพยายาม ดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความอดทน ต่อสู้ บากบั่น ใช้ความสามารถ ลงทุนลงแรง สนใจใฝ่รู้ในทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า แต่ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ก็จะลงทุนลงแรงน้อยเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายน้อยลงไป ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

2. บุคลิกภาพกำหนดทิศทางการดำเนินงาน

บุคลิกภาพทางด้านความคิดริเริ่ม ด้านกล้าได้กล้าเสีย และด้านความระมัดระวัง รอบคอบ มีผลต่อทิศทางการดำเนินงาน ถ้าบุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูง มักดำเนินงานโดยคิดค้นความแปลกใหม่ให้กับผลผลิตหรือการให้บริการรวมทั้งการใช้กลยุทธ์หลากหลายเพื่อการตลาดและการโฆษณาประชาสัมพันธ์ เพื่อเอาชนะคู่แข่งและดำรงงานให้คงอยู่หรือก้าวหน้าต่อไป หรือถ้ามีบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย บุคคลนั้นมักจะยอมลงทุน เสี่ยง กล้าเผชิญกับความล้มเหลว เพราะถ้าได้ก็จะได้มากจนขึ้นพลิกผันชีวิตของตนเองได้ แต่จะมีบุคคลบางประเภทที่มีบุคลิกภาพด้านความระมัดระวังรอบคอบสูง บุคคลประเภทนี้ มักจะไม่ลงทุนกับสิ่งที่ไม่แน่นอน และจะทำงานประเภทที่ก้าวได้เรื่อยๆคือ ก้าวช้าแต่ตนเองรู้สึกว่ามันคง

3. บุคลิกภาพมีผลต่อความน่าเชื่อถือ

บุคลิกภาพบางด้าน มีส่วนช่วยสร้างเสริมความน่าเชื่อถือ หรือทำให้บุคคลมี “เครดิต” ในความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าบุคคลเป็นผู้ที่รักษาคำพูด อารมณ์มั่นคง มีเหตุมีผล วางตนได้

ถูกต้องตามกาลเทศะ มีน้ำใจ ทำอะไรโดยนึกถึงใจเขาใจเรา บุคคลประเภทนี้ถ้าเป็นหัวหน้าก็จะเป็นที่ยอมรับของลูกน้อง เป็นมิตรที่ดี และสร้างความรู้สึกรักชอบพอไว้วางใจให้แก่ลูกน้องได้ แต่ถ้าบุคคลมีลักษณะตรงกันข้ามคือ ไม่น่าเชื่อถือ ก็มักเกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน คือผู้อื่นอาจไม่ไว้วางใจ ไม่เชื่อถือศรัทธา ไม่ยอมรับ ไม่ร่วมงานด้วย ซึ่งอาจสร้างความเสียหายให้กับงานได้ เพราะถ้าไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ ก็ย่อมไม่สามารถดำเนินงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยราบรื่น

4. บุคลิกภาพมีผลต่อการสร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมเส้นทางการทำงานอุตสาหกรรมด้วยกัน และกับลูกค้า ลักษณะบุคลิกภาพบางด้านของบุคคล มีส่วนช่วยสร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลผู้นั้นกับผู้มาติดต่อเกี่ยวข้องด้วย บุคคลที่มีลักษณะพร้อมเป็นมิตรกับผู้คน ยิ้มแย้ม เป็นกันเอง ทำตัวให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ และเต็มอกเต็มใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สนใจความคิดความรู้สึกของผู้อื่น จะเป็นปัจจัยเสริมในการประสานงานและการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ส่งผลสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร แต่ถ้ามียุติบุคลิกภาพที่ขัดกับการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น อาจส่งผลเชิงลบต่องานของตนได้

จากที่กล่าวมาเป็นเพียงสังเขปเกี่ยวกับบุคลิกภาพบางประการของนักธุรกิจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต่อทิศทางการดำเนินงาน ต่อความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล ต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมเส้นทางการธุรกิจด้วยกัน และกับลูกค้า และยังมีผลในด้านอื่นๆอีกมากที่ไม่ได้นำมากล่าว

การหล่อหลอมบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นผลสืบเนื่องมาจากอิทธิพลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพบางลักษณะได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรม บางลักษณะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม และมีบางลักษณะในตัวที่ได้รับผลทั้งจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมประกอบกัน ซึ่งพอจะแยกกล่าวได้ดังนี้

1. อิทธิพลของพันธุกรรมต่อการหล่อหลอมบุคลิกภาพ

1.1 อิทธิพลของพันธุกรรมต่อลักษณะทางกาย ลักษณะทางกายที่ได้รับ

อิทธิพลจากพันธุกรรม เช่นรูปร่างหน้าตา โครงสร้างของร่างกาย สัดส่วนของอวัยวะต่างๆลักษณะผิวสีผม สีของดวงตา และยังรวมไปถึงโรคที่ได้รับทางพันธุกรรมบางชนิด เช่น โรคสีรณะล้านตาบอดสี และโรคเลือดออกไม่หยุด เป็นต้น ลักษณะต่างๆดังกล่าวมานี้เป็นเรื่องของธรรมชาติ โดยเฉพาะ ได้มาอย่างไร ก็ต้องอยู่อย่างนั้น เปลี่ยนแปลงได้ยาก คือสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อลักษณะเหล่านี้น้อยมาก หรือไม่มีอิทธิพลเลย

1.2 อิทธิพลของพันธุกรรมต่อความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถด้าน

สติปัญญาของบุคคลนั้น ที่จริงไม่ใช่ เนื่องมาจากพันธุกรรมอย่างเดียว สิ่งแวดล้อมมีบทบาทร่วมด้วย คือ ความสามารถทางสติปัญญาเป็นผลรวมของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมประกอบกัน บุคคลที่ได้รับพันธุกรรมทางสติปัญญามาดี แต่สิ่งแวดล้อมไม่ดี เช่น การอบรมเลี้ยงดู อาหารการกิน สุขภาพกาย สุขภาพจิต โรคภัยไข้เจ็บ เหล่านี้ ย่อมเป็นสิ่งบั่นทอนความสามารถทางสติปัญญา ตรงกันข้าม ในบางคนที่พันธุกรรมที่ได้มาอาจไม่ดี แต่ได้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เช่นอาหารถูกส่วน สุขภาพดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การอบรมเลี้ยงดูที่ถูกต้อง ฯลฯ เหล่านี้ ย่อมมีโอกาสพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาได้ทั้งนั้น

นอกจากลักษณะทางกายและความสามารถทางสติปัญญาดังได้กล่าวมานี้ นักจิตวิทยาพบว่า พันธุกรรมยังมีบทบาทต่อบุคลิกภาพของบุคคลในด้านอื่นๆอีกด้วยแม้จะไม่มากนัก เช่น อุปนิสัย ความสามารถหรือความถนัดในกิจกรรมบางอย่าง ลักษณะการพูด กิริยาท่าทาง เช่น เรามักจะได้ยินคนพูดบ่อยๆว่า หัวหน้าคนนี้ใจดีเหมือนพ่อของเขา เลขาบุการคนนั้นทำงานละเอียดรอบคอบพอกับคุณแม่ของเธอซึ่งเคยทำงานเช่นนี้มาก่อน เป็นต้น คำกล่าวเหล่านี้อาจพอเป็นสิ่งบ่งชี้อิทธิพลของพันธุกรรมต่อบุคลิกภาพบางประการได้บ้าง

2. อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่อการหล่อหลอมบุคลิกภาพ

สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล นอกจากจะหมายถึงอาหารการกิน โรคภัยไข้เจ็บบางอย่าง ฯลฯ

เรื่องของสิ่งแวดล้อมยังหมายรวมไปถึงประสบการณ์ ซึ่งนับว่าสำคัญมากต่อพัฒนาการทางบุคลิกภาพ หลักฐานที่พิสูจน์ได้ เช่น ผลการศึกษาทางจิตวิทยา พบว่าเด็กฝาแฝดแท้ (identical twins) ซึ่งมีลักษณะทางกรรมพันธุ์เหมือนกันเมื่อถูกจับแยกกันตั้งแต่เล็ก อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ผลพบว่าบุคลิกภาพของแต่ละคนต่างไปจากคู่แฝดของตนมาก จึงเห็นได้ว่าประสบการณ์ที่บุคคลได้รับนับแต่วัยทารกจนกระทั่งเติบโต สิ่งแวดล้อมทั้งที่บ้าน ที่โรงเรียน ที่ทำงาน รวมถึงสังคมที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วย ต่างประสมประสานกันสร้างสมบุคลิกภาพให้บุคคล ทำให้คนๆนั้น มีลักษณะประจำตัวต่างไปจากคนอื่น

ประสบการณ์ที่ช่วยสร้างสมบุคลิกภาพให้กับบุคคลแยกได้เป็น 2 ชนิดคือ ประสบการณ์ร่วมและประสบการณ์เฉพาะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพดังนี้

2.1 อิทธิพลประสบการณ์ร่วม ประสบการณ์ร่วมเป็นประสบการณ์ซึ่งไม่ว่าใครในสังคมนั้นๆในวัฒนธรรมนั้นๆต่างได้รับเหมือนกัน ตัวอย่างเช่น ค่านิยมของสังคม บทบาทของสังคม บทบาททางเพศ หลักการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ประสบการณ์ร่วมเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อบุคลิกด้านอื่นๆของเราอีกมาก เช่น ในแง่ของบทบาททางเพศ เด็กหญิงและเด็กชายซึ่งเรียนรู้บทบาททางเพศมาต่างกัน นอกจากจะมีบุคลิกภาพที่ต่างกันแล้ว บทบาททางเพศยังมีอิทธิพลไปถึงการเลือกงาน เลือกอาชีพ การฝึกทักษะในงานบางอย่างด้วย และลักษณะอาชีพหรืองานที่บุคคลแต่ละคนทำ ก็ยังมีอิทธิพลไปถึงรสนิยมหรือวิธีการแต่งกาย ภาษาที่ใช้ และการวางตัวในสังคมหรือบทบาททางสังคมด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่า ประสบการณ์ร่วมมีส่วนในการสร้างสมบุคลิกภาพของบุคคลเป็นอย่างมาก และการที่เราทราบประสบการณ์ร่วมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่นรู้ว่าเขาเติบโตอยู่ในวัฒนธรรมใด มีอาชีพอะไร เป็นชายหรือหญิง ก็จะช่วยให้เราทำนายหรือคาดคะเนบุคลิกภาพของผู้นั้นได้พอสมควร

2.2 อิทธิพลของประสบการณ์เฉพาะ ประสบการณ์เฉพาะเป็นประสบการณ์ซึ่งแต่ละคนในสังคมหนึ่งๆได้รับมาไม่เหมือนกัน เป็นไปตามแบบฉบับของตนโดยเฉพาะ เช่น พันธุกรรม ขันวุฒิกภาวะ อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมก่อนคลอด ลักษณะการทำงานของอวัยวะต่างๆระบบต่างๆในร่างกาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพวกระบบประสาทและอวัยวะรับสัมผัส อุบัติเหตุที่ได้รับ ความสำเร็จ หรือความผิดหวังที่รุนแรงผิดธรรมดา ฯลฯ ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีประสบการณ์เฉพาะต่างกัน แม้จะเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน สังคมเดียวกัน ทำงานบริษัทเดียวกันไม่ว่าจะใช้เวลาเหล่านั้นนานเพียงใด แต่ละคนก็ยังมีบุคลิกภาพแตกต่างกันได้ จึงควรรยอมรับกันและกันในความแตกต่างระหว่างบุคคล

โครงสร้างของบุคลิกภาพ

โครงสร้างของบุคลิกภาพโดยทั่วไปจะมียอดประกอบใหญ่ๆอยู่ 4 ประการ(วราลักษณ์ แจ่มใส. 2540 : 18 ; อ้างอิงมาจาก เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. 2520 : 4-5) ได้แก่

1. ด้านสติปัญญา หรือความสามารถพิเศษ(Intelligence or Aptitude Ability)ซึ่งเป็นคุณสมบัติทางสมองเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าแต่ละบุคคลสามารถทำอะไรได้บ้าง ซึ่งแยกได้เป็น 2 ประเภทคือ

2.1 ความถนัดทางธรรมชาติ เป็นการปฏิบัติที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลว่าจะทำกิจกรรมต่างๆได้ดีเพียงใด

2.2 ความสัมฤทธิ์ผล เป็นการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นได้เรียนรู้อะไรไปแล้วบ้าง

2. ด้านอารมณ์(temperament) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของจิตใจอันเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เช่น อารมณ์หงุดหงิด ความรู้สึกมั่นใจ ความรู้สึกเศร้าใจ เป็นต้น

3. แรงจูงใจ(Motive) คุณสมบัติเกี่ยวกับแรงจูงใจนี้ กิลฟอร์ด(วราลักษณ์ แจ่มใส. 2540 : 18 ; อ้างอิงมาจาก เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. 2520 : 4- 5) ได้แบ่งไว้เป็น 3 ประเภทคือ

3.1 ความต้องการ(Nceds)เป็นความปรารถนาที่ถาวรอย่างหนึ่งในสภาวะและเงื่อนไขเฉพาะอย่างของบุคคล เช่น ต้องการเป็นจุดเด่น ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการความสะดวกสบาย

3.2 ความสนใจ(Interest)เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ติดตามกิจกรรมหรือสิ่งเร้าบางอย่าง เช่นการสนทนา การฝีมือ เป็นต้น

3.3 เจตคติ(Attitude)เป็นคุณลักษณะภายในของแต่ละบุคคลที่พร้อมจะตอบสนองสิ่งเร้าในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ปรากฏให้เห็นชัดเจนเช่น เจตคติต่อการกำเนิด เจตคติต่อการเดินขบวน เจตคติต่อเรื่องเพศ เป็นต้น

4. พฤติกรรมหรือการแสดงออก(Behavior)เป็นการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าบางอย่าง ไม่ว่าสิ่งเร้านั้นๆจะปรากฏให้เห็นภายนอกหรือภายในก็ตามอันจะเป็นผลให้ร่างกายเกิดการขาดความสมดุล แล้วบุคคลก็พร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งที่ขาดไป

จากโครงสร้างของบุคลิกภาพที่กล่าวมา จะเห็นว่ามียอดประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการคือ สติปัญญา อารมณ์ แรงจูงใจและพฤติกรรม โดยที่ยอดประกอบทั้ง 4 ประการนั้นจะมีความเกี่ยวพันต่อกันและกัน ดังนั้นในการศึกษาบุคลิกภาพต้องคำนึงถึงองค์ประกอบเหล่านี้

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นความพยายามของนักจิตวิทยาที่จะทำให้เกิดความกระจ่างในประเด็นที่ว่า บุคลิกภาพ คืออะไรมีลักษณะอย่างไร มีพัฒนาการอย่างไร และเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น ซึ่งผลที่ได้ก็จะเป็นประโยชน์มหาศาลในการที่จะควบคุมและรวบรวมปรับปรุงบุคลิกภาพให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 แนวด้วยกัน ได้แก่(ไพบูลย์ เทวรักษ์. 2529 : 85-88)

1. ทฤษฎีแบ่งประเภท(Type Theories)เป็นทฤษฎีที่มีอยู่หลายแนวคิด เช่น เครชเชอร์(Kretschmer) มีความเชื่อว่า คนผอมสูง(Aesthetic Type)จะเป็นลักษณะของคนที่เกี่ยวข้องแต่ข้างคิดข้างฝัน ซึ่งเป็นลักษณะของคนไข้ สคิทซอพรีเนีย(Schizophrenia Reaction) ส่วนอ้วนเตี้ย(Picnic Type) จะเป็นลักษณะของคนที่ชอบบรู๊วเรียง เปิดเผย เดียวดีเดียวร้าย อารมณ์ไม่แน่นอน เป็นลักษณะของ Manic – Depressive Reaction ส่วนทางด้าน เซลดอน(Sheldon)กับเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อว่าคนอ้วนเตี้ยรักสนุกเข้าสังคมง่าย(Endomorphic Type)คนลำสันแข็งแรงมีนิสัยตรงไปตรงมา โฝงผาง(Mesomorphic Type)ส่วนคนผอมสูงมักจะเก็บตัว อารมณ์อ่อนไหวแปรปรวนง่าย(Ectomorphic)ส่วน Jung ก็เป็นนักจิตวิทยาแนวนี้ที่แยกคนออกเป็น 2 พวก คือ พวกที่ชอบเก็บตัว(Introvert)และพวกที่ชอบสังคม(Extrovert)เป็นต้น

2. ทฤษฎีพัฒนา(Development Theories)มีความเชื่อว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่อช่วงระหว่างวัยต่างๆ นักจิตวิทยาในแนวนี้ เช่น ฟรอยด์(Freud) ซึ่งแบ่งพัฒนาการของคนออกเป็นช่วงวัยต่างๆคือ ชั้นปาก ชั้นทวารหนัก ชั้นอวัยวะเพศ ชั้นแฝง และชั้นสืบพันธุ์ โดยที่แต่ละชั้นอาจจะนำลักษณะเฉพาะวัย Fixation ติดไปด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดลักษณะนิสัยและโครงสร้างทางบุคลิกภาพตามแบบของขั้นพัฒนาการที่เขาติดอยู่ เช่น Anal Fixation จะก่อให้เกิดบุคลิกภาพแบบเผด็จการ(Authoritarian Personality)เป็นต้น

3. ทฤษฎีแรงขับ(Dynamic Theories)มีความเชื่อว่า บุคลิกภาพนั้น เปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลายๆประการ ถ้าหากลักษณะใดเด่นชัดจนขึ้นมากก็จะกำหนดบุคลิกภาพในช่วงนั้น เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ ที่กล่าวถึง กระบวนการทำงานของ Psychic Energy ในจิตใจคน 3 ระบบ คือ อิด อีโก้ และซูเปอร์อีโก้ อิดเป็นความปรารถนาที่ไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบชั่วดี ส่วนอีโก้อีกระดับหนึ่ง ทั้ง 3 ระบบนี้ถ้าหากพลังใดมีอำนาจมากในขณะนั้นก็จะเป็นตัวที่ผลักดัน และกำหนดทิศทางของบุคลิกภาพให้ปรากฏออกมา

4. ทฤษฎีการเรียนรู้(Learning Theories)มีความเชื่อว่าพฤติกรรมทุกอย่างของคนนั้นล้วนเกิดจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น และพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็ขึ้นอยู่กับความเข้มของนิสัยใจคอของคนในสภาวะที่ต่างกันออกไป บุคลิกภาพก็จะปรากฏหรือเปลี่ยนแปลงไปโดยนัยนี้ นักจิตวิทยาแนวนี้ เช่น แอดเลอร์(Adler)ซึ่งเชื่อว่า แรงจูงใจที่สำคัญของคนเราก็คือ แนวความคิดเกี่ยวกับการชดเชย(Compensation)และความซับซ้อนของปมด้อยต่างๆเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดระบบที่ว่า คนเราต้องการอำนาจจึงใช้ความพยายามที่จะเอาชนะปมด้อยของตน

5. ทฤษฎีบทบาท(Role Theories) มีความเชื่อว่า บุคลิกภาพนั้นถูกหล่อหลอมให้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของบทบาท และสถานภาพที่ดำรงอยู่ นักจิตวิทยาในแนวนี้ เช่น ฮอร์นีย์(Horney)ซึ่งเชื่อว่า บทบาทเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ ในสภาวะการณ์หนึ่งๆ บุคลิกภาพใดๆจะปรากฏขึ้นมา นั้น จะขึ้นอยู่กับความเข้ม หรือความสำคัญของบทบาทนั้นๆ ซึ่งก็จะเห็นได้ว่าทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสังคม และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เป็นประเด็นสำคัญมากกว่าลักษณะทางพันธุกรรม

บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในการทำงาน

ในการดำเนินงาน จะมีทั้งงานการผลิต การบริหารการขาย การให้บริการ และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละงานจะอาศัยคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป บางงานอาศัยลักษณะส่วนที่เป็น

บุคลิกภาพภายในมาก บางงานอาศัยส่วนที่เป็นบุคลิกภาพภายนอกมาก แต่โดยภาพรวมแล้วกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในงานอุตสาหกรรมควรประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความเป็นคนช่างสังเกต ช่างคิด ช่างสืบค้น ช่างแสวงหาคำตอบในปัญหาทุกสิ่งทุกอย่าง บุคคลที่ประสบความสำเร็จ มักเป็นคนประเภทที่บอกตนเองอยู่เสมอว่า ไม่มีสิ่งใดที่เขาไม่รู้ ไม่มีปัญหาใดที่ตอบไม่ได้ ไม่มีงานใดที่ทำไม่ได้ ไม่มีสิ่งใดที่จะเอาชนะไม่ได้ ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวส่งผลให้บุคคลมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ

2. ความเป็นผู้ไม่อยู่นิ่งเฉยกับที่ แต่หนักแน่น คือ ชอบการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงให้ได้อะไรแปลกใหม่อยู่เสมอ แต่จะยังไม่เปลี่ยนหากยังขาดข้อมูลที่เด่นชัดว่าเปลี่ยนแล้วจะต้องไปเผชิญอะไรข้างหน้า

3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากงานในอุตสาหกรรมเป็นงานที่แข่งขัน ถ้าองค์กรใดมีบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการแปลกใหม่ก็จะทำให้งานก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

4. มีหัวใจเป็นการทำงาน คือ ใช้สมองและความคิดในการทำงาน คำนวณผลประโยชน์ที่ได้รับ คำนึงถึงผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้น

5. มีหัวใจเพื่องาน คือ มีใจรักในการทำงาน ทำงานเพื่องาน มิใช่ทำงานเพื่อแลกกับค่าแรงหรือเงินเดือนเพียงอย่างเดียว แต่มีความตั้งใจทำงาน สู้งาน และผูกพันกับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

6. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ทั้งนี้จะพบว่าในวงการการทำงานเน้นมนุษยสัมพันธ์มาก โดยเฉพาะในเรื่องของการสื่อสาร เนื่องจากการทำงานไม่เพียงแต่จะเข้ากับบุคคลอื่นได้ ยังต้องสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้เป็นอย่างดีและสอนงานคนอื่นได้ด้วย องค์การทำงานมักไม่นิยมคนเก่งที่ถ่ายทอดหรือสอนงานหรือทำงานกลุ่มไม่เป็น

7. มีลักษณะผู้นำ ทั้งนี้เนื่องจากความสามารถในการนำเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับผู้ทำงาน เนื่องจากงานที่ดีจะต้องมีความเจริญก้าวหน้า ขยายกิจการและสาขาใหม่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน เมื่อได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ถ้าหากเขาเป็นผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูงย่อมนำพาธุรกิจให้ก้าวหน้าได้ดีกว่า

8. ความเป็นระเบียบและมีวินัย ลักษณะในส่วนนี้จะส่งผลให้มีความรับผิดชอบ ตรงเวลา ทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถคาดคะเนความสำเร็จได้ล่วงหน้าและรู้จักทำงานอย่างมีแผน มีระบบงานที่ดี

9. แสดงออกได้โดยเหมาะสมตามกาลเทศะอันควร ผู้บริหารแสดงตนได้เหมาะสมทั้งการแต่งกาย การเข้าสมาคมท่าทางการเดิน การพูด อิริยาบถต่างๆ ตลอดจนความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างตนเองให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้อง

10. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับภาวะแวดล้อมได้ดี คือมีความสามารถในการวางตนและปฏิบัติงานให้ผสมกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมทั้งบุคคล เวลา สถานที่ และสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

กันยา สุวรรณแสง(2534 : 23-25) ได้กล่าวถึง ปัจจัยพื้นฐานในการสร้างเสริมบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ที่สำคัญบางประการ ไว้ดังนี้

1. ลักษณะโครงการสร้างของบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นไปตามอิทธิพลของอิด(Id) อีโก้(Ego) ซุปเปอร์(Super Ego)ถ้าเมื่อใดบุคลิกภาพใช้ อิด(Id)ซึ่งเป็นความพอใจ ส่วนบุคคลและเป็นสัญชาตญาณตามธรรมชาติแล้ว บุคลิกภาพที่ปรากฏออกมาจะเป็นลักษณะที่ยัง ไม่ได้ขัดเกลาเห็นแก่ตัว ก้าวร้าวแต่หากบุคคลใช้กระบวนการของซุปเปอร์(Super Ego)เป็นตัวประสานปรับปรุงเพื่อลดความต้องการของอิดให้น้อยลงแล้ว บุคคลก็สามารถแสดงบุคลิกภาพอันเป็นที่พึงประสงค์ของสังคมในลักษณะของอีโก้ เป้าหมายสำคัญของการสร้างบุคลิกภาพก็คือ ให้บุคคลแสดงออกมาในลักษณะของอีโก้

ตัวตน(Self)ตามทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของตน ก็มีความเกี่ยวข้องอย่างมากต่อบุคลิกภาพของบุคคล การที่บุคคลนั้นมีความเข้าใจและรู้จักตนเองให้ดียิ่งขึ้นย่อมหมายถึงว่าบุคคลสามารถประสานสัมพันธ์ระหว่างการมองตนเองกับประสบการณ์แห่งความเป็นจริงที่มีอยู่ได้ ทำให้บุคคลไม่เกิดความขัดแย้งในตนเอง ทำให้ต้องดิ้นรนเพื่อลดความขัดแย้งในตนเองด้วยวิธีต่างๆ เป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นเกิดบุคลิกภาพในทางต่อต้านสังคม ขาดความเชื่อมั่นและขาดความนับถือตนเอง ดังนั้นการสร้างบุคลิกภาพจึงจำเป็นต้องเน้นให้บุคคลรับรู้ความเป็นจริง(Self Perception)เพื่อบุคคลจะได้มองเห็นตนเอง(Self Concept)อย่างถูกต้อง เพื่อจะได้พัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของสังคมต่อไป

2. การปฏิสัมพันธ์ในสังคม(Social Interaction)บุคลิกภาพ เกิดจากการที่บุคคลมีการปฏิสัมพันธ์กับสังคมแล้วพบกับความดีใจ – ความเด่นของตนเอง บุคคลย่อมมีแบบแผนการดำเนินชีวิตของตนและการที่มีโอกาสรับรู้ตนเองจากการมองของคนอื่นๆ ที่สะท้อนให้เห็นเหมือนกระจกเงา มีความชัดเจนกว่าการมองตนเองเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจมีอคติ การรับรู้ตนเองอย่างถูกต้องจะทำให้บุคคลสามารถแสดงออกมาซึ่งบทบาทที่เหมาะสมและก่อให้เกิดบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามที่สังคมประสงค์ดังนั้นการเสริมสร้างบุคลิกภาพควรคำนึงถึงการปฏิสัมพันธ์ให้มาก

3. การเรียนทางสังคม(Social Learning)บุคลิกภาพของบุคคลที่เกิดขึ้นมานั้นต้องอาศัยการจำลองแบบอย่างของพฤติกรรมของบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมแล้วนำเข้ากระบวนการเลือกสรร แล้วจึงแสดงออกมาเป็นบุคลิกภาพปรากฏให้เห็น ฉะนั้น หากจะให้มีความบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของสังคม ต้องเสริมสร้างบุคลิกภาพโดยมีขั้นตอนของการให้บุคคลได้สังเกตแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อนำไปพัฒนาเป็นบุคลิกภาพที่ดีของตนเอง

4. ลักษณะที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม(Genetics)เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพที่ปรากฏทางกายและสมอง สีมุม ผิว ตา ขนาดของร่างกาย โรคบางอย่าง ตาบอดสี ผิวต่าง ปัญญาอ่อน ฯลฯ ยากที่จะแก้ไขให้หมดไปได้ จึงเป็นเรื่องของการปรับตัวและเสริมสร้างบุคลิกภาพมากกว่า

การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน

บุคลิกภาพของบุคคลมิใช่เรื่องตายตัวเสมอไป เปลี่ยนแปลงได้ พัฒนาได้ ตามบทบาทและอาชีพที่ดำเนินอยู่ การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานอาจแบ่งได้เป็น 3 ด้าน ด้วยกันคือ การพัฒนาบุคลิกภาพโดยทั่วไป การพัฒนาบุคลิกภาพด้านการเป็นผู้นำ และการพัฒนาบุคลิกภาพด้าน

ความเป็นผู้ใหญ่ สำหรับความเป็นผู้นำนั้น ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ผ่านมา ดังนั้นในที่นี้จะกล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพโดยทั่วไปและบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาศักยภาพโดยทั่วไป

1.1 การพัฒนาศักยภาพทางกาย ควรใช้เครื่องแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อย ใ้ให้เหมาะสมกับรูปร่างของตน ไม่ฟุ้งาหรือนำสมัยจนเกินไป บุคลิกภาพทางกายเป็นสิ่งประทับใจครั้งแรก ถ้าใครโดนวิจารณ์ว่าเห็นใหม่ๆ ไม่ชอบ แต่พอใกล้ชิดแล้วจึงรู้ว่าน่าคบ

นอกจากการดูแลตนเองเรื่องการแต่งกายและความสะอาด ควรตรวจสอบตนเองเกี่ยวกับภาษาและกิริยาท่าทางด้วย ดังคำพังเพยที่ว่า “สำเนียงบอกภาษา กิริยาบอกสกุล” คำพังเพยนี้ยังใช้ได้ดีอยู่แต่บุคคลก็ต้องไม่ลืมว่า หากใครมีชาติกำเนิดหรือมีพื้นฐานดั้งเดิมที่ไม่ดีนัก กิริยาท่าทางและภาษาที่ใช้ประจำของตนก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ มารยาทดี ภาษาดี ไม่จำเป็นต้องมาจากรากฐานชาติสกุลที่ดีเสมอไปทุกคนพัฒนาได้

1.2 การพัฒนาศักยภาพทางสติปัญญา ความรู้สึกรู้จักคิด เจตคติ และความสนใจ ผู้ทำงานโดยทั่วไป ไม่จำเป็นจะต้องฉลาดเฉลียวมีไหวพริบสูงเสมอไป จึงจัดว่ามีบุคลิกภาพดี ถ้าทุกคนฉลาดมากเท่ากันไปหมด คิดอะไรเหมือนกัน สนใจสิ่งคล้ายๆกัน โลกคงน่าเบื่อ ดังนั้นเมื่อบุคคลคิดว่าตนเองมีความสามารถด้านใดเป็นพิเศษก็พัฒนาด้านนั้น แต่ก็ไม่ควรละเลยที่จะสะสมความรู้หรือความสนใจด้านอื่นๆด้วย เพราะจะทำให้มีความคิดและความสนใจที่กว้างขึ้น อันเป็นสิ่งจูงใจให้เพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น มีคนอยากคบอยากสนทนาด้วยมากขึ้น และมีความมั่นใจในตนเอง คุยกับใครๆ คบกับใครๆ ได้สบายใจ ดังนั้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของสโมสร สมาคม และองค์กรต่างๆ ร่วมในการกีฬาการเล่น หรือในกิจกรรมต่างๆ จะทำให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ กว้างขวางขึ้น เชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การพัฒนาศักยภาพทางอารมณ์ บุคคลที่ต้องการจะพัฒนาศักยภาพทางอารมณ์ อาจเริ่มต้นโดยสังเกตและคิดหาเหตุผลจากพฤติกรรมของเด็กในตัวเองเด็กจะมีการแสดงอารมณ์ต่างๆ การแสดงออกทางอารมณ์ของเด็กจะเป็นไปตามธรรมชาติ เช่น เมื่อรักเมื่อชอบก็จะแสดงความเป็นเจ้าของในสิ่งที่รักหรือชอบอย่างเต็มที่ เมื่อโกรธ เกลียดไม่ชอบก็แสดงออกมาไม่ปิดบัง อารมณ์เหล่านี้เมื่อบุคคลเห็นเด็กแสดง มักรู้สึกที่ไม่สมควรทำและพยายามให้เด็กหยุดพฤติกรรมดังกล่าวขึ้น ซึ่งถ้าผู้ใหญ่เป็นผู้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวเสียเอง สังคมก็น่าจะไม่ยอมรับ ดังนั้นวิธีการที่ดีก็คืออย่าปล่อยให้มามีอารมณ์พลุ่งพล่าน เพราะจะทำให้บุคคลก้าวร้าวหยาบคายต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บริหาร ลูกค้า และบุคคลทั่วไป หรือแม้แต่การแสดงออกซึ่งความรักความชอบก็ควรจะทำให้อยู่ในระดับที่พอดีเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปด้วย

1.4 การพัฒนาศักยภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางสังคม เช่น กิริยาท่าทาง น้ำเสียง ภาษาพูด การแต่งกาย และการวางตน เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้บุคคลอื่นๆ อยากคบหาสมาคมด้วย แต่ก็ยังเป็นเพียงเบื้องต้น เท่านั้น ปัจจัยที่จะทำให้มิตรภาพยั่งยืนมาจากคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล เช่น น้ำใจที่ให้ผู้อื่น ความไม่เห็นแก่ตัว ความซื่อสัตย์ ความบริสุทธิ์ใจ การรู้จักใจเขาใจเรา ความเป็นคนตรงต่อเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้บุคคลควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติได้ และเมื่อทำไปนานๆ ก็จะเกิดความเคยชิน และกลายเป็นลักษณะประจำตัวเกี่ยวกับการแสดงออกทางสังคมนี้ มีแนวคิดที่

ไม่ตาย ยังเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมสมัยใหม่ ได้แก่ หลักการพัฒนาบุคลิกภาพตามแนวของยอร์ช วอลชิงตัน ท่านประธานาธิบดีคนแรกของสหรัฐอเมริกา ดังนี้

1. การกระทำทุกอย่างในหมู่คณะ ควรที่จะทำโดยแสดงให้เห็นว่าเราเคารพผู้ที่ร่วมอยู่ในหมู่คณะนั้น
2. อย่าหลับในเมื่อคนอื่น ๆ กำลังพูดอยู่ อย่างนั่งเมื่อผู้อื่นยืน อย่าพูดในเมื่อควรจะนิ่ง อย่าเดินในเมื่อคนอื่น ๆ หยุดเดิน
3. ทำสีหน้าให้ชื่นบาน แต่ในกรณีที่มีเรื่องร้ายแรงพึงทำสีหน้าให้เคร่งขรึมบ้าง
4. อย่าโต้เถียงกับผู้ที่อยู่เหนือกว่า แต่พึงเสนอข้อวินิจฉัยของตนแก่ผู้นั้นอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน
5. เมื่อผู้ใดพยายามทำงานจนสุดความสามารถแล้ว แม้จะไม่ได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดี ก็ไม่ควรจะตำหนิติเตียนเขา
6. อย่าใช้ถ้อยคำรุนแรงติเตียนหรือดุด่าผู้หนึ่งผู้ใด
7. อย่าพลีผลามเชื่อข่าวลือที่ก่อความกระทบกระเทือนให้แก่ผู้หนึ่งผู้ใด
8. อย่ารับทำในสิ่งที่ตนไม่สามารถทำได้ แต่เมื่อสัญญาอย่างใดแล้วก็ต้องทำตามสัญญานั้น

หลักการพัฒนาบุคลิกภาพทางสังคมทั้ง 8 ประการของท่านอดีตประธานาธิบดียอร์ช วอลชิงตัน ดังกล่าวนี้นหากปฏิบัติได้ครบถ้วนไม่ว่าจะจะเป็นนักธุรกิจหรือผู้ทำงานอื่นใด ก็น่าจะมีแนวโน้ม ได้รับความสำเร็จในชีวิตที่นอกเหนือจากการมีบุคลิกภาพดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ลักษณะและประเภทของแรงจูงใจ

การแสดงพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ ล้วนมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจเป็นสำคัญ และแรงจูงใจอย่างเดียวกันยังทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมแตกต่างกันได้อีกด้วย เช่น ทำไมบางคนจึงขยันเรียน แต่บางคนก็เกียจคร้าน ทั้งๆที่ต้องการสอบได้คะแนนดีทั้งคู่ เป็นต้น หรือการตอบคำถามอีกมาก เช่น ทำไมบางคนจึงเลือกใช้ของราคาแพงและต้องมียี่ห้อดังๆ ในขณะที่บางคนสนใจคุณภาพของสิ่งของมากกว่ายี่ห้อ เป็นต้น ฉะนั้นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้ดียิ่งขึ้น

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจนั้น นักจิตวิทยาที่มุ่งศึกษาเรื่องนี้ได้ค้นพบว่าแรงจูงใจนั้นมีองค์ประกอบเบื้องต้นอยู่สองประการ คือ ความต้องการจำเป็น(Need) และแรงขับ(Drive) ความต้องการจำเป็นนั้นเป็นความขาดหรือความพร้อมที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลโดยอาจเป็นได้ทั้งทางกายและทางจิต และไม่ว่าจะเป็นความต้องการประเภทใดต้องมาจากความขาดที่เกิดขึ้นจากภายในตัวคนเรานั้นเมื่อเกิดความต้องการจำเป็นขึ้นมาไม่ว่าจะเป็นประเภทใด ย่อมจะถูกผลักดันให้มีการแสดงออกเพื่อที่จะลดหรือตอบสนองความต้องการจำเป็นนั้น แรงผลักดันเพื่อให้แสดงพฤติกรรมเรียกกันว่า แรงขับ ดังนั้นแรงขับแม้จะมีฐานมาจากความต้องการจำเป็นแต่ก็มีส่วนที่เพิ่มขึ้นมาคือ มีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ ด้วยเหตุนี้จึงให้นิยามได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับซึ่งพุ่งตรงไปที่เป้าหมายทั้งในลักษณะของการเข้าหาหรือการถอยห่าง(กฤษฎี คำชาย, 2540 : 215)

แรงจูงใจ สามารถแบ่งตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ(อารี พันธมณี. 2542 : 181) คือ

1. แรงจูงใจภายใน(Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ทำงานเพราะต้องการความสนุกและความชำนาญ ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษ ตลอดจนความรู้สึกรักคิดหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล จะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็นความสนใจ ความรัก ความศรัทธา เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก(Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศ เงินเดือน ปริญญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล คำชมเชย การแข่งขัน การติเตียน ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายจึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

ในด้านการจัดการศึกษาหรือการเรียนการสอนนั้น กุญชรีย์ คำชาย(2540 : 223-226) ได้กล่าวถึง การแบ่งการจูงใจเกี่ยวกับการศึกษาออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

แรงจูงใจภายใน(Intrinsic Motivation) ได้แก่ การจูงใจที่เกิดจากความรู้สึภายในของผู้เรียนเอง เช่น ความต้องการ ความสนใจ และทัศนคติที่มีต่อวิชาที่เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการกระตือรือร้นอยากรู้อยากเห็น อยากเรียน เต็มใจและตั้งใจเรียน เพราะต้องการความรู้มิได้เรียนเพราะหวังผลอย่างอื่นฯ ดังนี้ ผู้เรียนคนใดมีแรงจูงใจภายใน ย่อมแสดงพฤติกรรมต่างๆ ด้วยความพอใจ และยินดี นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอกแรงจูงใจภายนอก(Extrinsic Motivation) ได้แก่ การจูงใจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมาชักจูงหรือกระตุ้นให้เกิดการจูงใจภายในขึ้น เป็นต้นว่า วิธีสอน บุคลิกภาพของผู้สอน และเทคนิคที่ครูใช้ในการสอน จะเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกรักอยากเรียน การกระทำที่เกิดจากแรงจูงใจภายนอก ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นอย่างแท้จริง แต่เป็นการกระทำเพื่อจูงใจอย่างอื่นนักจิตวิทยาเชื่อว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่เกิดจากแรงจูงใจภายนอกทั้งสิ้นด้วยเหตุที่การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่พึง

ประสงค์ การจูงใจภายในจึงเป็นลักษณะการจูงใจที่ดี และมีอิทธิพลที่สุดต่อกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจภายในขึ้น โดยใช้การจูงใจภายนอกเข้าช่วยผู้เรียนเกิดความสนใจ เช่น ใช้หลักการให้รางวัลและการลงโทษ การชมเชยและตำหนิ การแข่งขันและการร่วมมือ ฯลฯ แต่ในความเป็นจริง การจัดการศึกษาโดยทั่วไปมักพบว่า การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายในขึ้นกระทำได้ยากมาก เพราะเหตุนี้ในการจัดการศึกษา จึงพบเสมอว่า ส่วนใหญ่จะสร้างแรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในขึ้นภายหลัง และในการสร้างแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือภายนอก จะต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตลอดเวลา จึงจะเกิดผลดี ทั้งนี้เพราะว่า เมื่อร่างกายเกินความต้องการจะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการพฤติกรรมกระทำจึงมีทิศทางหรือมีจุดมุ่งหมาย เมื่อร่างกายได้สิ่งที่ต้องการแล้วก็จะเกิดความพอใจแรงขับก็จะลดลง(ชูชีพ อ่อนโคกสูง. 2518 อ้างถึงใน ศิริวัฒน์ เสงชัยโย. 2542 : 15)

ดังนั้นการจูงใจนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่ง วรรณิ ลิมอักษร(2543 : 135-136) ได้สรุปไว้ดังต่อไปนี้

1. การจูงใจสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ความตั้งใจ และมีความมานะพยายามในการเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมหรือการทำงานต่างๆ
2. การจูงใจช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และทำงานตามความสามารถและความถนัดที่มีอยู่อย่างเต็มที่
3. การจูงใจจะช่วยกระตุ้น และชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติตน ในทางที่ดีงามและเหมาะสม เช่น ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ วินัย วัฒนธรรม และศีลธรรมอันดีงามของสังคม เป็นต้น
4. การจูงใจจะช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบระดับความสามารถของตนเองสำหรับการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การสอบแข่งขันความรู้ทางวิชาการ หรือการประกวดงานฝีมือ เป็นต้น ทั้งยังมีโอกาสได้ทราบถึงความถนัดและความสามารถของตน อันจะนำไปสู่การพิจารณาในการตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคตด้วย
5. การจูงใจจะช่วยปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการเรียน การทำงาน หรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น
6. การจูงใจจะช่วยให้ผู้เรียนทราบถึงความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งจะมีส่วนช่วยบุคคลให้พยายามรักษาและเพิ่มพูนความสามารถขึ้นไปเรื่อยๆ และช่วยให้ทราบถึงข้อบกพร่องต่างๆ ที่ตนมี เพื่อการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นซ้ำอีก ตลอดจนทำการแก้ไขความผิดพลาดให้หมดไปด้วย

2. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

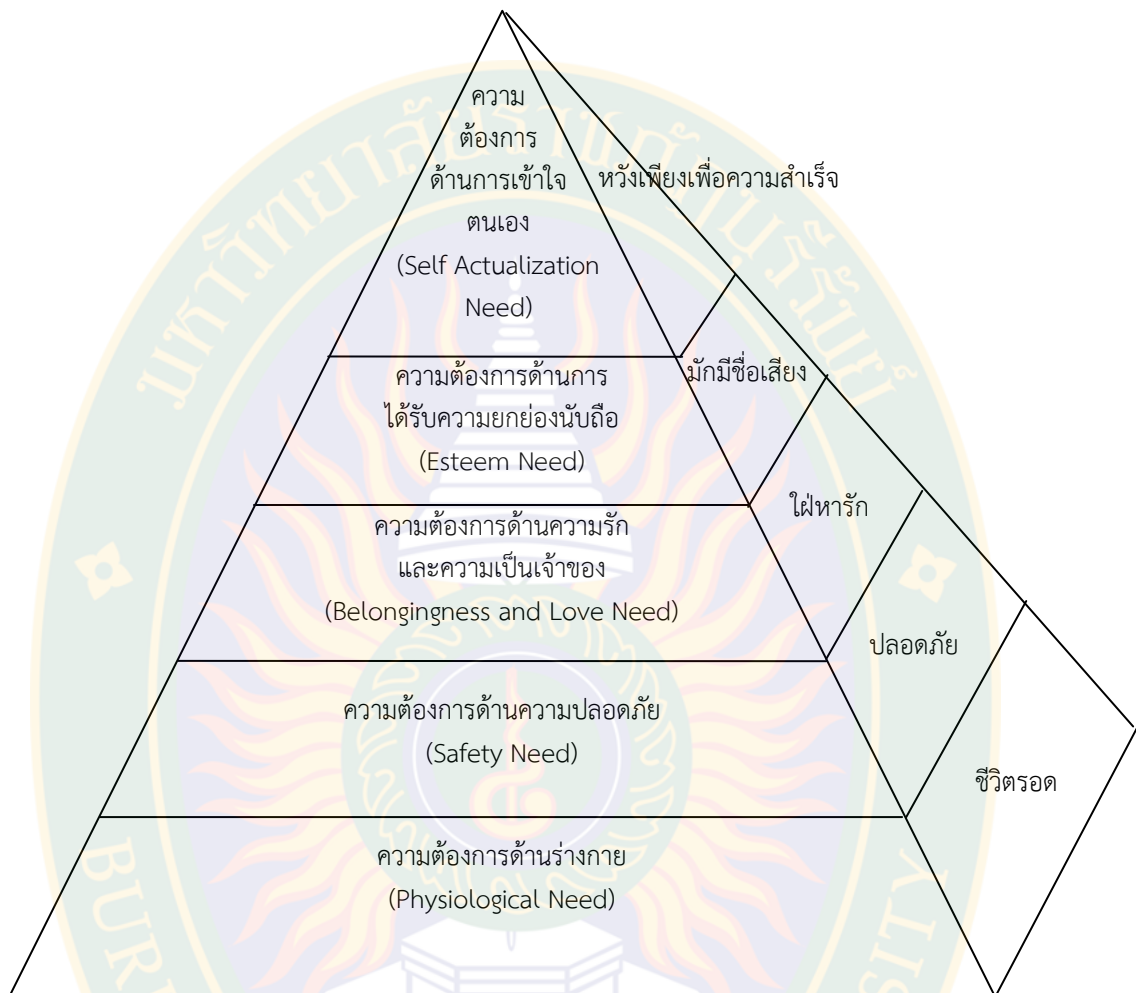
จากการศึกษาพบว่า นักจิตวิทยาได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ไว้หลายทฤษฎีด้วยและในบรรดาทฤษฎีเหล่านี้ ทฤษฎีแรงจูงใจที่นับว่าเกี่ยวข้องอย่างมากกับสถานการณ์การเรียนการสอนได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการจำเป็น และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (กุญชรี้ คำชาย. 2540 : 219-224)

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการจำเป็น

นักทฤษฎีหลายท่านเสนอความเห็นไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการจำเป็นพื้นฐานเรียงกันเป็นลำดับขั้นและทฤษฎีที่มีผู้กล่าวถึงมากที่สุด ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการจำเป็นของมาสโล(Maslow's Hierarchical Need Theory of Motivation) โดยเฉพาะในวงการศึกษานั้น นอกจากทฤษฎีของมาสโลจะได้อธิบายความซับซ้อนของแรงจูงใจแล้ว ทฤษฎีของเขายังได้เสนอข้อพิจารณาทางการศึกษาในอันที่จะนำเอาความต้องการจำเป็นของนักเรียนออกมาให้รับทราบได้ มาสโลได้เสนอว่า ความต้องการจำเป็นของมนุษย์มีอยู่หลายประเภทด้วยกัน และความต้องการจำเป็นเหล่านี้เรียงกันอยู่เป็นลำดับขั้น ความต้องการขั้นสูงกว่าจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น ความต้องการจำเป็นแบ่งออกได้เป็น 5 ชั้น

1. ความต้องการด้านร่างกาย(Physiological Need)
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย(Safety Need)
3. ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ(Belongingness and love Need)

4. ความต้องการด้านการได้รับความยกย่อง นับถือ(Esteem Need)
5. ความต้องการด้านการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง(Self Actualization Need)



ภาพประกอบ 1 แสดงลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

ขั้นแรก ความต้องการด้านร่างกาย(Physiological Need)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์จะต้องรับการตอบสนองอย่างพึงพอใจก่อนจึงจะข้ามไปสู่ความต้องการในลำดับขั้นต่อไปถ้าหากมนุษย์ไม่ได้รับความพึงพอใจเขาก็จะหมกมุ่น อยู่กับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้ต่อไปโดยไม่สนใจความต้องการอื่นใดอีก ซึ่งเป็นความต้องการที่ช่วย ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อน ความต้องการ ทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส ซึ่งจะทำให้ เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการทางกายขึ้นสำหรับบุคคลที่เป็นโรคประสาท พวกย้ำคิดย้ำ ทำ(Obsessive – compulsive Neurotic) เช่น พวกมีนิสัยปิด – เปิดประตูบ้านบ่อยๆทั้งที่ปิดแล้วก็ไม่แน่ใจก็แสดงถึงความต้องการความปลอดภัยในใจ และทรัพย์สินที่พวกอาการโรคประสาทนี้ แสดงออก

ขั้นที่สอง ความต้องการด้านความปลอดภัย(Safety Need)

ความต้องการความปลอดภัยนี้ จะพัฒนาขึ้นเมื่อมนุษย์บรรลุความพึงพอใจ จากความต้องการด้านร่างกายแล้ว ความรู้ว่าตนต้องการความปลอดภัยสำหรับมนุษย์นั้นมีอิทธิพลต่อชีวิตมาก ทั้งในบุคคลที่เป็นปกติหรือผิดปกติ เป็นโรคจิตหรือโรคประสาท ก็ยังแสดงพฤติกรรมให้เห็นชัดว่าเขาเกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และมีความต้องการความปลอดภัย ดังจะเห็นได้จากในทารกที่ผิดปกติเขายังช่วยเหลือตัวเองไม่ได้นั้น จะร้องไห้เมื่อต้องการคนเลี้ยง และเมื่อทารกได้ยินเสียงคนเลี้ยงมาใกล้การร้องไห้ของทารกจะเริ่มหยุด และเรียนรู้ประสบการณ์ว่าช่วงที่เขาเกิด ความต้องการมั่นคงปลอดภัยนั้น เขาจะร้องไห้แล้วจึงจะได้รับการสนองตอบ นักจิตวิทยาจึงให้ต้องสังเกตว่า ทารกที่ได้รับการเลี้ยงดูเอาใจใส่อย่างดี ได้รับความอบอุ่นใจจะเกิดความรู้สึก ปลอดภัย การพัฒนาบุคลิกภาพในวัยต่อมาจึงเป็นบุคลิกภาพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม หรือแม้แต่วัยเด็ก ได้รับความตกใจ หวาดกลัวความรู้สึกไม่ปลอดภัยจะติดตามเด็กไปจนกระทั่งถึงตอนนอนหลับพักผ่อน ความต้องการนี้จึงแสดงออกมาโดยการที่เด็กจะตกใจ กรีดร้องในความฝันเพื่อต้องการให้ผู้เลี้ยงดูแลปกป้องคุ้มครองตน

สำหรับบุคคลที่เป็นโรคประสาทพวกเขาย้ำคิดย้ำทำ(Obsessive-Compulsive Neurotic) เช่นพวกพวกมีนิสัยปิด-เปิดประตูบ้านบ่อยๆ ทั้งที่ปิดแล้วที่ไม่มีแนวโน้มใจก็แสดงถึงความปลอดภัยในใจ และทรัพย์สินที่พวกอาการโรคประสาทนี้แสดงออก

ขั้นที่สาม ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ(Belongingness and love Need)

ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจแล้ว มาสโลว์(Maslow)อธิบายว่า บุคคลที่ต้องการความรักนั้นจะเป็นในรูปแบบที่รู้จักให้ความรักผู้อื่น เป็นความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน หมายถึงการยกย่อง ให้ความไว้วางใจ นับถือซึ่งกันและกันที่บุคคลได้รับความรัก และการยกย่องยอมรับจากผู้อื่นทำให้บุคคลใดมิได้รับความรักและไม่ยอมรับจากผู้อื่น บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ ปรับตัวไม่ได้ ในวัยต่อมา ทำให้พฤติกรรมผิดปกติไปและเกิดความรู้สึกไม่พอเพียงขาดความรักก็จะมุ่งมั่นแสวงหาความรักเป็นการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ

ขั้นที่สี่ ความต้องการด้านการได้รับความยกย่องนับถือ(Esteem Need)

จะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้ผ่านการตอบสนองอย่างพึงพอใจในด้านความรัก ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือนั้น มาสโลว์(Maslow)กล่าวว่ามี 2 ด้านคือ

1. ความต้องการนับถือตนเอง มนุษย์ต้องการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่พึ่งพาคนอื่น มีอิสระ ประกอบการทำงานมีผลสำเร็จและเป็นคนเด่น
2. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ซึ่งจะได้สร้างความรู้สึกให้บุคคลว่าเขามีคุณค่า ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง ให้ความสนใจ ทำให้มีชื่อเสียง เป็นที่กล่าวขานเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ

มาสโลว์(Maslow)ย้ำว่า ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่นอย่างจริงจังนั้น เป็นผลมาจากความตั้งใจพยายามของบุคคล เป็นความต้องการที่สมบูรณ์และมีผลต่อบุคคลมากกว่า การได้รับยกย่องจากสถานภาพที่ดี หรือจากการประจบประแจง ซึ่งจะทำอันตรายให้ กับการพัฒนา

บุคลิกภาพของบุคคล นอกจากนี้มาสโลว์ยังกล่าวถึงความเป็นได้ที่ความต้องการขั้นที่ 4 ของบุคคลนี้ จะย้อนกลับไปเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ใหม่อีกครั้ง หากว่าความต้องการขั้นที่ 3 ของเขาได้รับความกระทบกระเทือน เช่น การที่บุคคลได้รับการตอบสนองจากความต้องการด้านที่ 4 ได้รับการยกย่องจากสังคม จากผลงานของเขาแต่ภายหลังชีวิตครอบครัวของเขาล้มเหลว บุคคลนั้นอาจหมดกำลังใจไม่ยอมทำงานต่อไปแต่หันกลับมาแสวงหาความต้องการขั้นที่ 3 จากครอบครัวใหม่

ขั้นที่ห้า ความต้องการด้านการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง(Self actualization Need)

มาสโลว์(Maslow)กล่าวว่า ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงนั้น เป็นความต้องการขั้นสูงสุดจะพัฒนาขึ้นมาได้ต้องผ่านการพัฒนาทั้ง 4 ขั้น อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพเบื้องต้นมาก่อน บุคคลจึงจะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ เขากล่าวว่า สาเหตุที่บุคคลไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงนั้น นอกจากบุคคลไม่รู้ว่าตนมีความสามารถอย่างไรแล้ว ยังไม่รู้จะอาศัยสภาพที่ตนเองมีอยู่ตามธรรมชาติ หรือความจำเป็นบังคับนั้นออกมาใช้อย่างไรจึงทำให้บุคคลไม่มั่นใจใจตนเอง ทำให้ไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและยังมีอิทธิพลของสังคมเป็นอุปสรรคในการปิดบัง ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงอีก ซึ่งได้แก่

1. อิทธิพลของวัฒนธรรม เช่น ผู้ชายเกิดความคับแค้นใจก็ไม่อาจปลดปล่อยความเครียดโดยการหลั่งน้ำตาได้ เพราะวัฒนธรรมนั้นนิยมว่า ผู้ชายต้องเข้มแข็ง ร้องไห้ไม่ได้ เป็นต้น
2. อิทธิพลของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัยที่ไม่ถูกต้อง เช่น การที่บุคคลจะต้องแสดงพฤติกรรมในอดีตซ้ำๆ เพราะพฤติกรรมนั้นสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้อื่น ทำให้ตัวบุคคลต้องฝืนใจทำให้เกิดความมั่นคง และปลอดภัย ดังที่บุคคลหนึ่งเคยได้รับการขนานนามว่าเป็นบุคคลดีเด่น มาปฏิบัติงานตามวันเวลาโดยไม่เคยขาดงานเลย ครั้นเมื่อจำเป็นต้องขาดงานเพราะสุขภาพทางกาย เขาก็จำต้องรักษาความดีเด่น ซึ่งจะทำลายความดีเด่นทางด้านการทำงาน โดยไม่เคยขาดตลอดปีของเขาไว้โดยไม่มีการต่อรอง แม้ว่าจะจำเป็นอย่างไรก็ตาม ทำให้เป็นการขัดขวางความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงของบุคคล เป็นต้น

มาสโลว์ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประการคือ

1. แรงจูงใจพื้นฐาน(Deficiency Motive)เป็นแรงจูงใจระดับแรกของชีวิตมนุษย์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางด้านความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในนี้ก็จะเกิดแรงขับให้เกิดพฤติกรรมเพื่อคลายเครียด จากความต้องการอาหาร ความหนาว ความมั่นคงปลอดภัย เป็นต้น การกำหนดว่าสิ่งใดเป็นแรงจูงใจพื้นฐานนั้น มาสโลว์กล่าว พอที่จะกำหนดได้ดังนี้

- 1.1 สิ่งที่ขาดไปแล้วทำให้บุคคลเกิดความเจ็บป่วย เช่น ความกระหายน้ำ
- 1.2 สิ่งที่ป้องกันมิให้เกิดความเจ็บป่วย เช่นการดื่มน้ำ
- 1.3 ไม่สามารถหาสิ่งอื่นมาทดแทนได้ นอกจากสิ่งนั้น เช่น ความกระหายต้อง

ทดแทนได้จากน้ำ

2. แรงจูงใจระดับสูง(Meta Need Motive) จะเป็นจุดหมายเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่โดยเพิ่มพูนประสบการณ์ เช่น การที่บุคคลจะบริจาคเงินเพื่อการกุศลได้นั้น บุคคลย่อมทำไม่ได้นั้นหมายความว่าแรงจูงใจพื้นฐานอย่างเพียงพอแล้วและการที่บุคคลได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะรักษาสภาพและพัฒนาให้เกิด

สุขภาพจิตที่ดีต่อไป แต่ถ้าบุคคลล้มเหลวในการตอบสนองแรงจูงใจระดับสูงแล้ว บุคคลนั้น จะมีอาการป่วยทางจิต

มาสโลว์(Maslow)พัฒนาความคิดเกี่ยวกับเรื่องความต้องการในขั้นต่างๆของบุคคลโดยอาศัยการศึกษาจากบุคคลต่างๆ ซึ่งเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ในชีวิต ลักษณะของบุคคลประเภทนี้พอจะประมาณได้ดังต่อไปนี้(มุกดา ศรียงค์, 2534 : 11)

1. ผู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์นั้นจะมีการรับรู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆได้ดีกว่าคนโดยทั่วไป เขาจะมีความซื่อสัตย์ รักความเป็นจริงในทุกๆแง่มุมของชีวิตปฏิเสธการคิดแบบเพื่อฝันแต่ชอบที่จะคิดหรือทำให้ในสิ่งที่เป็นจริงได้
2. การยอมรับตัวเองและผู้อื่น รวมทั้งความเป็นจริงต่างๆอยู่ในระดับสูงมากคนประเภทนี้ไม่มีความรู้สึกละอายต่อสภาพเป็นจริงของตัวเอง ไม่รู้สึกหวั่นไหวหรือกลัวต่อการที่จะค้นหาข้อบกพร่องของตนเอง หรือแม้แต่ของผู้อื่นก็ตาม
3. การนึกคิดของคนประเภทนี้จะไปเองโดยธรรมชาติ ในลักษณะที่นึกคิดถึงสิ่งต่างๆได้มากกว่าคนปกติธรรมดา และชอบคบกับคนที่ทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเป็นกันเองไม่เก็บกดความรู้สึก
4. จากผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างสมบูรณ์ ตามที่มาสโลว์ได้ทำการศึกษานี้พบว่าบุคคลเหล่านี้ไม่คำนึงถึงตนเองมากเกินไป เป็นคนที่ไม่สร้างปัญหาให้กับตัวเอง เป็นคนที่เอาใจใส่ต่องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
5. เป็นคนรักสันโดษ พอใจกับสภาพเป็นจริงของตนเอง
6. เป็นคนที่มีความเป็นอิสระในตัวสูง สามารถที่จะเผชิญกับการที่ไม่เป็นที่ ยอมรับหรือไม่เป็นที่รู้จักของผู้อื่น สามารถดำเนินการต่างๆตามแผนที่วางไว้อย่างไม่หวั่นไหวแม้ว่าจะได้รับความกระทบกระเทือนใจ
7. ซาบซึ้งกับความเป็นไปของธรรมชาติและมีการมีชีวิตอยู่ที่ดีและถือว่าสิ่งเหล่านั้นมีเอกลักษณ์และความงามในตัวของมันเอง
8. มีความสุขความพอใจ มองเห็นสุนทรียภาพของธรรมชาติและชีวิตอยู่เสมอ
9. มีความรู้สึกเป็นพี่น้องกับมนุษย์ทุกคน คือมีความห่วงใยทุกข์กับคนใน ครอบครัวญาติพี่น้องเช่นไรก็มีความรู้สึกห่วงใยเพื่อนมนุษย์หรือบุคคลอื่น แม้จะมีวัฒนธรรมต่างกันเช่นเดียวกัน
10. มีความสัมพันธ์สนิทสนมใกล้ชิดกับเพื่อนสนิทหรือผู้เป็นที่รัก แม้จะไม่ใช่ความรักอย่างจริงจังกับบุคคลอื่นได้ แม้จะมีเพียงหนึ่งหรือสองก็ตาม
11. ความเป็นประชาธิปไตย คนที่ตนเองจะให้ความยุติธรรมกับคนอื่น และเป็นมิตรกับเขาเหล่านั้น โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สถานภาพ ศาสนา แต่ในฐานะที่เขาเป็นเอกบุคล
12. เป็นคนจริยธรรม คนที่เข้าใจในตนเอง มีความสามารถในการแยกแยะว่าอะไรดี อะไรชั่ว ได้สูงกว่าคนอื่นๆทั่วไป ถึงแม้ว่าความคิดเกี่ยวกับเรื่องถูก ผิดจะแตกต่างกันไป จากคนหัวเก่าๆก็ตาม แต่การแสดงออกของเขาจะต้องถูกทำนองคลองธรรม
13. มีอารมณ์ขัน คนที่เข้าใจตนเองจะเป็นคนที่มีอารมณ์ขัน แต่อารมณ์ขันที่ว่านี้จะต้องไม่แสดงออกในลักษณะที่เยาะเย้ยถากถางไม่มุ้งมิ้ง หยาบคาย หรือละเมียดลีลของผู้อื่น

14. มีความคิดสร้างสรรค์ คนที่เข้าใจตนเองจะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบคิดในสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำ แบบใคร เป็นคนชอบคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ

15. ไม่ยึดมั่นกับการปลุกฝังทางวัฒนธรรม คนที่เข้าใจตนเองสามารถแยกตัวเองออกมาจากการถูกล้างสมอง หรือเดินตามรอยวัฒนธรรม แต่เป็นคนที่มีความสามารถที่จะยอมรับทัศนคติใหม่ๆ

ลักษณะบุคลิกภาพที่ปกติตามแนวมาสโลว์

มาสโลว์และมิตเติลแมน(มุกดา ศรียงค์, 2534 : 72) ได้บรรยายลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพปกติไว้ดังนี้

1. มีความรู้สึกว่าตนมีความสามารถเพียงพอ มั่นใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ตามสมควร
 2. การรู้จักประเมินตัวเองว่ามีศักยภาพแค่ไหน มีเป้าหมายในชีวิตเข้ากับสภาพความเป็นจริงของตน ไม่มีการเพ้อฝัน คนปกติต้องอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริง ไม่ใช่ความฝัน คนใช้โรจิตมักจะอยู่ในความเพ้อฝันเสมอ เช่น เพ้อว่าตนเองเป็นเทวดาเป็นพระพุทธรูปเจ้ามาโปรดสัตว์ เป็นต้น
 3. ลักษณะการแสดงออกต้องผสมผสานกันและคงอยู่ถาวร
 4. สามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาถ้าทำไปครั้งหนึ่งแล้วล้มเหลวก็จะไม่ทำซ้ำอีกอาชญากรที่ถูกจำคุกซ้ำแล้วซ้ำอีกแสดงว่าไม่ได้เกิดการเรียนรู้
 5. ตาม พฤติกรรมที่แสดงออกมาต้องเป็นธรรมชาติไม่เป็นการฝืนหรือบังคับ เพราะทุกสิ่งทุกอย่างเราทำเป็นประจำจนเป็นนิสัยอยู่แล้วตั้งแต่เล็ก ในคนเป็นโรคประสาทจะอาบน้ำทั้งวันไม่คำนึงถึงเวลา เป็นต้น
 6. อารมณ์ที่แสดงออกต้องผสมผสานเข้ากับเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมในขณะนั้น เช่น มีงานศพเศร้าพ่อแม่ตาย ก็ควรร้องไห้ไม่ใช่นิ่งหัวเราะ หรืองานมงคลก็ต้องยิ้มแย้มแจ่มใสไม่ใช่นิ่งร้องไห้
 7. สามารถที่สนองตอบความต้องการของกลุ่มและต้องได้ผลตอบแทนจากกลุ่มนั้นด้วย เช่น อยู่ในหมู่คนก็จะเอาเปรียบ ไม่มีการตอบแทนให้แก่เราก็ต้องถอยหนี
 8. การตอบสนองความต้องการทางกายต้องเหมาะสม และวิธีที่ใช้ก็ต้องสังคมยอมรับ เช่น ความต้องการทางเพศ นาย ก. รักลูกสาวเขา ก็ต้องมีการลู่อตามประเพณี เป็นต้น
- คนปกติ ไม่จำเป็นต้องดีเลิศทั้ง 8 ประการนี้ อาจมีข้อบกพร่อง 1 หรือ 2 ประการ และถ้าคนผู้นั้นยังมีชีวิตอยู่ด้วยความไม่เดือดร้อน เราก็ถือว่าเขาเป็นคนปกติ แต่ถ้าขาดลักษณะในข้อหนึ่งข้อใดไปทั้งหมดถือว่าคนๆ นั้นผิดปกติ

เมอร์เรย์(ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2532 : 3-5 ; อ้างอิงมาจาก Murey. 1970 : 176-181)ได้จำแนกความต้องการที่สร้างบุคลิกภาพ ออกมาเป็น 20 ด้านดังนี้

1. ความต้องการถ่อมตน(Abasement Need)มีลักษณะยอมต่อพลังภายนอก ยอมรับความเจ็บปวดและการถูกตำหนิ ยอมแพ้ ยอมรับการถูกวิพากษ์วิจารณ์ และทำโทษเป็น ยอมรับว่าตนเองด้อย หรือกระทำผิด หรือ เป็นผู้แพ้เป็น ผู้ยอมรับสารภาพ และแก้ตัวเมื่อถูกตำหนิ พึงพอใจในความเจ็บปวด การรับโทษ และการที่ต้องเคราะห์ร้าย

2. ความต้องการผลสัมฤทธิ์(Achievement Need)คือ ต้องการทำสิ่งที่ยาก ต้องการเป็นผู้นำ ชอบกระทำการต่างๆอย่างรวดเร็ว และเป็นอิสระเท่าที่จะเป็นไปได้ชอบเอาชนะอุปสรรค และตั้งความหวังเอาไว้อสูง ชอบเอาชนะบุคคลอื่น อยากให้คนอื่นเห็นคุณค่าของตนเอง โดยใช้ความสามารถ และสติปัญญา
3. ความต้องการผูกไมตรีกับคนอื่น(Affiliation Need)ชอบให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น และชอบตอบแทนบุญคุณบุคคลอื่น ชอบทำให้คนอื่นรัก และชอบติดสอยห้อยตามไปไหนๆ กับเพื่อนฝูงอย่างเหนียวแน่น
4. ความต้องการเชิงรุก(Aggression Need)ชอบเอาชนะพลังซึ่งเป็นสิ่งบังคับ ชอบแก้แค้นผู้ที่ทำให้เจ็บปวด นิยมชมชอบในการทำร้ายผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นเจ็บปวด ชอบทำร้ายหรือทำโทษผู้อื่น
5. ความต้องการเป็นอิสระ(Autonomy Need)ชอบเป็นอิสระ หนีจากการถูกบังคับหรือถูกยับยั้ง หนีจากการกักขัง ชอบต่อต้านการใช้อำนาจบังคับ และข้อกำหนดต่างๆ หลีกเลียงจากกิจกรรมที่ใช้อำนาจ หรือจัดโดยผู้มีอำนาจเหนือ ชอบเป็นอิสระ และกระทำการอย่างเป็นอิสระจากแรงบังคับ ไม่ชอบการปะทะต่อสู้ไม่รับผิดชอบและปฏิเสธในการประชุม และรวมกลุ่มต่างๆ
6. ความต้องการเอาชนะ(Counteraction Need)ความพยายามเอาชนะ ความล้มเหลว โดยหันหน้าเข้าต่อสู้ พยายามลบล้างความอับอายโดยการกระทำพฤติกรรมซ้ำ ชอบเอาชนะความอ่อมแอ่นโดยการเก็บกดความกลัวเอาไว้ ชอบการกระทำที่แสดงความไม่ซื่อสัตย์ ชอบเสาะแสวงหาความลำบาก และอุปสรรคเพื่อเอาชนะ ต้องการคงเอาไว้ซึ่งความเคารพตนเอง และภูมิใจในตนเอง
7. ความต้องการป้องกันตัว(Dependence Need)ต้องการป้องกันตนเองจากการถูกทำร้าย หรือจากการถูกวิพากษ์วิจารณ์ หรือการตำหนิติเตียน ชอบซ่อนเร้นปกปิด แก้วตัวจากความเป็จริง ความล้มเหลว การเสียเกียรติ และป้องกันตนเอง(Ego)
8. ความต้องการยกย่องผู้อื่น(Deference Need)นิยมชมชื่น สนับสนุนผู้ที่เหนือกว่าชอบสรรเสริญ ซื่อสัตย์ ยอมตามอิทธิพลของผู้อื่น ชอบทำตัวแข่งกับผู้อื่นเป็นตัวอย่างและชอบคล้อยตามประเพณี
9. ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น(Dominance Need)ชอบควบคุมบังคับ มนุษย์ และสิ่งแวดล้อม ชอบมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นโดยการแนะนำ หลอกให้กระทำ ชักชวน สั่ง หรือบังคับมักจะเป็นบุคคลที่นิยมเปลี่ยนความตั้งใจคนอื่น ยับยั้ง และห้ามปรามคนอื่น
10. ความต้องการแสดงออก(Exhibition Need)ชอบแสดงออก ต้องการให้ผู้อื่นเห็นได้ยืนตัวเอง ชอบความตื่นเต้น ทำให้คนอื่นเกิดความฉงนสนเท่ห์ ชมเชย ได้รับ ความบันเทิงใจ ตกใจหรือทำอุบายให้คนอื่นพอใจ หรือชอบล่อใจคนอื่น
11. ความต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย(Harm avoidance Need)หลีกเลี่ยงความเจ็บปวดในร่างกาย ความเจ็บป่วยหรือความตาย มักหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เกิด มักชอบคาดการณ์ล่วงหน้า

12. ความต้องการหลีกเลี่ยงภัย(In avoidance Need)มักหลีกเลี่ยง การเสียชื่อเสียง ชอบหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้อับอาย หรือทำให้ตนเองความลด ความสำคัญลง หลีกเลี่ยงจากการถูกเหยียดหยาม เย้ยหยัน และมักละเว้นจากการที่ต้องทำสิ่งที่ล้มเหลว

13. ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น(Nurturance Need)มีความต้องการเห็นใจ และพึงพอใจที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น ที่มีลักษณะเป็นเด็กที่อ่อนแอกว่า ไม่มีความสามารถเท่าตนเอง เหนื่อย ขาดประสบการณ์ ไม่มีความเข้มแข็ง ไม่มีเกียรติเท่า เปลาเปลี่ยน มีจิตใจสับสน วุ่นวาย หดหู่ หรือบุคคลที่ตกอยู่ในอันตราย

14. ความต้องการเป็นระเบียบ(Order Need)ชอบทำสิ่งต่างๆ ให้อยู่ในระเบียบ ชอบความสะอาด จัดสิ่งของให้เป็นระเบียบ ทำสิ่งต่างๆให้สมดุล ให้เรียบร้อยเป็นระเบียบและอยู่เป็นที่

15. ความต้องการว่างเริง(Play Need)ชอบการกระทำที่แสดงความสุขสนุกสนาน โดยไม่มีจุดมุ่งหมาย ชอบหัวเราะหรือทำมุกตลก ชอบแสวงหาความเบิกบาน และพักผ่อนจากความเคร่งเครียด ชอบร่วมในกิจกรรมเต้นรำ ตีมโหรีงานเลี้ยง เล่นไพ่

16. ความต้องการผลักไสผู้อื่น(Rejection Need)ชอบกล่าวหาบุคคลอื่น กีดกัน ละทิ้งหรือชอบแบ่งแยกบุคคลที่ต่ำต้อยกว่า หรือแสดงความแตกต่างของบุคคลเหล่านั้น

17. ความต้องการที่จะมีความสุขกับสิ่งที่ประทับใจทั้งหมด(Sentience Need)

18. ความต้องการมีเพศสัมพันธ์(Sex Need)ต้องการสร้างสัมพันธ์แบบความรัก ต้องการมีเพศสัมพันธ์กับเพศตรงข้าม

19. ความต้องการขอความช่วยเหลือ(Succedanea Need)ต้องการให้ผู้อื่น แสวงหาความพึงพอใจและปลอบใจตนเอง หรือต้องการผู้อยู่ใกล้ ผู้ปกป้อง และผู้สนับสนุนอยู่เสมอ

20. ความต้องการความเข้าใจ(Understanding Need)ชอบถามคำถามอยู่เสมอ สนใจในทฤษฎีต่างๆ ต้องการเป็นผู้คิดค้น ตั้งทฤษฎี และวิเคราะห์สรุปสิ่งต่างๆ

จากทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์(Murray)นี้เอง แอลเลน เอล เอ็ดเวิร์ดส์ ได้นำทฤษฎีของเมอร์เรย์(Murray)บางส่วนมาดัดแปลงแก้ไขเพื่อสร้างแบบทดสอบ ซึ่งบุคลิกภาพตามแบบของ Edwards นั้น หมายถึง ลักษณะของบุคลิกภาพอันเป็นลักษณะทางใจประกอบด้วย ความต้องการด้านต่างๆรวม 15 ด้าน ซึ่งประเมินได้โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ The Edwards Personal Preference Schedule(EPPS)(ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2532 : 3-5) ไว้ดังนี้

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล(Achievement Need)ได้แก่ ความต้องการทำอะไรให้ดีที่สุดต้องการความสำเร็จ ชอบทำงานให้เสร็จ โดยอาศัยความชำนาญ และความพยายาม อยากให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเป็นผู้ชำนาญ ต้องการงานชิ้นสำคัญให้เสร็จ หรือทำงานชิ้นยากๆ ต้องการแก้ไข ปัญหาที่ยุ่งยาก ชอบทำอะไรให้ดีกว่าคนอื่น และต้องการจะเขียนนวนิยายหรือบทละครได้

2. ความต้องการยอมรับ – ยอมตาม – เคารพ(Deference Need)ได้แก่ ความต้องการคำแนะนำจากผู้อื่น อยากรู้ว่าผู้อื่นคิดอย่างไร ชอบทำตามคำชี้แจง หรือความหวังของผู้อื่น ชอบยกย่องเคารพผู้อื่น ชอบชมผู้อื่นว่าทำงานได้ดี ยอมรับความเป็นผู้นำของผู้อื่น ชอบอ่านชีวประวัติของบุคคลสำคัญ ชอบทำตามประเพณีนิยม และอยากให้ผู้อื่นเป็นผู้ตัดสินให้

3. ความต้องการเป็นระเบียบ(Order Need)ได้แก่ ความต้องการทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ชอบวางแผนก่อนลงมือ ทำอะไรที่ยากๆ ชอบรวบรวมรายละเอียดในงานที่ต้องทำ ชอบเก็บจดหมายเอกสารอื่นๆอย่างเรียบร้อย แล้วจัดให้เป็นระเบียบตามระบบใดระบบหนึ่ง ชอบรับประทานอาหารเช้า ชอบจัดการวางแผนการทำงานให้ทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง

4. ความต้องการแสดงตัว(Exhibition Need)ได้แก่ ความต้องการกล่าวสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าหลักแหลม ชอบเล่าเรื่องตลก และเรื่องที่น่าสนใจ ชอบเล่าเรื่องการผจญภัยและประสบการณ์ต่างๆ ของตน อยากให้ผู้อื่นสังเกต และกล่าวถึงรูปร่างหน้าตาของตน ชอบพูดเพียงเพื่อจะดูว่าจะมีผลอย่างไรขึ้นกับผู้อื่น ชอบพูดเกี่ยวกับความสำเร็จของตน ชอบเป็นจุดสนใจ ชอบใช้คำที่คนอื่นไม่ค่อยเข้าใจ และถามคำถามที่คนอื่นตอบไม่ได้

5. ความต้องการพึ่งตนเอง(Autonomy Need)ได้แก่ ความต้องการไปไหน มาไหนได้ตามความพอใจ ความต้องการพูดได้อย่างที่คิด ต้องการตัดสินใจด้วยตนเอง ชอบอิสระ เวลาทำสิ่งต่างๆชอบทำตามสิ่งที่ไม่ตรงตามประเพณีนิยมชอบหลีกเลี่ยงสิ่งที่คนอื่นอยากให้ทำตาม เวลาทำอะไรมักไม่คำนึงว่าคนอื่นจะคิดอย่างไร ชอบวิจารณ์บุคคลที่มีอำนาจและชอบหลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ และหน้าที่

6. ความต้องการผูกไมตรีกับผู้อื่น(Affiliation Need)ได้แก่ ความต้องการช่วยเหลือเพื่อนๆ และซื่อสัตย์ต่อเพื่อนๆ ชอบทำสิ่งต่างๆ ให้เพื่อน ชอบรู้จักคนหน้าใหม่ๆ ชอบมีเพื่อนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ชอบแบ่งปันสิ่งของกับเพื่อนๆ ชอบทำงานกับเพื่อนมากกว่าทำงานตามลำพัง ชอบสร้างพันธึกับเพื่อนๆ และชอบเขียนจดหมายถึงเพื่อนๆ ชอบมีเพื่อนมาก

7. ความต้องการเข้าใจตนเองและผู้อื่น(Interception Need)ได้แก่ ความต้องการวิเคราะห์แรงจูงใจ และความรู้สึกของตนเอง ชอบสังเกตคนอื่น พยายามเข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร เมื่อพบปัญหามักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มักวิเคราะห์หาเหตุผลของคนอื่นว่าเหตุใดเขาจึงทำอย่างนั้น มากกว่าจะดูเพียงแต่สิ่งที่เขาทำเช่นนั้น ต้องการวิเคราะห์แรงจูงใจคนอื่น และชอบทำนายว่าคนอื่นจะปฏิบัติอย่างไรในเหตุการณ์หนึ่งๆ

8. ความต้องการขอความช่วยเหลือ(Succedanea Need)ได้แก่ความต้องการให้ผู้อื่นช่วยเหลือเวลาเดือดร้อน ชอบให้ผู้อื่นให้กำลังใจตน ชอบให้ผู้อื่นแสดงความเมตตากรุณาต่อตน ชอบให้คนอื่นเห็นใจ และเข้าใจเมื่อตนประสบปัญหา อยากให้คนอื่นรัก ชอบให้คนอื่นทำอะไรให้ด้วยความจริงใจ อยากให้คนอื่นปลอบเวลามีทุกข์ ชอบให้ผู้อื่นพลอยเสียใจด้วยเมื่อตนป่วย และอยากให้ผู้อื่นร่ำไห้เมื่อตนได้รับอันตราย

9. ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น(Dominance Need)ได้แก่ความต้องการขัดแย้งความคิดเห็นของผู้อื่น ชอบเป็นผู้นำของกลุ่ม อยากให้ผู้อื่นนับถือตนเป็นหัวหน้า อยากให้รับเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นประธานกลุ่ม มักตัดสินใจให้กลุ่ม อยากได้รับเชิญให้เป็นผู้ไกลเกลี่ยข้อขัดแย้งถกเถียงกันของผู้อื่น ต้องการมีอิทธิพลที่จะชักจูงให้ผู้อื่นทำตามสิ่งที่ตนปรารถนา ชอบแนะนำ และบงการผู้อื่น และชอบบอกคนอื่นว่าควรทำงานอย่างไร

10. ความสำนึก – ยอมรับโทษ(Abasement Need)ได้แก่ ความรู้สึกผิดเมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดผิดพลาดไป ยอมรับการตำหนิเมื่อสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น รู้ว่าความเจ็บปวดและ ความทุกข์

ทรมานที่ได้รับนั้นทำให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย อยากได้รับการลงโทษเมื่อทำผิดรู้สึกเศร้าใจในการที่ตนเองไม่สามารถทนต่อเหตุการณ์ต่างๆ มักรู้สึกประหม่าเมื่อมีคนทีเหนือกว่าอยู่ด้วย และรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่นเกือบทุกด้าน

11. ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น-น้ำใจ(Nurturance Need)ได้แก่ ความต้องการช่วยเหลือเพื่อนเวลาเขาเดือดร้อน ชอบช่วยเหลือคนที่ด้อยกว่า ชอบปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความมีน้ำใจ และรู้สึกเห็นอกเห็นใจ มักยกโทษให้แก่เพื่อนๆ ชอบทำอะไรเล็กๆน้อยๆ ให้คนอื่น ชอบมีน้ำใจต่อคนอื่น ชอบเห็นใจเวลาคนอื่นได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วยแสดงความรักใคร่ชอบพอต่อคนอื่น เล่าปัญหาส่วนตัวให้ฟัง

12. ความต้องการเปลี่ยนแปลง(Changing Need)ได้แก่ ความต้องการทำสิ่งใหม่ๆ แปลกๆชอบท่องเที่ยว ชอบพบปะคนแปลกหน้า ชอบเปลี่ยนกิจกรรม ชอบค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ ชอบรับประทานอาหารตามสถานที่แปลกๆ ใหม่ๆ ชอบลองทำงานที่ใหม่ และไม่ซ้ากันชอบเปลี่ยนที่อยู่ไปตามที่ต่างๆ และอยู่ในที่แปลกๆ นิยมการแต่งกายที่ทันสมัย และชอบทำอะไรที่แปลกๆใหม่ๆ

13. ความต้องการความอดทน(Endurance Need)ได้แก่ ความต้องการทำงานโดยไม่หยุดจนกว่าจะเสร็จ ชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จ ชอบทำงานด้วยความมานะอดทน ชอบแก้ปัญหาไปเรื่อยๆ จนกว่าจะแก้ได้ ชอบทำงานชิ้นหนึ่งๆ ให้เสร็จก่อนที่จะลงมือทำชิ้นต่อไป ชอบทำงานจนดึกเพื่อให้เสร็จ ไม่อยากให้มีใครรบกวนเวลาทำงานและชอบทำงาน หรือคิดแก้ปัญหาต่อแม้เสมือนว่าจะยังไม่เห็นทางสำเร็จก็ตาม

14. ความต้องการคบเพื่อนต่างเพศ(Heterosexuality Need)ได้แก่ ความต้องการออกไปเที่ยวกับเพื่อนต่างเพศ ชอบทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกับเพื่อนต่างเพศ อยากรักเพื่อนต่างเพศบางคนที่ถูกใจ ชอบอยู่ใกล้ชิดกับเพื่อนต่างเพศ ชอบให้เพื่อนต่างเพศ สนใจ และเห็นวามรูปร่างหน้าตาของตนชวนมอง ชอบคุยเกี่ยวกับเรื่องเพศ ชอบอ่านหนังสือ หรือบทละครที่มีเรื่องเพศเป็นส่วนใหญ่ ชอบฟังหรือพูดขบขันเกี่ยวกับเพศ และชอบเกิดความรู้สึก ตื่นเต้นเร้าใจในเรื่องเพศ

15. ความต้องการเชิงรุก(Aggression Need)ได้แก่ความต้องการขัดแย้ง ความคิดเห็นของคนอื่น ชอบบอกคนอื่นว่าตนคิดอย่างไรเกี่ยวกับตัวเขา ชอบวิจารณ์คนอื่นอย่างเปิดเผยถ้าเห็นสมควร ชอบหัวเราะคนอื่น หรือตำหนิคนอื่นเมื่อไม่เห็นด้วยกับเขา ชอบแก้แค้นคนที่สบประมาทตนมักโกรธง่าย ชอบโทษคนอื่นเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น และชอบอ่านหนังสือพิมพ์ที่มีเรื่องฆาตกรรมและเรื่องรุนแรงอื่นๆ

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อให้ร่างกายและจิตใจเกิดความสมดุล สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ถ้าบุคคลใดได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดปัญหา และแสดงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ออกมา

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะแสดงการกระทำที่ดีเลิศเพื่อให้บรรลุถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ นิยามที่ให้ไว้นี้ได้ครอบคลุมไปถึงการกระทำทุกประเภทรวมไปถึงการเรียนด้วย นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักเห็นได้ชัดว่ามีพฤติกรรมอยากเอาชนะ ชอบแข่งขันและกล้า

เสียงปานกลาง ตรงกันข้ามกับนักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักจะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวและมีพฤติกรรมกล้าเสี่ยงที่ไม่สมเหตุผล เนื่องจากเป็นที่ตระหนักชัดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงนั้น เป็นลักษณะหลักอย่างหนึ่งของการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ และ การเป็นผู้ประกอบการซึ่งกำลังเป็นที่ต้องการของสังคมไทย จุดมุ่งหมายประการหนึ่งของการเรียนการสอนจึงได้แก่ การปลูกฝังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และกระตุ้นพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่เด็ก

1. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด

เดวิด แมคเคลแลนด(David McClelland, 1985) นับว่าเป็นผู้บุกเบิกการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แมคเคลแลนด ให้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ลุล่วงไปด้วยดี ทั้งในการแข่งขันและการทำงานด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือปรารถนาที่จะเอาชนะหรือทำดีกว่าบุคคลอื่น ๆ มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งพัฒนาขึ้นในตัวคนนั้นเกิดได้จากการรับประสบการณ์ในช่วงต่างๆของชีวิต หากในช่วงต้นของชีวิตเคยพบกับสถานการณ์ใฝ่สัมฤทธิ์แล้วทำงานได้ประสบผลสำเร็จ คนก็มีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ในสถานการณ์เช่นนั้นอีก ในทางตรงข้ามหากคนเคยล้มเหลวและถูกทำให้รู้สึกอับอาย ความล้มเหลวนั้นจะทำให้คนพัฒนาแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวขึ้น คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมาจากครอบครัวที่เน้นเรื่องความใฝ่สัมฤทธิ์ คนเหล่านี้รายงานว่าพ่อแม่ของตนแสดงว่าต้องการให้ตนประสบผลสำเร็จในการทำงานในสถานการณ์ที่ต้องแข่งขัน

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน

แอทคินสัน(Atkinson, 1974) ได้ทบทวนทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เสียใหม่และได้ประเด็นที่น่าสนใจสองประการ ประการแรก เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะมุ่งเข้าทำงาน ประการที่สอง เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะหลีกเลี่ยงงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง แนวโน้มที่บุคคลจะมุ่งเข้าทำงาน

แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นฟังก์ชันที่ประกอบด้วยตัวแปรต่อไปนี้ คือ แรงจูงใจที่จะได้รับความสำเร็จซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จและคุณค่าของสิ่งจูงใจเมื่องานสำเร็จ เมื่อเขียนเป็นสมการจะอยู่ในลักษณะ ดังนี้

$$Ts = Ms \times Ps \times Is$$

เมื่อ $Ts =$ แนวโน้มที่จะบรรลุถึงความสำเร็จ

$$Ms = \text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}$$

$$Ps = \text{ความน่าจะเป็นที่จะประสบความสำเร็จ}$$

$$Is = \text{คุณค่าของสิ่งจูงใจเมื่องานสำเร็จ}$$

ซึ่งตามทฤษฎีนี้สิ่งจูงใจจะมีค่าเท่ากับ 1 -ความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จ ดังนั้นหากความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จต่ำมาก สิ่งจูงใจย่อมมีคุณค่าสูงมาก

ประการที่สอง แนวโน้มที่บุคคลจะหลีกเลี่ยงงาน

นอกเหนือจากที่มีความภูมิใจซึ่งเป็นค่าของสิ่งจูงใจเมื่องานสำเร็จแล้ว ยังมี ความละอายอันเป็นผลมาจากการทำงานล้มเหลวด้วย ความกลัวความล้มเหลวเป็นเหตุให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานแอทคินสัน ได้เสนอไว้เป็นสมการดังนี้

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ Taf} &= \text{Maf} \times \text{Pf} \times \text{If} \\ \text{Taf} &= \text{แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว} \\ \text{Maf} &= \text{แรงจูงใจหลีกเลี่ยงความล้มเหลว} \\ \text{Pf} &= \text{ความน่าจะเป็นที่จะล้มเหลว หรือ} = 1 - \text{Ps} \\ 1-f &= \text{ผลที่ตามมาอันเนื่องมาจากงานล้มเหลว} \end{aligned}$$

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เปิดสอนหลักสูตรต่างๆทั้งในระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี 4 ปี ให้กับนักศึกษาทั้งภาคปกติและภาคพิเศษโดยมีหลักสูตรกำหนดให้นักศึกษาจะต้อง การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นการนำความรู้ที่ได้ศึกษามาแล้วทั้งหมดและประสบการณ์ที่ได้รับ จากการปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 การปฏิบัติงานวิชาชีพครู 2-3 มาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูทุก อย่างเสมือนเป็นครูประจำการคนหนึ่งในสถานศึกษาที่ไปฝึกประสบการณ์ เป็นการพัฒนาสมรรถภาพ ทั้ง 3 ด้านคือ สมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะให้ครบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่ง ประเด็นหรือรายละเอียดของหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมี รายละเอียดดังนี้(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู, 2554 : 6-32)

1. แนวการจัดการนักศึกษาไปปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

- 1.1 จัดหาและติดต่อโรงเรียนหรือสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตส่งนักศึกษาไป ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยพิจารณาโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีความเหมาะสม
- 1.2 ทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาในโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่รับนักศึกษาครูให้เข้าใจตรงกันถึงหลักการ จุดมุ่งหมายและ การปฏิบัติการสอน ตลอดจนวิธีการประเมินผล
- 1.3 จัดปฐมนิเทศนักศึกษาออกนอกไปปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เพื่อให้เข้าใจ ถึงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของนักศึกษา
- 1.4 ในสัปดาห์แรกที่นักศึกษาออกปฏิบัติการสอนจัดให้นักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับ โรงเรียนหรือสถานศึกษาและนักเรียน ตลอดจนวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อ เตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน
- 1.5 จัดอาจารย์ที่สอนวิชาชีพครูภาคทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา เป็นอาจารย์นิเทศให้คำแนะนำแก่นักศึกษาร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยง
- 1.6 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของนักศึกษาให้ชัดเจนว่า ในระหว่าง การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา นักศึกษาจะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ครูในเรื่องอะไรบ้าง เช่น
 - 1.6.1 ทำหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น ฝึกงานธุรการชั้นเรียนต่างๆ เช่น ทำบัญชี เรียกชื่อ สมุดประจำตัวนักเรียน ตรวจสุขภาพ จัดชั้นเรียน ดูแลการเรียนของนักเรียน เป็นต้น
 - 1.6.2 สอนหรือปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่เรียนไป ตามจำนวนชั่วโมงที่กำหนด
 - 1.6.3 ทำแผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้ตลอดช่วงระยะเวลาของการ ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

- 1.6.4 ผลิตสื่อการสอน/สื่อการเรียนรู้ขั้นใช้หรือคิดหาเทคนิควิธีการมาใช้
ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 1.6.5 ฝึกเขียนโครงการอย่างน้อย 1 โครงการเพื่อพัฒนาโรงเรียน และปฏิบัติ
ตามโครงการนั้นๆ
- 1.6.6 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างน้อย
1 โครงการ
- 1.6.7 ทำวิจัยในชั้นเรียน
- 1.6.8 จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาพร้อมกันอย่าง
สม่ำเสมอ
- 1.6.9 ฝึกจัดป้ายนิเทศของโรงเรียนโดยกำหนดแผนการไว้ล่วงหน้า
- 1.6.10 เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน
- 1.6.11 บันทึกการปฏิบัติงานประจำวันอย่างสม่ำเสมอ
- ฯลฯ
- 1.7 จัดให้มีการสัมมนาปัญหาการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ทราบปัญหาต่างๆ และ
ช่วยกันเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้น การจัดสัมมนาปัญหาการปฏิบัติการสอนใน
สถานศึกษา มีแนวทางในการจัดดังนี้
- 1.7.1 จัดสัมมนาปัญหาการปฏิบัติการสอน ทั้งระหว่างการทำงานและหลัง
เสร็จสิ้นการทำงานแล้ว
- 1.7.2 ผู้เข้าร่วมสัมมนา นอกจากจะมีนักศึกษาและอาจารย์นิเทศแล้ว ควรมี
อาจารย์พี่เลี้ยงเข้าร่วมด้วย เพื่อให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพร้อมกัน และช่วยทำให้เกิดความเข้าใจ
ตรงกันยิ่งขึ้น
- 1.7.3 การจัดสัมมนาปัญหาระหว่างการทำงานและหลังจากเสร็จสิ้นการ
ปฏิบัติงานแล้ว ให้จัดพร้อมกันที่มหาวิทยาลัย โดยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาแบ่งกลุ่มตามสาขาวิชา แล้ว
รวมกันเสนอปัญหาและแนวทางในการแก้ไข ช่วยกันประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในรุ่นต่อไปด้วย

2. บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนหรือ
สถานศึกษาที่รับนักศึกษาครู อาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศและนักศึกษาครู แต่ละฝ่ายจะมีบทบาท
หน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่รับนักศึกษาครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการ
ปฏิบัติการสอน ซึ่งอาจจำแนกบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้อง
กับการจัดให้นักศึกษาปฏิบัติการสอน ดังต่อไปนี้(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู, 2554 : 5-6)

3.1 ด้านการจัดการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษา

3.1.1 ให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการผลิตครู เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ
ของผู้ใช้ครู

3.1.2 ให้ใช้โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นสถานปฏิบัติการสอนของนักศึกษา

3.1.3 ร่วมเป็นกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อร่วมวางแผน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน และเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.2 ด้านการปฐมนิเทศ

3.2.1 แนะนำเกี่ยวกับสถานที่และสภาพทั่วไปของโรงเรียนและชุมชน

3.2.2 แนะนำให้รู้จักกับบุคลากรของโรงเรียน เช่น ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ประจำชั้น อาจารย์ผู้สอน อาจารย์พี่เลี้ยง ตลอดจนอาจารย์พิเศษของโรงเรียน

3.2.3 ชี้แจงเกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียนและสภาพปัจจุบันของโรงเรียน

3.2.4 ชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลง หรือกติกาของโรงเรียนที่จะต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

3.2.5 แนะนำเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการต่างๆ ของโรงเรียน และสถานที่ทำงานของนักศึกษา

3.2.6 หาโอกาสแนะนำให้รู้จักบุคคลสำคัญในท้องถิ่น ชนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น

3.3 ด้านการจัดอาจารย์ผู้ประสานงานและอาจารย์พี่เลี้ยงของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

3.3.1 พิจารณาจัดบุคลากรของโรงเรียนคนใดคนหนึ่งให้เป็นผู้ประสานกับมหาวิทยาลัยหรืออาจารย์นิเทศและนักศึกษาครูตามขั้นตอนต่างๆ

3.3.2 พิจารณาเลือกสรรอาจารย์พี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาครูในขั้นตอนต่างๆ

3.3.3 สนับสนุนให้บุคลากรตามข้อ 3.1 และ 3.2 ได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

3.4 ด้านการประสานงานกับอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัย

3.4.1 อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและการนิเทศนักศึกษาของอาจารย์นิเทศ

3.4.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับอาจารย์นิเทศและอาจารย์ในฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัย

3.4.3 ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติการสอนให้ดีขึ้น

3.5 ด้านนักศึกษา

3.5.1 มอบหมายงานตามขั้นการปฏิบัติการสอนให้แก่นักศึกษา

3.5.2 นิเทศและติดตามผลการปฏิบัติการสอน

3.5.3 ควบคุมดูแลแก้ไขปัญหาในด้านการปฏิบัติตนของนักศึกษา

3.5.4 ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในการปฏิบัติการสอน

3.5.5 จัดสวัสดิการที่จำเป็นให้แก่นักศึกษา

3.5.6 พิจารณาและอนุมัติโครงการต่างๆ ที่นักศึกษาจัดทำขึ้น

3.5.7 ประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษา

3.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษาและบุคลากรของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

3.6.1 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษากับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3.6.2 จัดให้มีการประชุมสัมมนาระหว่างนักศึกษากับบุคลากรของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

3.6.3 จัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในโอกาสอันควร

4. แนวปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาในการปฏิบัติการสอน

4.1 แนวปฏิบัติต่อนักศึกษาครู

4.1.1 ให้การปฐมนิเทศแก่นักศึกษาโดยให้รู้จักบุคลากร สถานที่ ฯลฯ และมอบหมายงานที่นักศึกษาต้องปฏิบัติ

4.1.2 ดูแลและจัดสวัสดิการที่จำเป็นแก่นักศึกษา เช่น หาทัก โต๊ะ เก้าอี้ทำงาน เป็นต้น

4.1.3 ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และการปฏิบัติตนของนักศึกษา

4.1.4 แนะนำให้นักศึกษาให้รู้จักบุคคลและสถานที่ในท้องถิ่น ตลอดจนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในท้องถิ่นตามสมควรแก่โอกาส

4.1.5 ประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาตามแบบประเมินผลของมหาวิทยาลัย

4.2 แนวปฏิบัติต่ออาจารย์พี่เลี้ยงและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4.2.1 เลือกสรรบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์พี่เลี้ยง และผู้ประสานงานของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

4.2.2 มอบหมายในหน้าที่ให้แก่อาจารย์พี่เลี้ยงและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4.2.3 ประสานงาน ติดตามผล ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์พี่เลี้ยงและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติการสอน

4.2.4 ดูแลการประเมินผลการปฏิบัติการสอนของอาจารย์พี่เลี้ยงและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามระเบียบ

4.3 แนวปฏิบัติต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

4.3.1 ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนและการดำเนินงานของนักศึกษา

4.3.2 ติดต่อและประสานงานกับมหาวิทยาลัยหรืออาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการจัดและดำเนินงานในการปฏิบัติการสอน

4.3.3 ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดและดำเนินงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการสอน

4.3.4 เมื่อมีเหตุที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาอันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่โรงเรียนหรือสถานศึกษา ควรแจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบโดยเร็ว

5. บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยงของนักศึกษา

อาจารย์พี่เลี้ยง หมายถึง บุคลากรประจำการที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ คำปรึกษา ดูแล แนะนำและช่วยเหลือนักศึกษา ตลอดจนมีอำนาจ ในการปกครอง อบรม และ ประเมินผลการปฏิบัติการสอน

อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติการสอน กล่าวคือ เป็นผู้ใกล้ชิดกับนักศึกษาที่ปฏิบัติการสอนมากกว่าบุคคลอื่นๆ เปรียบเสมือนต้นแบบพิมพ์ความเป็นครูของ นักศึกษา นอกจากนี้ ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้รักษามาตรฐานทวิวิชาการแทนผู้บริหารโรงเรียนในด้านที่ เกี่ยวข้องข้องกับการสอน และยังคงต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือกับอาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัยในการ นิเทศการปฏิบัติการสอน ฉะนั้นอาจารย์พี่เลี้ยงจึงเสมือนเป็นอาจารย์คนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

6. คุณสมบัติที่จำเป็นของอาจารย์พี่เลี้ยง

- 6.1 เป็นอาจารย์ในกลุ่มสาระเดียวกันหรือใกล้เคียงกันกับสาขาวิชาที่นักศึกษาปฏิบัติการสอน
 - 6.2 มีวุฒิทางครูหรือมีความรู้เกี่ยวกับวิธีสอน จิตวิทยา การวัดผล ฯลฯ ให้คำปรึกษาในด้านการ เขียนกำหนดการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ และแนะนำการสอนได้อย่างถูกต้อง
 - 6.3 มีอาวุโสและประสบการณ์ในการสอนนานพอสมควร เป็นผู้รอบรู้ในการสอน ให้ คำแนะนำแก่นักศึกษาเมื่อมีปัญหาต่างๆ ได้
 - 6.4 มีเวลานิเทศ อาจารย์พี่เลี้ยงควรมีเวลาว่างในการตรวจแผนสอน/แผนการจัดการเรียนรู้ สังเกตการณ์สอนให้คำแนะนำนักศึกษาตามสมควร
 - 6.5 เป็นครูที่ดี คือเป็นผู้ที่มีคุณธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีกับนักศึกษา มีอารมณ์มั่นคง มีความ สุขุม รอบคอบ มีเหตุผล วางตัวดีให้ความอบอุ่นเป็นกันเองกับนักศึกษาตามสมควร
- สำหรับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยงในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้
- 1) ควบคุมดูแลนักศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ
 - 2) ดำเนินการให้นักศึกษาปฏิบัติงานวิชาชีพครูตามขั้นตอนต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
 - 3) ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติการสอนแก่นักศึกษาตามควรแก่กรณี
 - 4) ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อนักศึกษามีปัญหา
 - 5) ประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษา
 - 6) ส่งมอบเอกสารปฏิบัติการสอนของนักศึกษาให้มหาวิทยาลัย

7. บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์

อาจารย์นิเทศคือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบนับว่า เป็นบุคคลที่มีบทบาทใกล้ชิดกับนักศึกษา โดยทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำและให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ แก่นักศึกษา และโดยหลักการที่ให้อาจารย์ผู้สอนภาคทฤษฎี เป็นผู้ติดตามผลและนิเทศนักศึกษาในภาคปฏิบัติด้วยแล้ว อาจารย์นิเทศจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทที่ สำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของนักศึกษา แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ นิเทศเป็นสำคัญ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศเป็นแนวกว้างๆ สำหรับถือเป็นแนว ปฏิบัติร่วมกันได้ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้อาจารย์นิเทศปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อาจารย์

นิเทศซึ่งทำหน้าที่นิเทศนักศึกษามีอยู่ 2 ฝ่าย คือ อาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยและอาจารย์นิเทศก์ของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

8. อาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัย

อาจารย์นิเทศของมหาวิทยาลัยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 8.1 ศึกษาและทำความเข้าใจงานปฏิบัติการสอน เพื่อปฏิบัติงานนิเทศให้สอดคล้องสัมพันธ์กับงานในบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศก์อื่นๆ
- 8.2 ร่วมประชุมวางแผนกับคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 8.3 เข้าร่วมในการปฐมนิเทศ สัมมนาระหว่างการปฏิบัติการสอนและภายหลังการปฏิบัติการสอน
- 8.4 ร่วมประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงและแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติการสอนของนักศึกษา
- 8.5 ร่วมประสานงานกับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอน ทั้งฝ่ายมหาวิทยาลัยและโรงเรียนหรือสถานศึกษา
- 8.6 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษา

9. อาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียนหรือสถานศึกษา

อาจารย์นิเทศประจำโรงเรียนหรือสถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้(ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู, 2554 : 10)

- 9.1 ปฐมนิเทศนักศึกษาและส่งมอบนักศึกษาให้แก่อาจารย์พี่เลี้ยงในวันแรกของการปฏิบัติการสอน
- 9.2 เป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยในการติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียนหรือสถานศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนของนักศึกษารวมทุกสาขาวิชา
- 9.3 เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่นักศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการวางตัวและความประพฤติของนักศึกษา และอาจให้ความช่วยเหลือด้านการสอน ในกรณีที่เป็นความต้องการของสาขาวิชา
- 9.4 ติดต่อและประสานงานกับอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศก์และประเมินผล
- 9.5 เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต่อมหาวิทยาลัย
- 9.6 สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับอาจารย์พี่เลี้ยงและสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษาต่างสาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษาเดียวกัน
- 9.7 นิเทศติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษา

10. แนวปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

- 10.1 ปฏิบัติตามหน้าที่ของอาจารย์นิเทศ
- 10.2 ตรวจสอบและให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข กำหนดการสอน และแผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้
- 10.3 สังเกตการณ์สอน ให้คำแนะนำและบันทึกข้อเสนอแนะต่างๆ ในแผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้หรือแบบบันทึกการนิเทศทั่วไป
- 10.4 นิเทศและประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในปฏิทิน
- 10.5 ปรึกษาหารือกับผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาและอาจารย์ที่เลี้ยงเพื่อร่วมแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา

11. บทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติของนักศึกษาในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

11.1 บทบาทและหน้าที่

- 1.1) รับการปฐมนิเทศจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และโรงเรียนหรือสถานศึกษาตามลำดับ
- 1.2) ศึกษารายละเอียดคู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
- 1.3) พบอาจารย์ที่เลี้ยง รับทราบภารกิจในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้
 - 1.3.1) ศึกษาค้นคว้าเนื้อหาและวางแผนการสอนในวิชาและชั้นที่ได้รับมอบหมายล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ แล้วส่งให้อาจารย์ที่เลี้ยงตรวจสอบก่อนนำไปสอน
 - 1.3.2) จัดเตรียมสื่อการสอน/สื่อการเรียนรู้ตามแผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้
 - 1.3.3) สอนตามตารางสอนที่ได้รับมอบหมาย
 - 1.3.4) รับการนิเทศจากอาจารย์ที่เลี้ยงและ/หรืออาจารย์นิเทศ
 - 1.3.5) แก้ไขปรับปรุงการสอนตามข้อเสนอแนะที่ได้รับการนิเทศ
 - 1.3.6) ปฏิบัติงานอื่นๆ ในหน้าที่ครูตามที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนหรือสถานศึกษา
 - 1.3.7) ประชุมร่วมกันระหว่างนักศึกษาในแต่ละโรงเรียนหรือสถานศึกษาเพื่อวางโครงการ ปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และส่งบันทึกการประชุมให้ผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา และ/หรืออาจารย์นิเทศตรวจสอบ
 - 1.3.8) ปฏิบัติตามระเบียบและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์และโรงเรียนหรือสถานศึกษา
 - 1.3.9) ร่วมประชุมสัมมนาตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์กำหนด

11.2 แนวปฏิบัติ

ตาราง 1 แนวปฏิบัติของนักศึกษาในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

ลำดับที่	รายการ	แนวปฏิบัติ
1	<p>งานสอน</p> <ol style="list-style-type: none"> ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร - แผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้/คู่มือครู แบบเรียน ทำกำหนดการสอน ทำแผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้ สอน ผลิตสื่อ การวัดผลและการประเมินผล การจัดป๋ายนิเทศและนิทรรศการในชั้นเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาเนื้อหาและปฏิทินงานวิชาการของโรงเรียนหรือสถานศึกษา แล้วทำกำหนดการสอน เลือกเทคนิคและวิธีการให้บรรลุจุดประสงค์ของการสอนแต่ละครั้ง เพื่อทำแผนการสอนและปฏิบัติการสอนจริง จัดทำสื่อด้วยตนเองหรือหาแหล่งสื่อ ทำเครื่องมือวัดผลตามจุดประสงค์ และประจำภาคเรียน จัดป๋ายนิเทศและนิทรรศการเสริมการสอน ปรับปรุงการสอนตามคำแนะนำของอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยง
2	<p>งานวิจัยในชั้นเรียน</p> <ol style="list-style-type: none"> ทำวิจัยในชั้นเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน วางแผนและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบในลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน
3	<p>งานกิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> งานชุมนุมหรือชมรม งานแนะแนว งานกีฬา งานตรวจสอบสุขภาพนักเรียน ควบคุมการเข้าแถว กิจกรรมเสริมหลักสูตร 	<ol style="list-style-type: none"> ช่วยเป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมของชุมชน แนะแนวทางการทำงานของนักเรียนเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล ช่วยงานกิจกรรมการแข่งขันกีฬาตามที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนหรือสถานศึกษา เอาใจใส่ดูแลการเข้าแถวในตอนเช้าและตรวจสอบสุขภาพนักเรียน ร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

ลำดับที่	รายการ	แนวปฏิบัติ
4	งานธุรการในชั้นเรียน <ol style="list-style-type: none"> 1. ทำบัญชีเรียกชื่อ 2. บัตรสุขภาพ 3. สมุดรายงานประจำตัวนักเรียน 4. ข้อมูลสถิติ 5. สมุดประจำชั้น 6. ระเบียบนักเรียน 7. จัดชั้นเรียน 8. ดูแลการเรียนของนักเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำเอกสารงานธุรการในชั้นเรียนตามระเบียบและคำแนะนำของอาจารย์ที่เลี้ยง 2. จัดและปรับปรุงชั้นเรียนให้มีบรรยากาศน่าเรียน 3. จัดที่นั่งและกลุ่มของนักเรียนให้เหมาะสม
5	งานธุรการทั่วไป <ol style="list-style-type: none"> 1. งานสารบรรณ 2. งานพัสดุ 3. งานการเงิน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาระเบียบของงานธุรการทั่วไปของโรงเรียนหรือสถานศึกษาและปฏิบัติให้ถูกต้อง 2. ปรึกษาขอคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องและอาจารย์ที่เลี้ยงในการกรอกเอกสารแบบฟอร์มและในการเบิกต่างๆ
6	งานพัฒนาโรงเรียน <ol style="list-style-type: none"> 1. ดูแลความสะอาดทั่วไป 2. ร่วมกันพัฒนาโรงเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ช่วยพัฒนาโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย 2. จัดทำโครงการพัฒนาโรงเรียนอย่างน้อย 1 โครงการ เพื่อขออนุมัติ 3. ดำเนินการตามโครงการและรายงานผล

11.3 ความสัมพันธ์ของบทบาทและหน้าที่ระหว่างบุคคลฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

อาจารย์นิเทศ	นักศึกษา	อาจารย์พี่เลี้ยง	ผู้บริหารโรงเรียน
- ส่งนักศึกษาให้ ผู้บริหารโรงเรียน หรือสถานศึกษา	- พบผู้บริหารโรงเรียน หรือสถานศึกษา - พบอาจารย์พี่เลี้ยง - ศึกษางาน ขอ คำแนะนำ	- รับและพบนักศึกษา - มอบงานและแนะนำ	- รับนักศึกษา ปฐมนิเทศ - ส่งนักศึกษาให้ อาจารย์พี่เลี้ยง
- ตรวจสอบ/แก้ไข	- วางแผนการสอน/การ จัดการเรียนรู้ ล่วงหน้า/ส่งให้ตรวจ/ แก้ไข	- ตรวจสอบ/แนะนำ/ แก้ไข	- ประเมินความ ประพฤติ
- สังเกตการณ์สอน/ ประเมิน/นิเทศ ติดตามการนิเทศ ประเมินผล	- ทำสื่อการสอน/การ เรียนรู้ตามแผน - ปรับปรุงการสอน	- สังเกตการณ์สอน/ ประเมิน/นิเทศ ติดตามการนิเทศ ประเมินผล - ส่งผลการประเมินให้ ผู้บริหารโรงเรียน หรือสถานศึกษา	- รวบรวมการ ประเมิน - ส่งผลการประเมิน ให้มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพครูของไทยและต่างประเทศ

1. ความเป็นมาของวิชาชีพครู

วิจิตร ศรีสะอ้าน(2526 : 4-5) กล่าวว่า สาขาวิชาศึกษาศาสตร์(Education) มีวิวัฒนาการมาจาก วิชาครู(Pedagogy) ซึ่งมีความหมาย 2 อย่าง คือ อาชีพหรือภาระหน้าที่ของครู และศิลปะและศาสตร์ของการสอน เน้นเรื่องวิธีสอนในสถานศึกษาที่มีการเตรียมครูโดยการสอนวิชาครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสอนวิชาอื่นๆ เนื้อหาสาระของวิชาครูจะเน้นเรื่องวิธีการสอนและการปฏิบัติให้เกิดทักษะในการสอนเป็นสำคัญ ในอดีตเมื่อยังไม่มีการจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อผลิตครูขึ้นโดยเฉพาะวิชาชีพครู จะจัดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรวิชาเนื้อหา เช่น จัดเป็นส่วนหนึ่งของคณะอักษรศาสตร์ หรือคณะศิลปศาสตร์ เพื่อให้ผู้ศึกษาวิชาเอกที่ประสงค์จะเป็นครูได้เรียนวิชาครูเมื่อวิชาครูได้รับความสนใจและสังคมให้การยอมรับมากขึ้น จึงได้มีการแยกหลักสูตรวิชาครูออกมาเป็นการเฉพาะ แต่ก็ยังเป็นส่วนหนึ่งของวิชาเนื้อหาอยู่ เช่น ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ทำการสอนวิชาครูแก่นิสิตที่เรียนจบชั้นปีที่ 2 ของคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นหลักสูตร 1 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรครุมัธยม(ป.ม.) ต่อมาเมื่อแยกคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ออกเป็น 2 คณะในปี พ.ศ. 2586 และได้มีการตั้งแผนวิชาครูศาสตร์ ขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของคณะอักษรศาสตร์ การสอน

ยังคงเน้นวิชาครูเหมือนเดิม จนถึง พ.ศ. 2500 ได้จัดตั้งคณะครุศาสตร์ขึ้นโดยการยกฐานะแผนวิชาครุศาสตร์ในคณะอักษรศาสตร์เป็นคณะหนึ่งในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขอบเขตของวิชาครูจึงได้รับการขยายกว้างขึ้นกว่าเดิมเป็นอันมาก

การสอนวิชาครูในระยะแรกมีขอบเขตเนื้อหาสาระแคบๆคือ เน้นวิธีสอนและมีการฝึกสอน เป็นกิจกรรมหลัก ซึ่งเรียกว่า “Pedagogy” ต่อมาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทำให้บทบาทของโรงเรียนและครูเปลี่ยนแปลงไปเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอนซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การเตรียมบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนต้องเปลี่ยนแปลงไป นอกเหนือจากการผลิตครูประเภทต่างๆ สถานศึกษาฝึกหัดครู และมหาวิทยาลัยยังต้องผลิตบุคลากรประเภทอื่นๆ เช่น นักบริหารการศึกษา นักวัดผลการศึกษา นักโสตทัศนศึกษา เป็นต้น วิชาครูจึงเปลี่ยนสภาพมาเป็น “วิชาการศึกษา”(Education) ซึ่งมีความหมายกว้างกว่า “วิชาครู” ทั้งในเนื้อหาสาระและประเภทบุคลากรที่ผลิตในปัจจุบันจึงใช้คำว่า “วิชาการศึกษา” แทน “วิชาครู”

ในประเทศไทยศาสตร์สาขาวิชาการศึกษา(Education) ยังมีปัญหาเรื่องการเรียกชื่อ เนื่องจากมีหลายชื่อ เช่น

1. ครูศึกษา เคยใช้เป็นชื่อสาขาในโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ก่อนที่จะสถาปนาเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนำไปใช้ในความหมายเดียวกันกับ Teacher Education เป็นคำที่ใช้แทนคำเดิมที่นิยมเรียกกันมานาน คือคำว่า “การฝึกหัดครู” หรือ Teacher Training สาเหตุของการเปลี่ยนมาใช้ครูศึกษาเพราะวิชาครูจำเป็นต้องมีองค์ประกอบของความรู้ทางวิชาชีพ(body of knowledge) จำเป็นต้องมีการศึกษาอย่างลึกซึ้ง มิใช่แต่เป็นการฝึกฝนทักษะการฝึกสอนเพื่อที่จะฝึกหัดการเป็นครูเท่านั้น
2. ครุศาสตร์ ใช้เป็นชื่อคณะวิชาในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า และสถาบันราชภัฏ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Education
3. วิชาการศึกษาใช้เป็นชื่อวิทยาลัยการศึกษา(College of education) ซึ่งปัจจุบันคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ศึกษาศาสตร์ ใช้เป็นชื่อคณะวิชาหรือสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยหลายแห่งที่เปิดสอนวิชาการศึกษา(Education)

ในปัจจุบันศาสตร์สาขาวิชาการศึกษาที่มีชื่อใช้อย่างน้อย 2 ชื่อ คือ ครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ซึ่งนอกจากจะใช้ชื่อศาสตร์แตกต่างกัน โดยมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนศึกษาศาสตร์และสถาบันราชภัฏจะใช้ชื่อปริญญา 2 ประเภท 5 ชื่อคือ

1. ประเภทปริญญาทางวิชาการ ใช้ชื่อ ครุศาสตร์บัณฑิต และศึกษาศาสตร์บัณฑิต
2. ประเภทปริญญาทางวิชาชีพ ใช้ชื่อ ครุศาสตร์บัณฑิต การศึกษาศาสตร์บัณฑิต และศึกษาศาสตร์บัณฑิต

2. สถานภาพของครูในปัจจุบัน

ปัจจุบันผู้ประกอบการวิชาชีพครูมีหลายระดับ และอยู่ในความควบคุมของหลายหน่วยงานมีหลายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าในอาชีพทำให้การปฏิบัติงานของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร วิชาชีพครูไม่ได้รับการยอมรับและเห็นความสำคัญ

อย่างวิชาชีพแพทย์หรือวิศวกรมีการวิพากษ์วิจารณ์ เกี่ยวกับวิชาชีพครูอย่างกว้างขวางสรุปได้ดังนี้ (ปรานีพันธ์ จารุวัฒนพันธ์. 2549 : 36)

2.1 ด้านการสอน ครูยังคงให้วิธีการสอนแบบบรรยายเป็นส่วนใหญ่ ขาดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา มาใช้ในการเรียนการสอน อีกทั้งครูไม่มีการพัฒนาตนเองให้รักการอ่าน การคิด และการสอนแบบใหม่อย่างจริงจัง ในการที่จะถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ จึงเป็นเหตุให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาออกไปแล้วไม่สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

2.2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ภาพลักษณ์ในการเป็นปูชนียบุคคลของครูเสื่อมถอยลง พฤติกรรมของครูที่ปรากฏในสื่อต่างๆ นำเสนอข่าวที่ไม่ดี เช่น ครูข่มขืนลูกศิษย์ ครูและนักเรียนเสพยาบ้า-ค้ายาบ้า ครูลงโทษนักเรียนด้วยวิธีรุนแรง เป็นต้น ตลอดจนครูไม่มีศรัทธาในวิชาชีพครูแสวงหากิจกรรมอื่นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิชาชีพครู

ปัญหาด้านการสอนและด้านคุณธรรม จริยธรรมของครู สืบเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ ดังนี้(ปรานีพันธ์ จารุวัฒนพันธ์. 2549 : 39)

3.1 การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู ของสถาบันผลิตครูและการคัดเลือกบุคคลเข้ามาประกอบวิชาชีพครูยังไม่มีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน สถาบันผลิตครูขาดการประสานงานกันเท่าที่ควร แต่ละหน่วยงานต่างทำการผลิตครูไปตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ขาดการคำนึงถึงคุณภาพ จึงดูเหมือนว่าใครๆ ก็สามารถเข้ามาเรียนและประกอบวิชาชีพครูได้ในอดีตคนที่เรียนเก่ง สอบได้ลำดับดีๆ ของจังหวัด มักจะมาเรียนครู เพราะเห็นว่า เป็นวิชาชีพที่มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้อบรมสั่งสอนคน

3.2 สภาวะทางเศรษฐกิจและขวัญกำลังใจในการทำงานของครูไม่ดีพอ สาเหตุมาจากการมีรายได้ต่ำ ทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับการสอนได้ และการให้บริการด้านสวัสดิการยังไม่ดีพอ ไม่มีองค์กรใดที่ปกป้องสิทธิของครูอย่างจริงจัง ครูจึงเลือกไปประกอบอาชีพอื่นที่ได้ค่าตอบแทนมากกว่า ทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในองค์กรวิชาชีพครู ลดน้อยลง

3.3 การประสานงานกันระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันใช้ครูไม่สอดคล้องกัน เช่น ครูที่จบสาขาหนึ่งแต่นำไปใช้อีกสาขาหนึ่ง หรือผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการของสถาบันการใช้ครู

3.4 ระบบการควบคุมและส่งเสริมวิชาชีพครู ไม่มีเกณฑ์ที่จะต้องตรวจสอบสมรรถภาพ การปฏิบัติงานของครู หรือตรวจสอบทางคุณภาพอย่างแท้จริง มีแต่เกณฑ์ที่ตั้งขึ้นเพื่อที่จะวัดหรือตรวจสอบในปริมาณมากกว่า

3.5 การสนับสนุนครูประจำการ การสนับสนุนมีน้อยมากทั้งด้านวิชาการและสื่ออุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เช่น ครูขาดแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่ทันสมัย แม้แต่ในสถานศึกษาก็มีน้อย ครูไม่มีอุปกรณ์การสอนเพียงพอ จึงต้องหาอุปกรณ์การสอนเอง ชื้อหนังสือค้นคว้าเอง ต้องลงทุนเองทั้งหมด นอกจากครูผู้สอนแล้วผู้บริหารซึ่งควรรับผิดชอบการบริหารเพียงด้านเดียวก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนอีกด้วย

3.6 ผู้บริหารและการบริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู ในสถาบันใดที่ผู้บริหารมีเทคนิคการบริหารที่ดี ย่อมจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหาร จะต้องตระหนักดีว่าขวัญและกำลังใจของครูจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูเป็นอย่างมาก

3.7 นโยบายลดจำนวนข้าราชการ ของรัฐบาลตั้งแต่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจตกต่ำ ปี พ.ศ. 2540 ซึ่งรัฐบาลเสนอให้เงินพิเศษข้าราชการ(รวมทั้งครูอาจารย์) ที่ลาออกก่อนเกษียณ อายุ ทำให้ครูอาจารย์ลาออกไปหลายหมื่นคน แต่มีจำนวนอัตรารับครูเข้ามาทดแทน ผู้เกษียณอายุเพียง 10% ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาหลายแห่งรับนักศึกษาเพิ่มมากขึ้นแต่มีอาจารย์เพิ่มน้อย

3.8 การปรับโครงสร้างบริหารจัดการด้านการศึกษา จากกระทรวง 1 กระทรวง(14 กรม) 1 ทบวง และ 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(สกศ.) มาเป็น 1 กระทรวง 5 สำนักงาน และเปลี่ยนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ มาเป็นเขตพื้นที่การศึกษา 175 เขต แต่ครูและผู้บริหารศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนกลุ่มเดิม ซึ่งมีคติและแนวคิดในการทำงานวิชาชีพครู ไม่เปลี่ยนแปลงไปมากนัก และการบริหารงานยังมีความล่าช้าและยุ่งยาก เช่นเดิม

3.9 การแทรกแซงการเมืองสู่สถาบันวิชาชีพครู ตั้งแต่เรื่องการแต่งตั้งผู้บริหาร การกระจายอำนาจการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างความวิตกกังวลในอาชีพมากขึ้น

4. องค์กรวิชาชีพครูของไทย

4.1 ความเป็นมาของคุรุสภา

ตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 กำหนดให้คุรุสภาเป็นสภาพของครู โดยมีหลักการใหญ่ๆ คือ เพื่อต้องการให้ครูได้รับการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เป็นการให้ความคิดเห็นเป็นสภาที่ปรึกษาและรักษานโยบายของชาติ ให้ครูมีชีวิตความเป็นอยู่ทัดเทียมกับข้าราชการอื่นให้ครูได้ปกครองกันเอง คุรุสภาได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ หลายครั้งหลายคราทั้งในด้านอำนาจหน้าที่โครงสร้าง และระบบการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ คือ ใน พ.ศ. 2523 ได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูขึ้นโดยแยกการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครูออกจาก ก.พ.

คุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครู ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาครู วิชาชีพครู และให้ความช่วยเหลือทางด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการเพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่และการประกอบอาชีพเพื่อพิทักษ์ประโยชน์ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครูโดยเฉพาะคุรุสภาที่มีประวัติความเป็นมายาวนานตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สมควรที่ครูและนักศึกษาควรศึกษาดังนี้

1) สมัยก่อนเป็นคุรุสภา

พ.ศ. 2435 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้จัดตั้งกระทรวงธรรมการขึ้น การศึกษาของชาติในยุคนั้นเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ครูจำนวนหนึ่งมีโอกาสไปศึกษาทางวิชาการศึกษา วิชาชีพครู จากต่างประเทศและนำวิชาการสมัยใหม่

มาเผยแพร่ให้แก่ครูในประเทศให้มีความรู้ยิ่งขึ้น ครูสภาในฐานะสถาบันวิชาชีพครูซึ่งในอดีตคือ “วิทยาทานสถาน” สภาไทยอาจารย์” สามัคยาจารย์สโมสรสถานและสามัคยาจารย์-สมาคม มีความเป็นมาตราลำดับดังนี้

1.1) วิทยาทานสถาน วิทยาทานสถานนี้เจ้าพระยาภาสกรวงศ์(พระขุนนาค) เสนาบดีคนแรกเป็นผู้จัดตั้งขึ้น ตั้งอยู่ที่สี่กั๊กพระยาศรีโกล์ห้างแอลอีริกันตี เปิดอบรมครูเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2433 ผู้ให้การอบรมครูคนแรก คือ เจ้าพระยาธรรมาศกัณฑ์มนตรี ซึ่งขณะนั้นยังเป็นนานสนัน เทพหัสดิน ณ อยุธยา สถานที่นี้ได้จัดให้มีการชุมนุม เชื้อเชิญผู้มีความรู้มาบรรยายเรื่องต่างๆ ต่อมาได้ย้ายไปตั้งที่โรงเรียนเด็กหรือโรงเรียนสายสวัสดิ์สถูการ จึงนับได้ว่าวิธีการจัดการชุมนุมโดยการเชิญผู้มีความรู้มาบรรยายเรื่องต่างๆ ที่วิทยาทานสถานดำเนินการนั้นเป็นจุดเริ่มต้นของการแสดงปาฐกถา

1.2) สภาไทยอาจารย์ ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2443 นายตรวจแขวง(ศึกษา) แขวงบางกอกน้อย จังหวัดธนบุรี ได้รับอนุญาตให้ตั้งสภาสำหรับอบรมและประชุมครูขึ้นที่วัดใหม่วินัย ชำนาญ(วัดเทพผล) ในแขวงบางกอกน้อย จังหวัดธนบุรี โดยตั้งชื่อสถานที่ว่า “สภาไทยอาจารย์” เปิดการสอนครูทุกวันพระ อันเป็นวันหยุดราชการ โดยนายตรวจแขวงเป็นคนสอนเอง

1.3) สามัคยาจารย์สโมสรสถาน ต่อมาในปี พ.ศ. 2445 กรมศึกษาธิการ จัดตั้งสถานที่ประชุมอบรมและสอนครูขึ้นโรงเรียนทวีธาภิเศก ในบริเวณวัดอรุณราชวราราม จังหวัด ธนบุรี ให้ชื่อว่า “สามัคยาจารย์สโมสรสถาน” โดยมีเจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี(ม.ร.ว.เปีย มาลากุล) ซึ่งสมัยนั้นมีบรรดาศักดิ์เป็นพระยาวิสุทธสุริยศักดิ์ อธิบดีกรมศึกษาธิการ เป็นสภานายกคนแรก มีการประชุมกันเดือนละ 2 ครั้ง ครั้งแรกประชุมกันเมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2445 หลังจากการประชุมครั้งที่ 26 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2446 สามัคยาจารย์สโมสรได้ย้ายไปตั้งอยู่ในโรงเรียนมัธยมวัดราชบูรณะ จังหวัดพระนคร(โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย)

1.4) สามัคยาจารย์สมาคม ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2447 กรมศึกษาธิการได้จัดตั้งสถานที่อบรมและประชุมครูในรูปแบบสมาคมชื่อ “สามัคยาจารย์สมาคม” ดังปรากฏในระเบียบสามัคยาจารย์สมาคมฉบับแรกว่าด้วย อายุสมาคม ดังนี้

(1) สมาคมนี้ได้เริ่มแต่วันที่ 15 กันยายน ร.ศ. 121 แต่ได้จัดเป็นสมาคมอย่างแท้จริง ตั้งกรรมการและกำหนดการรับสมาชิก เมื่อวันที่ 6 มกราคม ร.ศ. 123 เหตุฉะนั้นจึงนับเอาวันหลังนี้เป็นวันเริ่มปีของสมาคม

(2) วัตถุประสงค์ของสมาคม มี 3 ประการ ซึ่งปรากฏในระเบียบดังกล่าวว่า ก. เพื่อให้สมาคมนี้เป็นปอเกิดแห่งศิลปวิทยา คือหมายความว่าให้เป็นที่ชุมนุม สำหรับปรึกษาหารือ การที่เกี่ยวข้องด้วยการศึกษา เพื่อจะคิดค้นหาวิชาและอุปเท่ห์ที่จะจัดทำนุบำรุง การนี้ให้เป็นประโยชน์ถึงความเจริญยิ่งขึ้นไป เป็นที่ชุมนุมสอนและฝึกหัดอธิบายหรือแสดง บรรดาสรรพศิลปวิทยาแก่สมาชิกที่ประสงค์จะฝึกหัดเล่าเรียน

ข. เพื่อให้สมาคมนี้เป็นที่ประชุมผู้มีความรู้ทั้งปวงเพื่อราชการทั่วไป ตลอดจน นักเรียนซึ่งอยู่ในเวลาเล่าเรียน ซึ่งมีความพอใจที่จะเข้าเป็นสมาชิกเพื่อกระทำความคุ้นเคย และรู้จักอัธยาศัยใจคอซึ่งกันและกันเป็นอันดี และเพื่อเป็นอุบายที่จะฝึกหัดให้คนหนุ่มๆ ใหม่ๆ ซึ่งเป็นสมาชิกได้รับความคุ้นเคยในที่ประชุม กระทำความมีสง่าและความมองจากกล้าหาญให้บังเกิดแก่

สมาชิกอื่นๆ เหมือนเป็นการฝึกหัดอันหนึ่งซึ่งมีชื่อเรียกว่า “โศเซียลไฮเอนส์” อันเป็นการฝึกหัดอย่างสูงซึ่งจะเรียนด้วยวิธีอื่นๆ ไม่ได้นอกจากต้องเข้าที่ประชุม

ค. เพื่อให้สมาคมนี้เป็นที่ประชุมกระทำความบันเทิงทั้งใจกายในที่ชอบและเป็นคุณประโยชน์ มีการกรีธาและการดนตรีซบร้อง เป็นต้น เพื่อเป็นเครื่องชำระความเมื่อยล้าชุ่มมัวแห่งร่างกาย และดวงจิตให้ชุ่มชื่นตื่นเต็นสดใสนั้นใหม่สำหรับจะได้เป็นกำลังที่จะประกอบกิจการงานต่อไป

ในส่วนของการกรรมการบริหารสมาคมฯ ตามปกติจะตั้งปีละครั้ง มีจำนวน 39 คน ประกอบด้วยสภานายก อุปนายกเลขาธิการ 3 ตำแหน่ง ซึ่งกรรมการเลขาธิการเป็นผู้เลือกตั้ง นอกจากนี้จะเป็นกรรมการที่ปรึกษา 12 คน และผู้ช่วยกรรมการที่ปรึกษา 24 คน กรรมการ 2 ตำแหน่งนี้ สมาชิกเป็นผู้เลือกตั้ง

กรรมการสมาคมฯ ชุดแรก ในปี พ.ศ. 2447 มีพระยาวิสุทธสุริยศักดิ์(เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี) เป็นสภานายก นายดับเบิลยู. บี ยอนสัน อุปนายกและพระไพศาล ศิลปะสารท(เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี) เลขาธิการ

สมาคมฯ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสมาคมตลอดมา โดยจัดให้มีการพบปะ วิสาสะ สนทนากันระหว่างสมาคม ซึ่งตั้งต้นด้วยในปีแรกมีสมาชิกรวม 213 คน นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการแสดงปาฐกถาพิเศษจัดสินวิชาภาษาอังกฤษ วิชาดนตรี และวิชาชุดครูขึ้นเป็นประจำ ณ สโมสรของสมาคมอันมีนามว่า “สมาคมฯ สโมสรสถาน” ซึ่งตั้งอยู่ ณ ที่ตั้งของสมาคมในบริเวณโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย และเปิดเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2447

สถานที่นั้นนับว่าทำให้ครูในกรุงเทพฯ ได้รู้จักกัน ปลุกความสามัคคีและได้รับความรู้สูงขึ้นเป็นอันมาก ส่วนสมาชิกซึ่งอยู่ ณ ต่างจังหวัดก็ได้รับความรู้โดยทางหนังสือนิตยสารของสมาคมชื่อ “หนังสือพิมพ์วิทยากร”

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อยังดำรงพระราชอิสริยยศเป็นสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราวุธสยามมกุฎราชกุมาร มีพระมหากรุณาธิคุณทรงรับสมาคมฯ ภายใต้อาณัติของพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2448 ตลอดมา ยังผลให้สมาคมมีความเจริญเพิ่มพูนความรู้และความสามัคคีให้แก่ครูด้วยดีมาเป็นเวลา 40 ปีเศษ มีจำนวนสมาชิกประมาณ 3,000 คน

2) สมัยเป็นครูสภา

ในปี พ.ศ. 2488 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติครู ซึ่งมาตรา 4 กำหนดให้มีสภาในกระทรวงศึกษาธิการ เรียกว่า “ครูสภา” เป็นนิติบุคคล โดยบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2488 เป็นต้นไป มีวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายกว้างขวางครอบคลุมกิจการของสมาคมฯ ซึ่งเดิมเป็นสภาสมาคมทางการของกระทรวงศึกษาธิการและอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงโอนกิจการและทรัพย์สินของสมาคมฯ ให้ “ครูสภา” โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นสภานายกโดยตำแหน่ง ในสมัยนายควง อภัยวงศ์ เป็นนายกรัฐมนตรี และนายทวี บุญยเกตุ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

4.2 สาเหตุที่ตั้งครุสภา

จากบันทึกพระราชบัญญัติครุ พุทธศักราช 2488 ของนายทวี บุญยเกตุ ซึ่งเขียนลงในหนังสือวิทยากรย์ เมื่อ พ.ศ. 2489 ตอนหนึ่งกล่าวว่า

“การที่รัฐบาล(พ.ศ. 2488) ได้ดำริให้มีพระราชบัญญัติครุขึ้นก็ด้วยได้พิจารณาเห็นว่าการศึกษาของชาติเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของประเทศ เพราะเป็นเครื่องวัดความเจริญและยังเห็นว่าการศึกษาของประเทศยังเดินล่าช้าอยู่มาก จำนวนพลเมืองที่มีความรู้แม้แต่ชั้นอ่านออกเขียนได้ยังมีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่มาก”

นับตั้งแต่ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง เมื่อ ปี พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา การศึกษาของประเทศยังอยู่ในสภาพที่ลุ่มลุกคลุกคลานมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่หยุดหย่อน การศึกษาของชาติยิ่งแก้ไขบ่อยเท่าใด ก็ยิ่งทำให้อลเวงและความไม่แน่นอนของชาตินั้นมากขึ้นเท่านั้น

กระทรวงศึกษาธิการถือว่าเป็นกระทรวงที่สำคัญยิ่งกระทรวงหนึ่งที่เป็นกระทรวงผลิตคน(ข้าราชการ) ให้กับกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ทั่วไปหมดไม่ว่าจะเป็นฝ่ายทหารหรือพลเรือน ฉะนั้นถ้าจะพูดว่า กระทรวงศึกษาธิการเป็นแม่กระทรวงก็คงจะไม่ผิดอะไรมากนัก

เดิมเราเคยถือว่าเงินเป็นเรื่องสำคัญแต่มาบัดนี้เห็นจะไม่มีใครเถียงกระมังว่าเงินมีความสำคัญน้อยกว่าคน เราจะได้ยินคำว่า Corruption อยู่ทั่วไป ฉะนั้นรัฐบาลครั้งกระนั้นจึงคิดที่จะไปปรับปรุงการศึกษาของชาติให้เป็นไปอย่างถาวร แต่เนื่องจากเป็นสมัยสงครามจึงไม่สามารถที่จะปรับปรุงได้ ประกอบทั้งยังมีสิ่งอุปสรรคอื่นที่ต้องปรับโดยรีบด่วนก่อนอะไรหมด สิ่งนั้นก็คือครุ

การศึกษาของชาติหาได้อยู่ที่โครงการดีเท่านั้นไม่ แต่เราต้องมีครูดีด้วย คือต้องได้ครุที่มีความสามารถในอันที่จะสอนเด็กทั้งในด้านวิชาการและนางอบรมจิตใจ ซึ่งประการหลังนี้ถือว่าสำคัญที่สุด นอกจากนั้นครุยังต้องรักอาชีพและฝึกใฝ่วิชาชีพของตนไม่ใช่ว่าสอนให้แล้วไปวันหนึ่งๆ ครุที่จะไม่ให้มีคุณสมบัติดังกล่าวนี้หาได้ไม่มากนัก

ยิ่งกว่านั้น แม้ที่มีอยู่แล้วก็พยายามละอาชีพครุลาออกไป เพราะทนต่อความเป็นครุที่มีเงินเดือนน้อยไม่ได้จะเห็นได้ง่ายๆ ว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกมารับราชการพร้อมๆ กันมีความรู้เท่ากันแต่ผู้ที่รับราชการอยู่ในกระทรวงอื่นจะได้รับตำแหน่งและมีอัตราเงินเดือนสูงกว่าผู้สมัครเป็นครุอย่างเปรียบเทียบกันไม่ได้เกือบจะว่าร้อยทั้งร้อย

ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลครั้งกระนั้นจึงจับงานเรื่องครูก่อนและได้เสนอร่างพระราชบัญญัติครุ พุทธศักราช 2488 ไปยังสภาผู้แทนราษฎรและได้ประกาศใช้กฎหมายแล้ว

เหตุใดจึงต้องมีพระราชบัญญัติครุ และพระราชบัญญัติครุนี้มีประโยชน์อย่างไร คำถามนี้อาจมีผู้สงสัยและอยากรู้กันอยู่มากจนถึงกับได้มีผู้แทนราษฎร ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติยกเลิก แต่ก็ได้ตกไป

หลักการใหญ่ของพระราชบัญญัติครุ พุทธศักราช 2488 นี้ก็เพื่อให้มีครุสภาขึ้น และมีหลักการซึ่งเป็นสาระที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

- 1) เพื่อให้ความคิดเห็นเป็นสภาพที่ปรึกษาและรักษานโยบายการศึกษาของชาติ
- 2) เพื่อช่วยฐานะครุ
- 3) ทำหน้าที่ ก.พ.

คุรุสภาที่ได้ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคุรุศุนั้นมีวัตถุประสงค์และอำนาจกว้างขวางมากกว่า สามีคณาจารย์สมาคม กล่าวคือ คุรุสภาที่มีอำนาจและหน้าที่รับปรึกษาและให้ความคิดเห็นแก่ กระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่องการศึกษาทั่วไป หลักสูตร แบบเรียนการสอน การอบรม การสอบไล่ และอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา รวมถึงควบคุมและสอดส่องจรรยาบรรณวิชาชีพและวินัยของครู พิจารณา ลงโทษครูผู้ประพฤติผิด ตลอดจนพิจารณาคำร้องทุกข์ของครู

นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รักษาผลประโยชน์ของครูและส่งเสริมให้ฐานะของครูที่มั่นคงหาทาง ให้ครูหรือครอบครัวของครูได้รับการช่วยเหลือและอุปการะตามสมควร ส่งเสริมฐานะของครูในทาง ความรู้ ความประพฤติ ความสามัคคี และความเป็นอยู่ของครูโดยจัดให้มีการอบรม ปาฐกถาการ เผยแพร่ความรู้ การสโมสรและอื่นๆ รวมถึงปฏิบัติการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ พลเรือนแทนคณะกรรมการแทนข้าราชการพลเรือน และแต่งตั้งอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนต่างๆ แล้วแต่กรณีสำหรับข้าราชการครู

ต่อมาคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา ได้จัดตั้งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2488 กล่าวคือ เมื่อมีคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ชุดแรกประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่ง ซึ่งขณะนี้มี 6 ท่านคือ นายทวี บุญยเกษตร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน พระธีรธรรมา วิศวรรวม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นรองประธาน ม.ล.ปิ่น มาลากุล อธิบดีกรมสามัญศึกษา นายสุกิจ นิมมานเหมินทร์ อธิบดีกรมอาชีวศึกษา พระยาจินดารักษ์ อธิบดีกรมพลศึกษา และ ม.จ. รัชฎาภิเศก โสภณกุล อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นกรรมการ

กรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามบทเฉพาะกาล มาตรา 33 เป็น กรรมการอำนวยการชุดแรกอีก 9 ท่าน คือ หลวงบุญปาลีตรีวิชาสาสก์ หลวงภราดร หลวงพิลาศ วรรณสาร นางประยงค์ ถ่องดีกิจฉกร นายประพัฒน์ วรรณะสาร ม.ร.ว.สตีบ ลดาวัลย์ นางสาวกรอง แก้ว หัสติน นายชยันต์ ผลาชีวะ และนายเจริญ วิชัย

แม้ว่ากรรมการทั้ง 15 ท่าน จะทำหน้าที่บริหารงานของคุรุสภาโดยสมบูรณ์ครบถ้วนตาม กฎหมายแล้ว ทว่ายังขาดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ที่กำหนดว่า “ให้คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาแต่งตั้งเลขาธิการคุรุสภาและเจ้าหน้าที่อื่น ตามสมควร”

ดังนั้น คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาจึงมีมติให้แต่งตั้งข้าราชการประจำของ กระทรวงศึกษาธิการมารักษาตำแหน่งเลขาธิการ และหัวหน้าแผนกต่างๆ เพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงาน

ข้าราชการประจำของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับการแต่งตั้งให้มารักษาการตำแหน่ง ต่างๆ ในสำนักเลขาธิการคุรุสภาชุดแรกดังนี้

พระยาจินดารักษ์ รักษาการในตำแหน่งเลขาธิการคุรุสภา นายบุญช่วย สมพงษ์ รักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยเลขาธิการคุรุสภา นายวิญญูต ปุตรเศรณี รักษาการในตำแหน่งหัวหน้า แผนกทะเบียน หลวงครุณินิติพิศาล รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ารักษาผลประโยชน์ของครูหลวงบริหาร ลิกขกิจรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าแผนกช่วยเหลืออุปการะครูและครอบครัวนายบุญช่วย สมพงษ์

รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าแผนกส่งเสริมความรู้ นายอภัย จันทวิมล รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าแผนกข้าราชการครู และขุนทรงวรวิทย์ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าแผนกคลัง

ในขณะเดียวกันประธานกรรมการอำนวยการคุรุสภาได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอเป็นเจ้าหน้าที่คุรุสภาประจำจังหวัดและเจ้าหน้าที่คุรุสภาประจำอำเภอตามลำดับ โดยมีสำนักงานที่แผนกศึกษาธิการจังหวัดและแผนกศึกษาธิการอำเภอ

สรุปได้ว่า เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อเริ่มปฏิบัติงานเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2488 เป็นวันสถาปนาสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำหรับสถานที่ตั้งของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เดิมตั้ง ณ อาคารริมสนามโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ซึ่งเดิมเป็นสามัคยาจารย์สโมสร จนในปี พ.ศ. 2497 คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาได้ลงมติให้จัดตั้งคุรุสภาใหม่ เพราะสถานที่เดิมคับแคบ และเก่าแก่ชำรุดทรุดโทรมมากและในปี พ.ศ. 2498 คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาเห็นว่าคุรุสภาควรมีหอประชุมที่ใหญ่โตกว่าของเดิม และที่ใหม่คือสถานที่ตั้งสำนักงานเลขาธิการในปัจจุบัน ซึ่งเดิมเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูพระนคร และโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม มีพิธีเปิดเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2502

ต่อมาคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภามีมติให้ปรับปรุงบริเวณคุรุสภาโดยรื้อกำแพงด้านใต้ ตะวันตกและเหนือ ซึ่งเดิมเป็นกำแพงที่บอบกัทั้งหมด เปลี่ยนเป็นกำแพงลูกกรงเหล็กโปร่งแล้วสร้างหอสมุดคุรุสภาขึ้น ณ ด้านเหนือของบริเวณนั้น ก่อสร้างเสร็จแล้วเริ่มเปิดเป็นหอสมุดและมีสำนักงานเลขาธิการคุรุสภารวมอยู่ด้วยที่ชั้นล่างตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2507

ปัจจุบันแม้ว่าภารกิจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจะเปลี่ยนแปลงไป แต่ยังคงถือว่าวันที่ 2 มีนาคม เป็นวันคล้ายวันสถาปนาสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาสืบต่อกันมา

4.3 หลักการในการจัดตั้งคุรุสภา

สาระสำคัญในการจัดตั้งคุรุสภา มี 3 ประการ คือ

- 1) เพื่อให้ความคิดเห็นเป็นที่ปรึกษาและรักษานโยบายการศึกษาของชาติ
- 2) เพื่อช่วยยกฐานะครู
- 3) ทำหน้าที่แทน ก.พ.(แต่งตั้งปี 2523 ได้โอนงานไปอยู่ในความรับผิดชอบของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู(ก.ค.) กระทรวงศึกษาธิการ)

4.4 อำนาจหน้าที่ของคุรุสภา

ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2488 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2523 ทำให้คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2537 : 25)

1) ให้ความเห็นแก่กระทรวงศึกษาธิการในเรื่องการจัดการศึกษาโดยทั่วไป หลักสูตรแบบเรียน อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การนิเทศการศึกษา และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา

2) ควบคุมและสอดส่องจรรยาบรรณและวินัยของครู พิจารณาโทษครูผู้ประพฤติผิดและพิจารณาคำร้องทุกข์ของครู

3) พึงกษัตริย์ของครูภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

4) ส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสมควร

5) พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณภาพและประสิทธิภาพของครู

4.5 นโยบายครุสภา

ตามสาระนโยบายครุสภาได้เน้นการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู สวัสดิการครู และ การพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู

- 1) ส่งเสริมให้มีการยอมรับมาตรฐานวิชาชีพครู ให้ครุสภาเป็นศูนย์กลางในการ พัฒนาส่งเสริมรักษามาตรฐานวิชาชีพโดยกำหนด
 - 1.1) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
 - 1.2) เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของการผลิตครู
 - 1.3) เกณฑ์มาตรฐาน หน่วยงานมาตรฐานการใช้ครูของรัฐและเอกชน
- 2) ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวินัยครู
- 3) ดำเนินการให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพครู
- 4) ดำเนินการจัดและประสานงานให้ครูมีสวัสดิการที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต
- 5) ดำเนินการจัดและประสานให้มีการยกย่องผู้ประกอบวิชาชีพครูในรูปแบบต่างๆ
- 6) ดำเนินการจัดการและประสานงานด้านสวัสดิภาพครู ให้ครูมีความมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 7) ดำเนินการจัดและประสานงานให้บริการพิทักษ์สิทธิครูด้านต่างๆ ดังนี้
 - 7.1) รายได้ที่เป็นธรรมโดยสอดคล้องและทัดเทียมกับผู้ประกอบวิชาชีพครูในองค์กร
 - 7.2) สภาพการทำงานของครู ให้สอดคล้องกับลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 7.3) ความเป็นธรรม ในกรณีที่ครูถูกดำเนินการทางวินัย หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญา
 - 7.4) การป้องกันเกียรติยศชื่อเสียงของผู้ประกอบวิชาชีพครู
- 8) จัดให้มีระบบพื้นฐานเกี่ยวกับครู เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและผู้ประกอบวิชาชีพครู
- 9) ดำเนินการให้ครุสภาเป็นศูนย์ประสานงาน ระหว่างองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับวิชาชีพครูและหน่วยผลิตครู ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจแก่มวลชนสมาชิกเพื่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาในการร่วมมือกันพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูและมาตรฐานวิชาชีพครู
- 10) เร่งรัดพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารต่างๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู ประสานสัมพันธ์เกื้อกูลกันในด้านงานข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศ การวางแผนการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการดำเนินการตามแผน
- 11) เร่งรัดพัฒนาระบบงานและหน่วยงานต่างๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีบทบาทหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 12) เร่งรัดพัฒนาบุคคลของครุสภาทั้งในปริมาณและคุณภาพให้สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ

13) ดำเนินการสำรวจศึกษาสภาพการจัดการศึกษาในเรื่องนโยบายและหลักสูตร
แบบเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลและประเมิน การศึกษา การนิเทศ
การศึกษา เพื่อเสนอแนะและให้ความเห็นแก่กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

กันตยา เพิ่มผล(2541: 40) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพ หมายถึง สิ่งที่ป้อนเข้าไป
หลายๆอย่างนั้นประกอบกันได้ดีหรืองานทำนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพียงใด ซึ่งก็คือ ความสามารถในการ
ทำให้เกิดผลผลิตมากขึ้นจากสิ่งที่ป้อนเข้าไปขั้นต่ำสุด นั้นหมายถึง การรักษาระดับการผลิตที่มี
คุณภาพสูงโดยใช้เวลาน้อยลงหรือมีการสูญเสียเกิดขึ้นน้อยที่สุด เป็นต้น ส่วนประสิทธิผล หมายถึง
การบรรลุตามผลหรือหมายถึงผลผลิต หรือเป้าหมายที่วางไว้

กมล ชูติพงษ์นาวิน(2543 : 16) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจว่า
หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพความสามารถในการเพิ่มผลผลิตการ
ดำเนินงานในทางธุรกิจที่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพภายใน
เวลาที่เหมาะสมและมีต้นทุนต่ำที่สุด นั่นคือ แนวคิดประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย ต้นทุน
คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการผลิต

สมใจ ลักษณะ(2546 :8) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่าคือบุคคลที่
ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็น
ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยเป็นบุคคลที่มี
ความสุขและพอใจในการทำงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ

สิฏฐากร ชูทรัพย์ และมนัสชัย กริติผจญ(2547 : 3) ได้ให้ความหมายของคำว่า
ประสิทธิภาพว่าเป็น การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน
ในขณะที่ทำ กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

จำลอง นักพ่อน และคณะ(2542 : 20) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพ หมายถึง
การทำงานได้ผลงานที่รวดเร็ว คุ่มค่า เหมาะสมกับการใช้ทรัพยากร รวมทั้งเงิน คน วัสดุอุปกรณ์ และ
เวลา

แสวง รัตนมงคลมาศ(2542:20) ได้กล่าวเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า ให้พิจารณาจาก
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า(Input) กับผลผลิต(Output) ที่ได้รับประสิทธิภาพจึงเป็นการนำ
ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และหากเป็นการบริหารราชการให้รวมความพึงพอใจของประชาชนเข้า
ไปด้วย

พิทยา บวรวัฒนา(2541 : 15) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลว่า ประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย(Goal) ที่ตั้งใจไว้
ประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องของผลสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้
องค์การที่มีประสิทธิภาพสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย
ที่ตั้งเอาไว้ส่วนประสิทธิภาพเป็นการพิจารณาค่าใช้จ่าย(Cost)ที่องค์การใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายนั้นๆ องค์การที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง องค์การที่ใช้ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่มี

อยู่อย่างจำกัดได้อย่างประหยัดที่สุด และสามารถทำการผลิตสินค้าหรือบริการได้มากที่สุด ประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นการพิจารณาถึงอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก องค์การที่มีประสิทธิภาพสูงคือ องค์การที่สามารถผลิตปัจจัยนำออกได้มากที่สุดจากการใช้ปัจจัยนำเข้าที่น้อยที่สุด

Gibson(1982 : unpagged) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า เป็นสถานะซึ่งองค์การตามระยะเวลาที่ผ่านมาเพิ่มผลผลิต(Output) ขึ้น ในขณะที่ตัวป้อน(Input) คงที่หรือลดน้อยลง หรือมีผลผลิตที่คงที่ในขณะที่ตัวป้อนลดลง มาผสมผสานกับมิติของเวลา(Time dimension) ทำให้การวิเคราะห์องค์การกระบวนการหรือวงจรของการใช้ทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยหรือตัวป้อนมาจัดการให้ออกมาเป็นผลกลับสู่สภาพแวดล้อมผ่านมิติด้านระยะเวลา โดยมีเครื่องบ่งชี้ซึ่งสามารถจำแนกตามระยะเวลาได้ดังนี้คือ เครื่องบ่งชี้ระยะสั้น(Shot-run) ซึ่งวัดได้จาก การผลิตประสิทธิภาพและความพึงพอใจ เครื่องบ่งชี้ระยะสั้น(Intermediate-run) ซึ่งวัดได้จากความสามารถในการปรับตัวและการพัฒนาเครื่องบ่งชี้ระยะยาว(Long-run) ซึ่งก็คือความอยู่รอดขององค์การ

จากความหมายต่างๆที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพทำงาน หมายถึงการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ สิ้นเปลืองต้นทุน และเวลาน้อย โดยมีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า การบริหารงานบุคคลช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ค้นพบศักยภาพของตนเองและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่(ธัญญา ผลอนันต์. 2547 : 16 -17) มีความสุขและพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่เกิดผล การทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและผลิตสินค้า องค์การย่อมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้กับประเทศชาติ เมื่อองค์การซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วย เมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลต่อชุมชน ผู้นำระดับสูงขององค์การอาจเคยมองคนว่าเป็นปัจจัยในการผลิตในฐานะเดียวกับ วัสดุ เครื่องจักร ที่ดิน และทุนทรัพย์ที่จำเป็น ในการช่วยให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ จึงมุ่งเน้นการสรรหาและมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบต่อเนื่อง ในการแสวงหาทางเลือกต่างๆที่จะทำให้คนในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและทำงานในความรับผิดชอบของตนเองและงานส่วนรวม เพื่อให้้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายมองว่าพนักงานเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร จึงจำเป็นต้องสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึง คุณค่า ค่านิยม วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กรด้วย

การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเกิดการสูญเปล่า การใช้เวลา คน และงบประมาณที่มากเกินไปจนมีความจำเป็นมีผลกระทบต่อต้นทุนและการลงทุนที่สูงขึ้น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา จะพบข้อบกพร่อง ทั้งโครงสร้างองค์การ นโยบาย การบริหารงานบุคลากร การใช้เทคโนโลยี การควบคุมคุณภาพ การผลิต และคุณภาพบุคลากร เป็นที่มาของการด้อยประสิทธิภาพทั้งระดับบุคคลและองค์การจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบเพื่อแก้ปัญหาการขาด ประสิทธิภาพการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงค่าประสิทธิภาพในเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกลักษณะ การใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่สูญเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงกลยุทธ์หรือเทคนิควิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จได้เร็ว มีคุณภาพ

อย่างไรก็ตาม สมใจ ลักษณะ(2546 : 8-10)ได้แบ่งปัจจัยด้านคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ ไว้ 6 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล การเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตามคำสั่งและมีระเบียบวินัย ความพร้อมที่จะประสานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการระวังกิจการดูแล การใช้เครื่องมืออุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆ สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์
2. ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้มีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรอบรู้ ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปรับปรุงระบบงานและวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เช่น คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลายอย่างในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทางรวมทั้งรู้จักวิธีการทำงานแปลกๆใหม่ที่มีความเป็นไปได้ สามารถยืดหยุ่นวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน มีแนวคิดที่สร้างและปรับวิธีการทำงานที่ดีขึ้น
4. ทักษะในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานทางด้านเทคนิค ขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานงานกับบุคคลในองค์การ ความรู้ความคิดและความสามารถทางสติปัญญา
5. บุคลิกภาพเจตคติและค่านิยมในการทำงาน หมายถึงคุณสมบัติต่างๆที่ประกอบในตัวบุคคลต่อการกระทำต่างๆไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติตนความคิดและลักษณะนิสัยที่บุคคลต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ การแสดงออกเจตคติที่ดีต่อการทำงานความรักความพึงพอใจและเห็นคุณค่าของการทำงานปฏิบัติตามระเบียบการและคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่และสบายใจ

6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆมีความสุขในการทำงาน ความความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ มั่นใจว่าตนเองมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

นอกจากที่กล่าวมาในข้างต้น วัฒนา วงเกียรติรัตน์(2547: 10-11) ได้แบ่งแนวคิดตัวชี้บ่งประสิทธิภาพการทำงานไว้ 3 ส่วนได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบเช่น ปริมาณงานที่ทำได้ ความเข้าใจในการทำงาน ความเข้าใจคำสั่ง ความถูกต้องของงานที่ทำ ความตื่นตัว ความคิดริเริ่ม การประสานงานความร่วมมือต่างๆ เลยก่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่องานที่สังกัดมากกว่าที่ควรจะเป็น

2. ต้นทุน หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต คือการให้บริการเป็นส่วนที่เรียกว่าค่าปัจจัยนำเข้า(Input Value) ของระบบต้นทุนซึ่งอาจเป็นเงินสดหรือค่าใช้จ่ายในรูปแบบอื่นที่จ่ายไปเพื่อให้ได้มาซึ่งการบริการหรือผลผลิต ในธุรกิจ ต้นทุน คือค่าใช้จ่ายส่วนที่จ่ายไปเพื่อให้ได้ผลตอบแทนโดยรายได้ ต้นทุนจึงเป็นส่วนในทางการตัดสินใจในธุรกิจต่าง

3. เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้งานตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จนั้นคือจะทำงานปริมาณที่กำหนดให้เสร็จต้องใช้เวลาทำงานเท่าใดนั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ชุตีรัตน์ เจริญสุข(2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการจัดการเรียนการสอนวิชาการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ตามความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

1. อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเนื้อหาวิชา ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านผู้สอน ด้านผู้เรียน และด้านการวัดผลประเมินผล เป็นปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนด้านสื่อการเรียนการสอน เป็นปัญหาในระดับน้อย

2. นักศึกษามีความคิดเห็นต่อปัญหา การจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านผู้เรียน การใช้สื่อการเรียนการสอนและด้านการวัดผลประเมินผล เป็นปัญหาในระดับปานกลางส่วนด้านเนื้อหาวิชา และด้านผู้สอนเป็นปัญหาในระดับน้อย

3. นักศึกษาที่เรียนสาขาวิชาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดการเรียนการสอน โดยรวมมีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา(2552 : บทคัดย่อ) ได้ทดลองใช้ตัวแบบการจัดการความรู้เพื่อศึกษาผลการใช้ตัวแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูแบบอิงพื้นที่เป็นฐาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูที่สำคัญนั้นไม่สามารถกระทำแยกส่วนกันได้ ต้องดำเนินไปทั้งระบบทั้งผู้บริหาร ครู และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยภาระงานของ

ผู้บริหารที่สำคัญ คือ การส่งเสริมให้ครูดึงความสามารถและศักยภาพของตนออกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ โดยใช้รูปแบบและวิธีการจัดการความรู้ รวมทั้งแนวทางการดึงศักยภาพและขุมความรู้ดังกล่าวที่เหมาะสม ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนี้เป็นรูปแบบที่ไม่ตายตัว ผู้บริหารสามารถปรับใช้และศึกษาหาแนวทางใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพการณ์ครูในโรงเรียนของตน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ครู โดยครูควรพัฒนาตนเอง โดยการสร้างพฤติกรรมการใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้เกิดกับตัวเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานต่างๆ ครูควรมีการศึกษาปัญหาที่ตนเองพบอย่างถ่องแท้ถึงรากเหง้าของปัญหาเพื่อทราบวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องแท้จริง โดยเมื่อค้นพบข้อความรู้ใหม่อันตอบสนองต่อสิ่งที่ตนเองต้องการทราบแล้วควรเริ่มดำเนินการนำข้อความรู้ดังกล่าวไปใช้พัฒนาและแก้ข้อสงสัยของตนเองทันที โดยความรู้ที่ครูได้รับนั้นสามารถทำการสังเคราะห์ที่ต่อยอดให้เป็นโมเดลความรู้ของตนเอง แล้วนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานต่างๆ รวมทั้งควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครู(Sharing) อย่างต่อเนื่องเป็นระบบด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ควรให้การสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ของครูและผู้บริหาร รวมทั้งการนำนวัตกรรมใหม่ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารองค์กร ในรูปแบบการฝึกให้เกิดกระบวนการทางปัญญา และสามารถนำไปใช้ได้จริงทั้งกระบวนการคิดและเนื้อหาสาระในการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ ข้อเสนอแนะ และรับฟังปัญหาของครูอย่างใกล้ชิด

ชาตรี ฝ่ายคำตา(2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนิสิตครุวิทยาาสตร์ หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า รายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบ่งออกเป็น 5 รายวิชาคือ การสังเกตและการฝึกงานจำนวน 3 รายวิชา และการปฏิบัติการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 2 รายวิชา โดยรายวิชา การสังเกตและการฝึกปฏิบัติงานมุ่งให้นิสิตเรียนรู้ระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียน งานในหน้าที่ครูประจำชั้น และการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ตามลำดับ นิสิตมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในรายวิชาสังเกตและการรับรู้เกี่ยวกับปริมาณในการปฏิบัติงานและลักษณะความเป็นครูในระดับมาก สำหรับรายวิชาปฏิบัติการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนพบว่า นิสิตเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ไม่ชัดเจน การขาดการตรวจสอบความรู้ของนักเรียน การสอนไม่เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ขาดทักษะการตั้งคำถาม การควบคุมชั้นเรียน การจัดลำดับเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน ขณะเดียวกันนิสิตได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ วิธีสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน การควบคุมชั้นเรียนและการใช้สื่อการเรียนรู้มากขึ้น

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรมและคณะ(2553 : บทคัดย่อ)ได้ศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2562) โดยอาศัยแนวคิดองค์การฐานะเป็นระบบสังคมคือ องค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมขององค์การจะมีผลกระทบต่อระบบต่างๆ ขององค์การคือ สิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อระบบการจัดการศึกษาโดยถือว่าองค์การทางการศึกษาเป็นระบบสังคมที่มีลักษณะมีความสัมพันธ์กับสังคมภายนอก และระหว่างส่วนต่างๆภายในองค์การ ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2562) มีทั้งหมด 4 ด้านคือ
 - 1) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) ด้านบุคลิกภาพของความเป็นครู 3) ด้านภาวะผู้นำ การพัฒนาการศึกษา และ 4) ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 2. ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ความสามารถทางวิชาชีพครู
 3. ด้านบุคลิกภาพของความเป็นครู ประกอบด้วย ความฉลาดด้านสุขภาพ ความสามารถทางอารมณ์ ความฉลาดด้านเชาวน์ปัญญา ความฉลาดด้านการเผชิญปัญหาฟันฝ่าอุปสรรค และความฉลาดด้านคุณธรรม
 4. ด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 5. ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ จรรยาบรรณต่อสังคม

สุวิมล ว่องวานิชและคณะ(2553 : บทคัดย่อ)ได้พัฒนาตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของครูสภา ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการสังเคราะห์เอกสารต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับรายการกิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เมื่อเทียบกับรายการกิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของครูสภา จำนวน 12 รายการพบว่า มีความสอดคล้องกัน จำนวน 10 รายการ และจำนวน 2 รายการที่ไม่สอดคล้องกันคือ “การผ่านการประเมินหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาประเมิน เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น” และ “การได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลของครูสภาหรือของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น”และเอกสารของต่างประเทศ มีรายการกิจกรรมเพิ่มเติมอีก 2 รายการคือ “การได้รับการประเมินมาตรฐานทางวิชาชีพ โดยได้ใบรับรองจากการประเมินมาตรฐานวิชาชีพด้านการสอนที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่ตนเองสอนจาก NBPTS(National Board for Professional Teaching Standards)”และ “การมีภาระงานที่ได้รับการอนุมัติโดยเขตพื้นที่การศึกษา และมีเอกสารที่แสดงความเป็นมาตรฐาน”

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของครูสภาพบว่า ตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของครูสภาจาก 10 รายการ มีจำนวนทั้งสิ้น 16 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสหรัฐอเมริกาที่แตกต่างจากครูสภา จำนวน 2 รายการ มีจำนวน 2 ตัวบ่งชี้

3. ผลการนำนักคะแนน(ระดับคุณภาพ) ของตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานพบว่า รายการกิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาสามารถแบ่งลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานออกได้เป็น 3 ชุดคือ มาตรฐานความรู้ทางวิชาชีพ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน(การยกย่อง การยอมรับในวงวิชาชีพ และการพัฒนาผู้เรียน) และมาตรฐานการปฏิบัติตน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช(2555 : บทคัดย่อ)ได้ศึกษามาตรฐานวิชาชีพครู การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู การศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 สาขาวิชา ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา และ 3) เพื่อให้ได้ข้อเสนอในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 สาขาวิชา ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 สาขาวิชา ที่ผ่านการประชาพิจารณ์มีโครงสร้างประกอบด้วย 3 มาตรฐานคือ มาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานด้านทักษะ และมาตรฐานด้านคุณลักษณะ โดยมีภาพรวมของแต่ละมาตรฐานดังนี้

1. มาตรฐานด้านความรู้พบว่า ทั้ง 5 สาขาวิชาเอกมีองค์ประกอบด้านความรู้ 2 ด้านคือ 1) ความรู้วิชาชีพ และ 2) ความรู้ด้านเนื้อหาวิชาเฉพาะแต่ละสาขาวิชา ส่วนรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบจะต่างกันตามลักษณะของวิชาเอก

2. มาตรฐานด้านทักษะพบว่า ทั้ง 5 สาขาวิชาเอกมีองค์ประกอบด้านทักษะ 4 ทักษะคือ 1) ทักษะทางปัญญา 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและชุมชน 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ทักษะการจัดการเรียนรู้ ส่วนรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบจะแตกต่างกันตามลักษณะของวิชาเอก

3. มาตรฐานด้านคุณลักษณะพบว่า ทั้ง 5 สาขาวิชาเอกมีองค์ประกอบด้านคุณลักษณะ 6 คุณลักษณะที่เป็นคุณลักษณะร่วมคือ 1)คุณธรรมจริยธรรม 2)ความเป็นผู้นำ 3)การทำงานเป็นทีม 4)การพัฒนาตนเอง 5)การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 6)การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละสาขาวิชาเอกมีความแตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูหลายเรื่องแต่ได้ยกมาอ้างอิงไว้ในเอกสารนี้จำนวน เรื่อง คือ

ฮอลโลวและลอง(Holloway & Long, 1998 : abstracts) ได้ศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างการพัฒนาครูและการปรับปรุงโรงเรียนโดยใช้กลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงาน(Shared practice groups) ในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา งานวิจัยนี้เกิดจากความเชื่อที่ว่า

(1) ความอองกามของนักเรียนได้รับผลกระทบและอิทธิพลจากการอองกามทางวิชาชีพของครูมากกว่าสิ่งอื่นใดในโรงเรียน

(2) การพัฒนาครูจะได้ผลน้อยลงหากการพัฒนานั้นต้องปฏิบัติตามแผนและโครงการที่จัดไว้อย่างเข้มงวดไม่มีความยืดหยุ่น

(3) ความเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับลึกลงนั้นจะต้องเกิดจากครูและผู้บริหารโรงเรียนที่ร่วมกันเรียนรู้และจับมือกันปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศของการสนับสนุนดูแลกัน

กลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานคือกลุ่มของครูจากโรงเรียน 2-3 โรงเรียนที่มาพบกันเป็นประจำเพื่ออภิปรายและใช้ความพยายามร่วมกันในการผลักดันและพัฒนาการสอนของตนเอง รูปแบบของการพบปะและการพัฒนางานไม่ตายตัว ลักษณะของกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานเป็นดังนี้

- (1) เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการร่วมกันกำหนดจุดเน้นของความสนใจร่วมกัน
- (2) ครูที่เป็นตัวแทนโรงเรียนมาด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ถูกส่งมา
- (3) อย่างน้อยต้องมีครู 2 คน ที่มาจากโรงเรียนเดียวกันในแต่ละกลุ่มย่อย
- (4) แต่ละกลุ่มย่อยต้องมีครูมาจากโรงเรียนอย่างน้อย 3 โรงเรียน
- (5) ประเด็นในการอภิปรายคือผลผลิตจากห้องเรียน(Classroom Products) เช่น ผลงานของนักเรียน หรือผลการทำกิจกรรมของนักเรียน
- (6) กลุ่มแสดงบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำ ขณะเดียวกันก็เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ด้วย
- (7) ความถี่ในการพบปะกันเป็นไปตามที่กลุ่มต้องการแต่ไม่นานเกิน 4 สัปดาห์
- (8) จำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่ม ประมาณ 12 คน (มากกว่าหรือน้อยกว่านี้ไม่เกิน 6 คน)

ลองแมน สลีเกอร์และเดอจอง(Longmans, Slegers & De Jong, 1998 : abstracts) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามเกณฑ์วิชาชีพ(Professional Orientation) ของครูกับระดับความสนใจ(Concerns) ของครูต่อนวัตกรรม ตาม Concern Based Adoption Model : CBAM ซึ่งมี 7 ระดับ แต่ได้จัดใหม่เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆคือ ความสนใจของตนเอง(Self-concern) ความสนใจงาน(Task-concern) และความสนใจผู้อื่น(Other-concern) และนวัตกรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือครั้งนี้คือ การให้ครูทำตัวเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนในการเรียนรู้วิธีเรียน (learning-to-learn) ซึ่งจะต้องมีการแนะนำวิธีปฏิบัติของครูในโรงเรียนจากเพื่อนครูกันเอง ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 9 โรงเรียน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกครูตามการปฏิบัติตนตามเกณฑ์วิชาชีพเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ปฏิบัติในระดับมาก กับกลุ่มที่ปฏิบัติในระดับน้อย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครูที่ปฏิบัติตนตามเกณฑ์วิชาชีพน้อยมีความสนใจของตนเอง(Self-concern) และความสนใจงาน(Task-concern) มากกว่ากลุ่มครู ที่ปฏิบัติตนตามเกณฑ์วิชาชีพมาก ส่วนกลุ่มครูที่ปฏิบัติตนตามวิชาชีพมากจะมีความสัมพันธ์กับความสนใจผู้อื่น(Other-concern) มากกว่าครูอีกกลุ่มหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานแบบมีส่วนร่วม(Collaboration) เป็นคุณลักษณะสำคัญของครูที่ปฏิบัติตนตามเกณฑ์วิชาชีพมาก

สมิธ คีทิง และเทอเนอร์(Smith, Keating&Turner, 1999 : abstracts)ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School-based in-service education and training) ของโรงเรียนในประเทศอังกฤษ ผู้เข้าร่วมในการวิจัยได้แก่ ครูและบุคลากรทุกคนของโรงเรียน โดยมีนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษา ในการพัฒนาบุคลากรในการวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง(Continued professional development : CPD) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมในการนำรูปแบบนี้มาใช้ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการพัฒนาวิชาชีพของครู และศึกษาความตึงเครียดที่อาจเป็นผลมาจากโครงการ

ผลการศึกษาพบว่า มีการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมในโรงเรียนที่เกิดมาจากการที่ครูได้ตรวจสอบและทบทวนการสอนของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามเกิดความตึงเครียดขึ้นมาจากความพยายามที่จะผลักดันให้โครงการนี้ประสบความสำเร็จ แรงกดดันจากนอกโรงเรียน และแรงกดดันจากการที่โรงเรียนเองก็ยังยึดมุมมองของโรงเรียนในการจัดการศึกษาและยึดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า มีความตึงเครียดแฝงอยู่ในตัวผู้บริหาร เนื่องจากสาเหตุที่บุคลากรถูกกระตุ้นให้ซักถามและแสดงความคิดเห็นทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนรู้สึกถึงความท้าทายที่เกิดขึ้นเพราะเป็นเรื่องที่ไม่ปกติที่ผู้บริหารต้องคอยตอบคำถามทุกเรื่องที่คุณครูต้องการรู้

ไวอะเดโร(Viadero,1999 อ้างในเสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์, 2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโรงเรียนในเมืองของสหรัฐอเมริกาจำนวน 20 โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทางวิชาการ เขาพบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทางวิชาการนั้น ครูมักมีพันธกิจร่วมกัน และมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมในชุมชนวิชาการ ครูมีเวลาที่จะวางแผน สนทนากับเพื่อนครู สังเกตการสอนของเพื่อน และสะท้อนผลการสอนของเพื่อน ครูมีความสำนึกในการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนวิชาชีพ และชุมชนนี้สามารถเชื่อมโยงกับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียน

ดอร์ช(Dorsch, 2006 : abstracts)ได้ศึกษาเรื่อง กรณีศึกษาทีมครูประถมต้น : การสร้างและคงไว้ซึ่งมนต์ของทีม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า ครูระดับประถมศึกษากลุ่มหนึ่งที่ได้ร่วมทีมกันเพื่อทำงานการสอนมาเป็นเวลาถึง 20 ปี มีวิธีการสร้างทีมและรักษาทีมได้อย่างไร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มครูมีการทำงานร่วมกันด้วยการสร้างรูปแบบการร่วมมือกันทำงาน และได้สร้างชุมชนการเรียนรู้ (Learning community) ร่วมกัน ครูทำงานร่วมกันผ่านการวางแผนการสอนร่วมกัน การประชุมร่วมกับผู้ปกครอง การสังเกตการสอนของเพื่อนครู โดยในการตั้งจุดประสงค์และวิสัยทัศน์ของการทำงานมีการคำนึงถึงและแบ่งปันปรัชญาด้านชุมชนการเรียนรู้(Learning community philosophy) ทุกคนมีความตั้งใจที่จะรับฟังและร่วมหลอมรวมความคิดไปสู่การสอนของแต่ละคน ผลการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ในการพัฒนาวิชาชีพครู หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร และหลักสูตรสำหรับนักศึกษาครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำกับข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ นักศึกษาภาคปกติที่กำลังเรียนสังกัดคณะครุศาสตร์ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในปีการศึกษา 2555 ซึ่งกำลังศึกษาชั้นปีสุดท้ายในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 328 คน

2. กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาภาคปกติที่กำลังเรียนในสังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระหว่างปีการศึกษา 2555 ซึ่งกำลังศึกษาชั้นปีสุดท้ายในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวนประมาณ 207 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling) แบบใช้ตารางเลขสุ่ม(Table of Random Number)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 9 ตอนคือ ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) จำนวน 6 ข้อ ส่วนแบบสอบถามแรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 15 ข้อ บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 15 ข้อ คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 15 ข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษา จำนวน 15 ข้อ การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 15 ข้อ การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน จำนวน 15 ข้อ กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ จำนวน 15 ข้อ และประสิทธิภาพการฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 21 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบ่งออกเป็น เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 132 ข้อ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาหลักการ นโยบาย ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาจากสถาบันและมหาวิทยาลัยต่างๆ
3. เขียนนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. เขียนข้อคำถามแบบสอบถามตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดดังนี้
 - 4.1 แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 15 ข้อ
 - 4.2 บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 15 ข้อ
 - 4.3 คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 15 ข้อ
 - 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษา จำนวน 15 ข้อ
 - 4.5 การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 15 ข้อ
 - 4.6 การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน จำนวน 15 ข้อ
 - 4.7 กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ จำนวน 15 ข้อ
 - 4.8 ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 21 ข้อ
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษาภาคปกติของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่เคยเรียนในรายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมาแล้ว จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและเพื่อหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbrach) พบว่า แบบสอบถามตอนที่ 2-9 (ข้อคำถาม 4.1 - 4.8) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92, .79, .93, .90, .97, .96, .94 และ .95 ตามลำดับ (ดูภาคผนวก ข)
6. หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) ของแบบสอบถามข้อคำถาม 4.1 - 4.8 โดยใช้สูตรทดสอบที (t-test) พบว่า มีข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 132 ข้อพบว่ามีค่าที่เท่ากับ 21.65-50.57, 27.37-57.64, 27.29-48.12, 30.06-50.57, 28.12-43.46, 19.92-33.38, 14.20-39.52, 28.57-49.63 ตามลำดับ
7. นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดไปจัดพิมพ์และถ่ายเอกสารเพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป (ดูภาคผนวก ก)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามและนิเทศก์ติดตามเก็บข้อมูลตามสถานที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรือหน่วยงานต่างๆด้วยตนเองในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2556 ถึง 30 มีนาคม 2556

การจัดกระทำกับข้อมูล

นำแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 207 ฉบับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยนำแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2-9 มาให้คะแนนตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน		
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1
ส่วนข้อคำถามที่มีความหมายทางลบให้คะแนน		
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนนเท่ากับ	2
ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป PSPP(PSPP is a program for statistical analysis of sampled data for Windows Version 1.3) โดยลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

1. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือและวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ t-test (รายละเอียดตามภาคผนวก ข)
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าความถี่(Frequency) คำนวณค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
3. คำนวณค่าสหสัมพันธ์ภายใน(Inter correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปร
4. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ และค่าคงที่ เพื่อหาตัวแปรที่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลคณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS (SPSS is a program for statistical analysis of sampled data for Windows Version 1.3) วิเคราะห์ค่าสถิติของข้อมูลต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากกลุ่มตัวอย่าง โดยหาความถี่ (Frequency) จำนวนค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายใน (Inter Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปร โดยใช้สูตรหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้แสดงผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| X_1 | แทน | เพศ |
| X_2 | แทน | อายุ |
| X_3 | แทน | ชั้นปี |
| X_4 | แทน | ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม |
| X_5 | แทน | แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
| X_6 | แทน | บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
| X_7 | แทน | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ |
| X_8 | แทน | ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษา |
| X_9 | แทน | การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ |
| X_{10} | แทน | การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน |
| X_{11} | แทน | กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ |
| Y | แทน | ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| r | แทน | ค่าสหสัมพันธ์ |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW(Statistics Package for the Social Sciences for Windows) วิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยหาความถี่เพื่อหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายใน(Intercorrelation Coefficient) ระหว่างตัวแปร โดยใช้สูตรหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation)
3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ และค่าคงที่เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise
4. สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ทั้งในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่ตอบแบบสอบถาม สามารถแสดงได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของนักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	207	100.00
ชาย	25	12.07
หญิง	182	87.93
2. ระดับชั้นปี	207	100.00
ปี 4	22	10.53
ปี 5	167	80.70
อื่นๆ	18	8.77
รายการ	\bar{X}	S.D.
4. อายุ	23.67	3.23
5. เกรดเฉลี่ยสะสมใน 7 ภาคเรียน	2.80	0.34

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.93 เรียนอยู่ในชั้นปีที่ 5 มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 80.73 นักศึกษามีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 23.67 ปี และมีเกรดเฉลี่ยสะสมใน 7 ภาคเรียนเท่ากับ 2.80 คะแนน

2. ผลวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายใน (Interrelation Coefficient) ระหว่างตัวแปรโดยใช้สูตรหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร

ตัวแปรที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1.000										
2	-.031*	1.000									
3	.299	-.094	1.000								
4	-.234	.037	-.211	1.000							
5	.170	.278	.248	-.181	1.000						
6	-.013	.149	-.089	-.102	.618**	1.000					
7	-.223	.129	-.071	-.108	.641**	.773**	1.000				
8	-.014	.090	.217	.006	.215	.420*	.475**	1.000			
9	-.277	.077	.059	-.039	.386*	.429*	.618**	.659**	1.000		
10	-.127	.063	.063	.094	.442**	.586**	.721**	.399*	.688**	1.000	
11	-.165	-.064	-.063	-.063	.359*	.428**	.539**	.551**	.842**	.625**	1.000
Y	-.002	-.077	.145	.053	.685**	.784**	.744**	.622**	.544**	.579**	.561**

* ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรกับประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_6) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_7) แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_5) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา (X_8) การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน (X_{10}) กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ (X_{11}) และการเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ (X_9) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .784, .744, .685, .622, .561, .579 และ .544 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_6) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_7) แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_5) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา (X_8) การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน (X_{10}) กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ (X_{11}) และการเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ (X_9) เป็นตัวพยากรณ์และใช้ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (Y) เป็นตัวเกณฑ์ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าทดสอบเอฟของตัวพยากรณ์ (F) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ (SE_b) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ค่าทดสอบทีของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เข้าสมการการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (Y)

ตัวพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ				ค่าน้ำหนักตัวพยากรณ์				
	r	R^2	SE_{est}	F	b	SE_b	β	t	อันดับที่
X_5	.692	.4790	6.900	82.750**	.475	.039	.800	12.055**	1
X_6	.769	.5907	6.150	24.297**	.475	.109	.272	4.349**	2
X_8	.809	.6539	5.690	16.062**	.322	.083	.299	3.877**	3
X_9	.838	.7027	5.300	14.287**	-.412	.090	-.326	-4.576**	4
X_{10}	.852	.7267	5.110	7.558**	.343	.125	.238	2.749**	5
a	-	-	-	-	16.661	8.614	-	1.934	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์โดยการตั้งตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ออกจากสมการถดถอยทีละตัวแปรจนถึงที่สุดพบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (Y) ได้แก่ แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_5) บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_6) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา (X_8) การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ (X_9)

และการเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน (X_{10}) จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์

สรุปได้ว่า ตัวพยากรณ์ 5 ตัวเรียงลำดับความสำคัญจากน้อยที่สุดไปยังมากที่สุดได้แก่ แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_5) บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_6) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา (X_8) การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ (X_9) และการเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน (X_{10}) ตามลำดับ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ได้ร้อยละ 72.67 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 5.11

4. สมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยใช้คะแนนดิบคือ

$$Y' = 16.661 + .475X_5 + .475X_6 + .322X_8 - .412X_9 + .343X_{10}$$

และสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยใช้คะแนนมาตรฐานคือ

$$Z' = .800Z_5 + .272Z_6 + .299Z_8 - .326Z_9 + .238Z_{10}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

คณะผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เรียงตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

กลุ่มประชากรคือ นักศึกษาภาคปกติที่กำลังเรียนสังกัดคณะครุศาสตร์ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระหว่างปีการศึกษา 2555 ซึ่งกำลังศึกษาชั้นปีสุดท้ายในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 328 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักศึกษาที่เรียนในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์และลงทะเบียนเรียนในรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระหว่างปีการศึกษา 2555 โดยการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling)แบบใช้ตารางเลขสุ่ม(Table of Random Number)จำนวน 207 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 9 ตอน ได้แก่ สอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามแรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษา การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ และ ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมจำนวนทั้งหมด 132 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามและนิเทศก์ติดตามเก็บข้อมูลตามสถานที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรือสถานศึกษาต่างๆ ด้วยตนเองในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2556 ถึง 30 มีนาคม 2556

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (SPSS is a program for statistical analysis of sampled data for Windows Version 1.3) เพื่อคำนวณค่าสถิติโดยคณะผู้วิจัยได้แยกวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้การหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbrach)
2. วิเคราะห์ข้อมูลการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้
 - 2.1 หาความถี่ (Frequency) จำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.2 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยสูตรหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
 - 2.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยที่สัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ปรากฏผลดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรกับประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_6) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_7) แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_5) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา (X_8) การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน (X_{10}) กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ (X_{11}) และการเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศ (X_9) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .784, .744, .685, .622, .561, .579 และ .544 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์โดยการดึงตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ออกจากสมการถดถอยที่ลดตัวแปรจนถึงที่สุดพบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (Y) ได้แก่ แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_5) บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_6) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา (X_8) การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศ (X_9) และการเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน (X_{10}) จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ โดยสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76.67 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 5.11

3. สมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยใช้คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานคือ

$$Y' = 16.661 + .475X_5 + .475X_6 + .322X_8 - .412X_9 + .343X_{10}$$

$$Z' = .800Z_5 + .272Z_6 + .299Z_8 - .326Z_9 + .238Z_{10}$$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์พบประเด็นที่น่าสนใจและสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรกับประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุดเรียงตามลำดับคือ บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_6) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_7) แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (X_5) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา (X_8) การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน (X_{10}) กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ (X_{11}) และการเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศ (X_9) โดยค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ .784, .744, .685, .622, .561, .579 และ .544 ตามลำดับ กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนบุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู (X₆) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู (X₇) แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู (X₅) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา (X₈) การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน (X₁₀) กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูของคณะครุศาสตร์ (X₁₁) และการเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศ (X₉) สูงคะแนนประสิทธิผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูของนักศึกษาก็สูงด้วย โดยเมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ทางบวกนั้นพบว่า ค่าความสัมพันธ์ที่มากที่สุดคือ บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู (X₆) และค่าที่น้อยคือ การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศ (X₉) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเจริญวิญญู สมพงษ์ธรรมและคณะ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562) ที่พบว่าสิ่งแวดล้อมด้านบุคลิกภาพของความเป็นครูมีผลกระทบต่อระบบการจัดการศึกษาโดยถือว่าองค์การทางการศึกษาเป็นระบบสังคมที่มีลักษณะมีความสัมพันธ์กับสังคมภายนอก และระหว่างส่วนต่างๆ ภายในองค์การ

2. การพยากรณ์ประสิทธิผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (Y) จากบุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู (X₆) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู (X₇) แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู (X₅) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา (X₈) การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน (X₁₀) กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูของคณะครุศาสตร์ (X₁₁) และการเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศ (X₉) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ประสิทธิผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (Y) ได้แก่ แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู (X₅) บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู (X₆) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา (X₈) การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศ (X₉) และการเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน (X₁₀) จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาค่าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76.67 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 5.11 ทั้งนี้เนื่องจากเป็นไปตามหลักและคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่พบค่าความเชื่อมั่นสูงโดยมีค่าความเชื่อมั่นในข้อคำถาม 4.1 - 4.8 เท่ากับ .92, .79, .93, .90, .97, .96, .94 และ .95 ตามลำดับ

3. โดยสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายประสิทธิผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยใช้คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานคือ

$$Y' = 16.661 + .475X_5 + .475X_6 + .322X_8 - .412X_9 + .343X_{10}$$

$$Z' = .800Z_5 + .272Z_6 + .299Z_8 - .326Z_9 + .238Z_{10}$$

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรกับประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษามีความสัมพันธ์กันสูงสุดเรียงตามลำดับคือ บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศกับนักศึกษา การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ และการเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ ตามลำดับ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาตั้งแต่คณะกรรมการอำนวยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและคณะกรรมการดำเนินการของคณะควรได้พิจารณาได้สร้างความตระหนักและเตรียมการให้แก่ นักศึกษาตั้งแก่ออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรือการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแก่คณาจารย์และนักศึกษาไปจนถึงการเสนอแต่งตั้งอาจารย์นิเทศก์ของคณะ โดยการสร้าง ความเข้าใจในเรื่องคุณลักษณะและสมรรถภาพในด้านต่างๆ ที่นักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามปรัชญาและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย โดยการสร้างแรงจูงใจพื้นฐานและแรงจูงใจระดับสูงเพื่อให้แนวทางดังกล่าวที่แสดงผ่านออกมาทางบุคลิกภาพ ในช่วงทั้งก่อน ระหว่างและหลังการไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งอาจทำในลักษณะการประชุมและสัมมนาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์และที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา/นิสิตกับคณะต่างๆของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์และต่างมหาวิทยาลัย
- 2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาระหว่างสาขาวิชาของนักศึกษาที่เรียนในสาขาวิชาเอกแตกต่างกันของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- 2.3 ควรทำการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาในคณะครุศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ
- 2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ

บรรณานุกรม

- กรมการฝึกหัดครู. **โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ(กศบป.)“ระเบียบและข้อบังคับสภาพการฝึกหัดครู”**. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2530.
- กิดานันท์ มลิทอง. **เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- กิ่งแก้ว เอี่ยมแฉล้ม. **สภาพการจัดการเรียนการสอนของคณะบริหารธุรกิจสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆตามทัศนะของนักศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.
- กันตยา เพิ่มผล. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2541.
- กันยา สุวรรณแสง. **การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น, 2534.
- คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. **คู่มือนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2554**. บุรีรัมย์ : อภิชาติการพิมพ์, 2554.
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. **แบบบันทึกการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ**. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, ม.ป.ป.
- จำลอง นักพ่อน และคณะ. **คู่มือปฏิบัติการพัฒนาประสิทธิภาพในส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2542.
- จุฑา บุรีภักดี. **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2533.
- จิรพันธุ์ พูลพัฒน์. **เอกสารประกอบการเรียน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523.
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรมและคณะ. **รายงานวิจัยเรื่องการศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า(พ.ศ. 2562)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2553.
- ชม ภูมิภาค. **เทคโนโลยีการสอนและการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเกษม, 2523.
- ชาติรี ฝ่ายคำตา. **การศึกษาสภาพการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนิสิตครุวิทยาศาสตร์หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2553.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. **ระบบสื่อการสอน**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. **เทคโนโลยีการสอน การออกแบบและพัฒนา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2533.
- ชุตีรัตน์ เจริญสุข. **ปัญหาการจัดการเรียนการสอนวิชาเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงตามความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2545.
- ถาวร สารวิทย์. **การอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ม.ป.ป..

- ทบวงมหาวิทยาลัย, สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. รายงานการสัมมนา เรื่อง ทิศทางการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. [ม.ป.ท.] , 2540.
- ทวีศิลป์ พรหมสุวรรณ. การศึกษาเจตคติต่อการเรียนกลุ่มวิชาการงานและอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.
- ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล. จุดมุ่งหมายสำหรับการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2527.
- ธัญญา ผลอนันต์. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์, 2547.
- บรรยง กวินัญชยานนท์. การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาการงานของโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2538.
- ปรานีพันธ์ จารุวัฒน์พันธ์. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาสถาบันวิชาชีพครูและพัฒนาวิชาชีพครู. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2549.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2535.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. ขั้นตอนในการตรวจให้คะแนนแบบทดสอบบุคลิกภาพ EPPS. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
- ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2554.
- พงศ์ ทรดาล. การวางแผนการสอนอุตสาหกรรมศึกษาเชิงระบบ. กรุงเทพฯ : คณะอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร, 2531.
- พรศรี โรจน์เมธี. ปัญหาการสอนของอาจารย์ผู้สอนวิชาบัญชี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- พิตร ทองซัน. หลักการวัดผล. กรุงเทพฯ : พิระพัทธนา, 2524.
- พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- พิสมัย ประเสริฐไทย. ศึกษาบุคลิกภาพของนักเรียนที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- พิสมัย บัวอุไร. ปัญหาการเรียนของนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาเพื่อบุคคลทั่วไปโปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ระดับปริญญาตรี สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- พิสิฐ เมธภัทร และธีรพล เมธิกุล. ยุทธวิธีการเรียนการสอนวิชาเทคนิค. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2531.
- ไพบุลย์ เทวรักษ์. จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

- แพรวพรรณ บุญฤทธิมนตรี. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานสอนวิชาชีพ
ระยะสั้นของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.
- มุกดา ศรีรงค์. **บุคลิกภาพที่สมบูรณ์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2534.
- รุจิร ภูสาระ. “ปัญหาการเรียนในระดับอุดมศึกษาและแนวทางแก้ไข” ในเอกสารสัมมนาวิชาการ.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2531.
- วรลักษณ์ แจ่มใส. **การศึกษาบุคลิกภาพของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. **การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการประเมินผลและติดตามผลเชิง
สัมฤทธิ์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. **การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์
ลิฟเพรส, 2541.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. **กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : สุวีริยา
สาส์น, 2537.
- วิชัย แหวนเพชร. **เทคนิคและวิธีการสอนอุตสาหกรรมศึกษา**. กรุงเทพฯ : คณะอุตสาหกรรมศึกษา
วิทยาลัยครูพระนคร, 2530.
- วิรุฬ นิลโมจน์. **บทบาทและงานของนักการศึกษาผู้ใหญ่ระดับวิชาชีพ**. สงขลา : ฝ่ายวิจัยและ
ประเมินผล ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้, 2530.
- ศรีเรือน แก้วกังวล. **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้เขารู้เรา**. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน, 2536.
- สงัด อุทรานันท์. **การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2529.
- สมใจ ลักษณะ. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา,
2546.
- สงัด อุทรานันท์. **พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- สมศักดิ์ สรสินธุ์. **ปัญหาของอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอน โปรแกรมการจัดการทั่วไป ตาม
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยทวารวดี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- สรรเพชญ อีสริยวัชรากร. **หลักการสอน**. ราชบุรี : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน สถาบันราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง, 2541.
- สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. “ปัญหาและแนวทางในการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการใน
สหวิทยาลัยทักษิณ” ในเอกสารประกอบการประชุมสัมมนา. สุราษฎร์ธานี : สหวิทยาลัย
ทักษิณ, 2534.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. **การทดลองต้นแบบการพัฒนาครูแบบอิง
พื้นที่ฐานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ : สถาบัน
พัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2552.

- เสรีศักดิ์ วิศาลาภรณ์. รายงานการวิจัยเรื่องเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2550, จาก <http://moe.go.th/webtcs/seamsuk>.
- สำเนาวิ ขจรศิลป์. พัฒนานักศึกษา : กองกิจการนักศึกษา เล่มที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2538.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. รายงานวิจัยเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555.
- สุมิตรา คุณานุกร. หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์, 2523.
- สุวิมล ว่องวานิชและคณะ. รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2532.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. การกำหนดแนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537.
- Aiken, L.R. **Assessment of Personality.** Boston : Allyn and Bacon, 1989.
- Atkinson, J.W., & Raynor, J.O., **Motivation and Achievement.** Washington : Winston, 1974.
- Brown, R.D. **Student development in tomorrow's higher education-a return to the academy.** Washington, DC : American College Personnel Association, 1972.
- Eysenck, H.J. **The Structure of Human Personality.** 2nd ed. London : University of London Press, 1970.
- Fisk, D.W. **Measuring the Concept of Personality.** Chicago : Aldine, 1971.
- Good, T.L. **Educational Psychology : A Realistic Approach.** New York : Holt, Rinehart And Winston, 1977.
- Gibson, J.L. Ivancerich. **Organization : Behavior. Structure. Process.** 4th ed. Texas : Business Publication, 1982.
- Hall, E.S. & Lindzey. G. **Theories of Personality** (3rd Ed) New York : John Wiley & Sons, 1978.
- Hilgard E.R., **Divided Consciousness: Multiple Controls in Human Thought and Action.** (revised) New York : Wiley, 1986.
- Maslow, A.H., **Motivation and Personality,** (3rd Ed) New York : Harper and Row, 1987.
- McClelland, D.C. **Human Motivation,** New York : Cambridge University Press, 1985.
- Millon, T. & R.d. Davis. **Disorders of Personality DSM-IV and Beyond.** New York : John Wiley and Sons, 1996.

Sarason, I.S. **Personality : An Objective Approach**. New York : John Wiley & sons, 1972.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



ภาคผนวก ข
ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(coding = C1-C15)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 15

Alpha = .9236

ตอนที่ 3 บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(coding = D1-D15)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 15

Alpha = .7940

ตอนที่ 4 คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(coding = K1-K15)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 15

Alpha = .9294

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษา(coding = A1-A15)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 15

Alpha = .9027

ตอนที่ 6 การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์(coding = R1-R15)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 15

Alpha = .9698

ตอนที่ 7 การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน(coding = AT1-AT15)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 15

Alpha = .9637

ตอนที่ 8 กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์(coding = S1-S15)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 15

Alpha = .9398

ตอนที่ 9 ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(coding = E1-E21)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 21

Alpha = .9488



ภาคผนวก ค
Print out

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALC	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	TOTALD	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	TOTALA	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	TOTALR	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
5	TOTALAT	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: TOTALE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.692 ^a	.4790	.473	6.90	.479	82.750	1	90	.000
2	.769 ^b	.5907	.582	6.15	.112	24.297	1	89	.000
3	.809 ^c	.6539	.642	5.69	.063	16.062	1	88	.000
4	.838 ^d	.7027	.689	5.30	.049	14.287	1	87	.000
5	.852 ^e	.7267	.711	5.11	.024	7.558	1	86	.007

a. Predictors: (Constant), TOTALC

b. Predictors: (Constant), TOTALC, TOTALD

c. Predictors: (Constant), TOTALC, TOTALD, TOTALA

d. Predictors: (Constant), TOTALC, TOTALD, TOTALA, TOTALR

e. Predictors: (Constant), TOTALC, TOTALD, TOTALA, TOTALR, TOTALAT

ANOVA^f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3941.810	1	3941.810	82.750	.000 ^a
	Residual	4287.146	90	47.635		
	Total	8228.957	91			
2	Regression	4861.204	2	2430.602	64.234	.000 ^b
	Residual	3367.753	89	37.840		
	Total	8228.957	91			
3	Regression	5381.011	3	1793.670	55.423	.000 ^c
	Residual	2847.945	88	32.363		
	Total	8228.957	91			
4	Regression	5782.735	4	1445.684	51.416	.000 ^d
	Residual	2446.221	87	28.117		
	Total	8228.957	91			
5	Regression	5980.362	5	1196.072	45.745	.000 ^e
	Residual	2248.594	86	26.146		
	Total	8228.957	91			

a. Predictors: (Constant), TOTALC

b. Predictors: (Constant), TOTALC, TOTALD

c. Predictors: (Constant), TOTALC, TOTALD, TOTALA

d. Predictors: (Constant), TOTALC, TOTALD, TOTALA, TOTALR

e. Predictors: (Constant), TOTALC, TOTALD, TOTALA, TOTALR, TOTALAT

f. Dependent Variable: TOTALE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.326	2.857		22.865	.000
	TOTALC	.411	.045	.692	9.097	.000
2	(Constant)	26.259	8.325		3.154	.002
	TOTALC	.429	.040	.723	10.621	.000
	TOTALD	.587	.119	.336	4.929	.000
3	(Constant)	9.624	8.746		1.100	.274
	TOTALC	.415	.038	.699	11.044	.000
	TOTALD	.594	.110	.340	5.396	.000
	TOTALA	.272	.068	.253	4.008	.000
4	(Constant)	21.541	8.741		2.464	.016
	TOTALC	.419	.035	.706	11.969	.000
	TOTALD	.603	.103	.345	5.872	.000
	TOTALA	.430	.076	.399	5.671	.000
	TOTALR	-.336	.089	-.266	-3.780	.000
5	(Constant)	16.661	8.614		1.934	.056
	TOTALC	.475	.039	.800	12.055	.000
	TOTALD	.475	.109	.272	4.349	.000
	TOTALA	.322	.083	.299	3.877	.000
	TOTALR	-.412	.090	-.326	-4.576	.000
	TOTALAT	.343	.125	.238	2.749	.007

a. Dependent Variable: TOTALE



แบบสอบถาม
ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คำชี้แจง

- ❶. ในการตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบที่ได้ในครั้งนี้เป็นแนวสอบถามตามความรู้สึกของนักศึกษาเอง ดังนั้นคำตอบของนักศึกษาจะไม่มีถูกหรือผิด
- ❷. การตอบแบบสอบถามจะเป็นไปตามความสมัครใจของนักศึกษา และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อเกรดหรือผลคะแนนในการเรียนเพราะข้อมูลที่ได้จากท่านทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะให้ดียิ่งขึ้นในปีต่อไป
- ❸. ในแบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 9 ตอนคือ
 - ตอนที่ ❶ ข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ ❷ แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 - ตอนที่ ❸ บุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 - ตอนที่ ❹ คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 - ตอนที่ ❺ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษา
 - ตอนที่ ❻ การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์
 - ตอนที่ ❼ การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน
 - ตอนที่ ❽ กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
 - ตอนที่ ❾ ประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ขอขอบคุณนักศึกษาที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูลสำหรับคณะและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่อไป และท้ายสุดนี้ขอขอบคุณล่วงหน้าสำหรับนักศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการกรอกข้อมูลจนสมบูรณ์

คณะครุศาสตร์

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ใน () ของแต่ละข้อหรือเติมข้อความตามความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุในปัจจุบัน.....ปี(นับถึงวันตอบแบบสอบถาม)
3. ท่านกำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นปีใด
() ปีที่ 4
() ปีที่ 5
() อื่นๆ
4. เกรดเฉลี่ยสะสมทั้งหมดก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(โดยประมาณ).....

ตอนที่ 2 : แบบวัดแรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ข้าพเจ้าเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพราะชอบและตรงตามความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
2	ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน					
3	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากผู้บริหารของหน่วยงาน					
4	ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถทางในสาขาวิชาที่เรียนมาในการออกฝึกประสบการณ์อย่างเต็มที่					
5	งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า					
6	ภาระงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีความเหมาะสม					
7	ข้าพเจ้าพอใจในความรับผิดชอบที่หน่วยงานกำหนดให้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
8	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง ตั้งใจและรับผิดชอบ					
9	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ ทันตามกำหนดเวลา					
10	ผลงานและความสามารถทำให้ข้าพเจ้าได้ รับค่าชมเชยอย่างสม่าเสมอ					
11	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ทำให้ข้าพเจ้า ได้รับความรู้และประสบการณ์อย่าง แท้จริง					
12	หน่วยงานให้ความสนใจและร่วมมือเมื่อ ทราบว่าข้าพเจ้ามาฝึกประสบการณ์					
13	ผู้บริหารหน่วยงานพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้า					
14	ผู้บริหารหน่วยงานมีความไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
15	ครูพี่เลี้ยงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้า					

ตอนที่ 3 : แบบวัดบุคลิกภาพของนักศึกษาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คำชี้แจง แบบวัดฉบับนี้ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าระดับความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ข้าพเจ้าชอบที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั่วไป					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกผิดที่ไม่ได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
3	ข้าพเจ้าไม่ชอบการแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ					
4	ข้าพเจ้าจะทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันเวลา					
5	เมื่อมีปัญหายุ่งยากเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะพยายามแก้ไขจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ					
6	ข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในขณะที่มีปัญหา					
7	ข้าพเจ้าหมั่นศึกษาหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
8	ข้าพเจ้าชอบทำสิ่งใหม่เพราะท้าทายความสามารถของตนเอง					
9	ข้าพเจ้าปรารถนาที่จะทำสิ่งที่แปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
10	ข้าพเจ้ามีใจหนักแน่น ไม่หวั่นไหวต่อคำนิทา					
11	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะแก้ปัญหาด้วยเหตุผลมากกว่าอารมณ์					
12	ข้าพเจ้าแต่งกายสะอาดถูกระเบียบและถูกกาลเทศะเสมอ					
13	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นและเหตุการณ์ต่างๆได้ดี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
14	ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยกับบุคคลทั่วไปได้อย่าง จริงใจ					
15	เมื่อถูกขอร้องให้ช่วยเหลือข้าพเจ้าจะทำทันที ด้วยความยินดีและเต็มใจ					

ตอนที่ 4 : คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คำชี้แจง แบบวัดฉบับนี้ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อความแล้วพิจารณาว่าความเห็น
ของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะของนักศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	มีความรู้ด้านวิชาการในสาขาวิชาที่ศึกษา					
2	สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้					
3.	มีความสามารถในการใช้ติดต่อสื่อสารในการ ปฏิบัติงาน					
4.	มีการนำความรู้ใหม่มาช่วยปรับปรุงงานที่ หน่วยงานให้ดีขึ้น					
5.	มีทักษะในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์					
6.	มีความสามารถในการใช้และบำรุงรักษา เครื่องใช้สำนักงาน					
7.	สามารถค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงาน ที่ทำอยู่เสมอ					
8.	มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
9.	มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและมี จรรยาบรรณในวิชาชีพครู					
10.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถคิด อย่างเป็นระบบ					

ข้อ	คุณลักษณะของนักศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11.	มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีระเบียบวินัย					
12.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
13.	มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ เสียสละแก่ส่วนรวม					
14.	มีลักษณะการบริการที่ดี ขยัน อดทน ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาและรู้งาน					
15.	อุทิศเวลาในการทำงานและบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน					

ตอนที่ 5 : แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์(ในสาขา)กับนักศึกษา

คำชี้แจง แบบวัดฉบับนี้ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	อาจารย์นิเทศก์ให้กำลังใจนักศึกษาในการทำงานโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					
2	อาจารย์นิเทศก์รับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา					
3	อาจารย์นิเทศก์ให้โอกาสแก่ตัว เมื่อนักศึกษาทำงานผิดพลาด					
4	อาจารย์นิเทศก์ไม่โกรธนักศึกษา เมื่อนักศึกษาอธิบายหลายครั้งแล้วนักศึกษาไม่เข้าใจ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
5	อาจารย์นิเทศก์ยินดีให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
6	อาจารย์นิเทศก์ช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
7	เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์จะตัดสินอย่างยุติธรรม					
8	อาจารย์นิเทศก์เปิดโอกาสให้นักศึกษาซักถามสิ่งที่นักศึกษาไม่เข้าใจ					
9	อาจารย์นิเทศก์รับฟังเหตุผลของนักศึกษา แม้ว่าจะขัดแย้งกับความคิดของอาจารย์					
10	อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางระเบียบต่างๆ ในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
11	อาจารย์นิเทศก์ให้ความสนใจนักศึกษา ใต้ถามทุกข์สุขของนักศึกษาอยู่เสมอ					
12	อาจารย์นิเทศก์ให้คำแนะนำกับนักศึกษาในการฝึกปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
13	อาจารย์นิเทศก์ศึกษาชีวิตความเป็นอยู่ ผลการเรียนตลอดจนภูมิหลังของนักศึกษา					
14	อาจารย์นิเทศก์ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่ของนักศึกษา					
15	อาจารย์นิเทศก์เปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อการนิเทศของอาจารย์					

ตอนที่ 6 : การเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศ(กลาง)

คำชี้แจง แบบวัดฉบับนี้เป็นแบบวัดการเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์(กลาง)ต่อนักศึกษาที่ออกฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูขอให้พิจารณาว่าปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องว่างที่ตรงกับระดับการปฏิบัติที่ท่านเห็นเกี่ยวข้องกับอาจารย์นิเทศ(กลาง)

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	มีการประสานงานระหว่างฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครูศาสตร์และแหล่งฝึกประสบการณ์					
2	จัดปฐมนิเทศให้ความรู้แก่นักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
3	ความสะดวก รวดเร็วในการจัดส่งตัวนักศึกษาไปยังแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
4	ให้คำปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา					
5	นิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ แนะนำและตรวจสอบบันทึกการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
6	ยกย่อง ชมเชยและสนับสนุนผลงานเมื่อนักศึกษาปฏิบัติงานดี					
7	ให้กำลังใจและความช่วยเหลือแก่นักศึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
8	ชี้แจงเกี่ยวกับวัดและประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแก่นักศึกษา					
9	การประสานตามปฏิทินฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
10	สังเกตการปฏิบัติงานของนักศึกษา ให้คำแนะนำอย่างตรงไปตรงมาเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ชี้แจงหน้าที่และแนวปฏิบัติต่างๆที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรทราบและต้องปฏิบัติ					
12	ควบคุม กำกับดูแล และแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติงานของนักศึกษา ขณะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
13	แนะนำแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อศึกษาเพิ่มเติมแก่นักศึกษาขณะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
14	แนะนำนักศึกษาทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					
15	ประมวผลและรวบรวมแบบประเมินผลเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					

ตอนที่ 7 : การเอาใจใส่ของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน(สถานศึกษา)

คำชี้แจง แบบวัดฉบับนี้ขอความกรุณาให้อ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าที่ปรึกษาประจำใน
หน่วยงานปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับการ
ปฏิบัติของที่ปรึกษาประจำหน่วยงาน(สถานศึกษา)มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ชี้แจงวิธีการแนวทางการปฏิบัติงานให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรทราบ					
2	ปรึกษาหารือกับอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับจุดประสงค์ ขอบข่ายงานและชี้แจงเกี่ยวกับเอกสารการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรแก่นักศึกษา					
3	แนะนำนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรให้รู้จักคณะทำงานและสถานที่ต่างๆในหน่วยงาน					
4	ให้การต้อนรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรในฐานะผู้ร่วมงานที่ทำประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน					
5	กำกับ ดูแลและควบคุม นักศึกษาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานหรือสถานประกอบการ					
6	แนะนำเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกหรือการบริการต่างๆของหน่วยงานและสถานที่ทำงานของนักศึกษา					
7	สวัสดิการใช้และการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานแก่นักศึกษา					
8	แนะนำนักศึกษาให้รู้จักการวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ					
9	ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาคิดและวางแผนการทำงานล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพในระดับของนักศึกษา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	แจ้งให้อาจารย์นิเทศน์หรือมหาวิทยาลัยทราบเมื่อนักศึกษามีปัญหาอันเป็นอุปสรรคต่อการฝึกปฏิบัติงาน					
11	ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในหน่วยงาน					
12	ให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
13	ยกย่อง ชมเชย สนับสนุนผลงานเมื่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูปฏิบัติงานดี					
14	ตรวจสอบบันทึกการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษาให้เป็นปัจจุบันเสมอ					
15	ประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาตามแบบประเมินของมหาวิทยาลัย					

ตอนที่ 8 : กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคุณครูศาสตร์

คำชี้แจง แบบวัดฉบับนี้ขอให้พิจารณาว่าอยู่ในระดับใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	กระบวนการนิเทศและติดตามผล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	อธิบายระบบงาน ปรัชญา ความมุ่งหมายและแนวปฏิบัติต่างๆของมหาวิทยาลัยในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแก่นักศึกษา					
2.	กำหนดหลักการและขั้นตอนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู					

ข้อ	กระบวนการนิเทศและติดตามผล	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.	ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูแก่อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษา					
4.	เตรียมคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู					
5.	ประสานงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูระหว่างโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษกับแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู					
6.	ทำหนังสือจัดส่งนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู					
7.	การติดต่อจัดปฐมนิเทศนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู					
8.	ชี้แจงหน้าที่ต่างๆของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูที่ต้องปฏิบัติ					
9.	กำหนดช่วงระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูให้มีความเหมาะสม					
10.	อาจารย์นิเทศก์คณะมนุษยฯได้ออกนิเทศนักศึกษาตามแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู					
11.	ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์และหัวหน้าหน่วยงานกำกับดูแลและให้คำแนะนำแก่นักศึกษาระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู					
12.	จัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เพียงพอเพื่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู					
13.	ประสานงานติดต่อจัดสัมมนาปฐมนิเทศหลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู					
14.	การปัจฉิมนิเทศได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู					
15.	คณะได้แจ้งวิธีการวัดและการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูแก่อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษา					

ตอนที่ 9 : แบบวัดประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คำชี้แจง แบบวัดฉบับนี้ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามหน้าที่หรือตามที่ได้รับมอบหมาย					
2.	ข้าพเจ้าได้ทำงานถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความประณีตเรียบร้อย ไม่เกิดปัญหาตามมา					
3.	ข้าพเจ้ามีความรู้ทางวิชาการเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.	ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปประยุกต์ใช้งานได้จริง					
5.	ข้าพเจ้ามีความรู้ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานทั้งภาคสนามและในการฝึกประสบการณ์(ในระดับนักศึกษา)					
6.	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและตัดสินใจได้ ถูกต้อง และรวดเร็ว					
7.	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการวางแผนการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
8.	ข้าพเจ้าสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ					
9.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับครูในสถานศึกษาที่ไปฝึกประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม					
11.	ข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
12.	ข้าพเจ้ามีความสนใจและกระตือรือร้นในการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13.	เมื่อได้รับการชี้แนะข้าพเจ้าสามารถเริ่มทำงานได้เองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง					
14.	ข้าพเจ้าเสนอตัวเข้าช่วยเหลืองานโดยไม่ปล่อยเวลาล่วงเลยโดยเปล่าประโยชน์					
15.	ข้าพเจ้ามีบุคลิกภาพและการวางตัวที่เหมาะสม					
16.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
17.	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามระเบียบวินัยและวัฒนธรรมขององค์กร					
18.	ข้าพเจ้ามีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู					
19.	ข้าพเจ้าสามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายและผลสำเร็จของงาน					
20.	ข้าพเจ้ามีความอดุสาหะ และพยายามตั้งใจทำงานให้สำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
21.	ข้าพเจ้ามีทัศนคติที่ดี มีวุฒิภาวะ และตรงต่อเวลา					

(กรุณาส่งคืนที่ฝ่ายประสานการณืวิชาชีพรู คณะครุศาสตร์)