บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องและรายงานการวิจัยต่างๆ โดยนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ
3. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ
   - 3.1 ด้านลักษณะความเป็นครูภาษาอังกฤษ
     - 3.1.1 บุคลิกภาพของครูภาษาอังกฤษ
     - 3.1.2 พัฒนาตนเองของครูภาษาอังกฤษ
     - 3.1.3 จรรยาบรรณของครูภาษาอังกฤษ
     - 3.3.4 การเสริมแรงแก่นักเรียนของครูภาษาอังกฤษ
     - 3.1.5 เจตคติต่อวิชาภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษ
     - 3.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างครูภาษาอังกฤษกับนักเรียน
     - 3.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างครูภาษาอังกฤษกับครูภายในโรงเรียน
   - 3.2 ด้านคุณภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ
     - 3.2.1 การใช้สื่อการสอนภาษาอังกฤษ
     - 3.2.2 การเตรียมการสอนภาษาอังกฤษ
     - 3.2.3 ความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนภาษาอังกฤษ
     - 3.2.4 การวัดผลและประเมินผลภาษาอังกฤษ
     - 3.2.5 ประสบการณ์ในการสอนของครูภาษาอังกฤษ
     - 3.2.6 การใช้ภาษาในการสื่อสารของครูภาษาอังกฤษ
     - 3.2.7 จิตวิทยาการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ
     - 3.2.8 ความรู้เนื้อหาวิชาภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษ
     - 3.2.9 บรรยากาศในการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ
   - 3.3 ด้านการสนับสนุนการสอน
     - 3.3.1 ขวัญและกำลังใจของครูภาษาอังกฤษ
     - 3.3.2 การให้การนิเทศการสอนแก่ครูภาษาอังกฤษ

3.3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาอังกฤษ

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

6. กรอบแนวคิดประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ

1.1 ทฤษฎีการเสริมแรงของฮัลล์ (Clark I.Hull)

ฮัลล์ เป็นนักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม ที่มีชื่อเสียงของสหรัฐอเมริกาได้ทำการทดลองด้านจิตวิทยาโดยใช้หลักการทางคณิตศาสตร์เข้ามาอธิบายได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนหรือสัตว์เกิดจากสิ่งเร้ามากระตุ้นอินทรีย์ทำให้อินทรีย์เกิดการตอบสนอง สมมติฐานแรกของฮัลล์ ฮัลล์เชื่อว่า การที่มนุษย์และสัตว์เกิดการเรียนรู้ได้ต้องมีการสร้างแรงขับ ได้แก่ ความหิว กระหาย ความเจ็บปวด ฯลฯ เป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง และมีการเสริมแรงขับ ความสำคัญของการเสริมแรง ฮัลล์ได้เน้นความสำคัญของรางวัลหรือตัวเสริมแรง การเสริมแรงในทัศนะของฮัลล์ คือ การเสริมแรง ซึ่งคือลักษณะการให้รางวัลเพื่อก่อให้เกิดการลดแรงขับหรือลดความต้องการ

การเสริมแรงในทัศนะของฮัลล์ มี 2 ประเภท คือ

1. การเสริมแรงปฐมภูมิ (Prinary Reinfocement) คือ การให้รางวัลหรือตัวเสริมแรงที่จะลดแรงขับปฐมภูมิ เช่น ความต้องการทางสรีระ หรือความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ น้ำ อาหาร อุณหภูมิที่พอเหมาะ เป็นต้น

2. การเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinfocement) คือ การเสริมแรงที่มีตัวเสริมแรง ทุติยภูมิเกิดขึ้น ควบคู่กับตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายๆ กับตัวเสริมแรงขับปฐมภูมิ เช่น ขณะที่ลูกกำลังดูดนมแม่ก็พูดกับลูกในลักษณะที่เป็นการแสดงความรักความห่วงใย ถ้อยคำที่แม่พูดกับลูกจะเป็นสิ่งทำให้เด็กพอใจเหมือนๆ กับน้ำนม เรียกถ้อยคำเหล่านี้ว่าเป็นตัวเสริมแรงทุติยภูมิ ตามความคิดของฮัลล์เขาถือว่า ตัวเสริมแรงชนิดนี้มีความสำคัญและมีขอบเขตกว้างขวางมาก เพราะหมายถึงสิ่งเร้าทุกๆ อย่างที่เกิดขึ้นพร้อมกับตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ซึ่งมีผลทำให้แรงขับลดลง ฉะนั้นตัวเสริมแรงปฐมภูมิอาจเป็นคำพูด เสียง แสง กลิ่นหรือสิ่งเร้าอื่นๆ การที่ครูพยักหน้า ยิ้ม หรือพูดว่า “ถูกแล้ว” ก็จะเป็นตัวเสริมแรงทุติยภูมิได้

ฮัลล์ กล่าวว่า ถ้าเวลาของการให้เสริมแรงเกิดใกล้เคียงกับการตอบสนองมากเท่าไร จะทำให้อินทรีย์เกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด เขาพบว่า หลังจากเกิดการตอบสนองแล้วประมาณ

5 วินาที แล้วให้การเสริมแรงจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด ถ้าให้การเสริมแรงช้ากว่า 5 นาที หลังจากเกิดอาการตอบสนองแล้วการเรียนรู้อาจเกิดขึ้นช้าหรือยาก

ฮัลล์ กล่าวว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นถ้าให้แรงขับ หรือความต้องการของร่างกายลดน้อยลง จากความเชื่อของเขาพอสรุปแนวคิด เกี่ยวกับการเรียนรู้ ดังนี้

1. เมื่อต้องการให้ใครเกิดการเรียนรู้ จงทำให้เขามีความต้องการหรือแรงขับ หรือแรงจูงใจเกิดขึ้น

2. การเกิดการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องทำให้แรงขับหรือความต้องการลดลงทั้งหมด แต่อาจลดลงเพียงบางส่วนก็ได้ ดังนั้นรางวัลที่ให้หรือความสำเร็จที่ได้รับไม่จำเป็นต้องมาเสมอไป

3. การเรียนรู้หรือการพัฒนานิสัย จะเกิดขึ้นได้จะต้องเป็นไปได้ในลักษณะของการกระทำที่มีต่อเนื่องกันไป และค่อยๆ สะสมขึ้นทีละน้อยๆ การเสริมแรงทุกๆ ครั้ง จะทำให้การเรียนรู้เพิ่มความเข้มแข็งและกระชับขึ้น

การนำทฤษฎีของฮัลล์ไปใช้ในการเรียนการสอน

1. ฮัลล์ ถือว่า การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพมากที่สุดต่อเมื่อจุดมุ่งหมายนั้นตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูต้องคำนึงถึงความต้องการของเด็ก แล้วค้นหาวิธีให้ความต้องการของเด็กได้รับการตอบสนองโดยให้มีความสัมพันธ์กับบทเรียนและกิจกรรมที่ครูกำหนดขึ้น

2. ช่วงเวลาของการสอน ในเรื่องการเรียนการสอนนั้น ครูควรคำนึงถึงช่วงเวลาในการสอนหรือการฝึกหัดให้ได้ผลดีนั้นมีช่วงเวลาจำกัดนั้น การสอนหรือการฝึกฝนนั้นที่นานหรือล่วงเวลาที่กำหนด จะทำให้การเรียนหรือการฝึกฝนนั้นไม่ได้ผล เสียเวลา เด็กเบื่อหน่าย เมื่อยล้า หมดความสนใจ ทำให้การเรียนรู้ การฝึกฝนไม่ได้รับผลดี และฮัลล์ได้เสนอว่าอย่าสอนเมื่อผู้เรียนเหนื่อยเพลียง่วงนอน ไม่สบายใจหรือตื่นเต้น จะพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีการเรียน

3. กระบวนในการฝึก ในการเรียนการสอนครูควรจัดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนการสอนให้พอเหมาะ และต้องใช้เวลาในแต่ละขั้นตอนนานเพียงใด สิ่งสำคัญที่จะทำให้การเรียนเกิดผลดีต้องมีการเสริมแรงในแต่ละขั้น

4. การถ่ายโยงการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องเน้นให้ผู้เรียน ได้เน้นความเชื่อมโยงของบทเรียนหนึ่งกับอีกบทหนึ่ง เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ๆ ที่มีความคล้ายคลึงกันกับสิ่งเร้าใหม่เสมอ (อารี พันธ์มณี, 2546 : 221-225)

สรุปแนวคิดทฤษฎีของฮัลล์ได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน คำนึงความต้องการของนักเรียน การจัดกิจกรรมควรลำดับขั้นตอนให้เหมาะสม และถ้าจะให้เกิดผลดีต้องมีการเสริมแรงแต่ละขั้นตอนด้วย การให้รางวัลหรือตัวเสริมแรงต้องให้ควบคู่ไปกับการแสดงความรัก ความห่วงใย การใช้คำพูดการเสริมแรงทุกๆ ครั้ง การยิ้มจะทำให้การเรียนรู้เพิ่มขึ้น

1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไดค์

ธอร์นไดค์ เป็นนักจิตวิทยาและนักการศึกษาชาวอเมริกาเกิดที่รัฐแมทซาซูเซท ธอร์นไดค์ได้สร้างทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง เขาเชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ต้องสร้างสิ่งเชื่อมโยงหรือพันธะระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง จึงเรียกทฤษฎีนี้ว่าทฤษฎีพันธะระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองหรือทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยง

หลักการเรียนรู้ของธอร์นไดค์ ทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไดค์ กล่าวถึงการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองโดยมีหลักพื้นฐานว่า การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองที่มักออกมาในรูปแบบต่างๆ หลายรูปแบบ โดยการลองผิดลองถูกจนกว่าจะพบรูปแบบที่ดีหรือเหมาะสมที่สุด

การนำกฎการเรียนรู้ไปใช้ในการเรียนการสอน

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนโดยการลองผิดลองถูก

2. การนำกฎแห่งความพร้อมมาใช้ การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพสูงเมื่อผู้เรียนมีความพร้อม ฉะนั้นจึงส่งเสริมจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้งสภาพกาย จิตใจ ภูมิหลังและแรงจูงใจของผู้เรียน เป็นต้น

3. การนำกฎการฝึกหัดมาใช้ ผู้สอนไม่ควรเน้นการสอนเพียงเพื่อรู้เพียงอย่างเดียว แต่การสอนให้ตระหนักถึงคุณค่า ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการเรียนรู้นั้นย่อมสำคัญกว่านั้น การที่จะสอน และให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ได้จะต้องใช้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างแจ่มชัด ซึ่งหมายถึงการเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติขณะที่เรียน และนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญและนำไปใช้บ่อยๆ

ในเรื่องการนำเอากฎการฝึกหัดมาใช้ เบอร์นาร์ด ได้เสนอแนะไว้ดังนี้

1. เปิดโอกาส ครูต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนใช้ความรู้จากห้องเรียนเสมอ เรียนรู้ตนดรีก็ให้มีการแสดงออกจริงๆ ในงานต่างๆ ของชุมชน เป็นต้น จัดเป็นการเชื่อมโยงหรือทำให้เกิดความต่อเนื่องในสิ่งที่เรียนระหว่างในชั้นเรียนและนอกห้องเรียน เป็นต้น

2. การทดสอบ ครูควรกำหนดให้มีการทดสอบหรือตอบคำถามต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มาให้มากกว่าหรือบ่อยครั้ง จะทำให้นักเรียนได้ใช้ความรู้อยู่เสมอๆ

3. เผชิญสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ ครูควรจัดการเรียนการสอนโดยการสร้างสถานการณ์จำลอง บทบาทสมมติหรือจัดให้นักเรียนได้เผชิญกับปัญหาในสถานการณ์จริงๆ เช่น การเรียนภาษาอังกฤษแล้วจัดกิจกรรมพบปะบุคคลเจ้าของภาษา

4. การประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ครูควรเน้นให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้โดยครูเป็นผู้เริ่มต้นตั้งแต่การถามคำถาม การสมมติ หรือการลองให้ผู้เรียนลองนำความรู้ไปทดลองปฏิบัติแล้วนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับ เพื่อเน้นให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจตรงจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ชัดเจนขึ้น และสามารถปฏิบัติตามได้ด้วย

5. การเลือกจัดกิจกรรม ผู้สอนควรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนการสอนที่ไม่ใช่เน้นการจำ หรือทำตามแบบเดิมตลอดเวลา ควรจะได้เลือกวิธีการสอนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้แจ้งและนำวิธีการสอน กิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้ได้นำกฎเกณฑ์ วิธีการไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6. การนำกฎแห่งผลที่พอใจมาใช้ ครูควรส่งเสริมให้เกิดความพอใจจากการเรียนรู้ ด้วยการรู้จักผู้เรียนอย่างแท้จริงว่า มีความสามารถ ความสนใจเพียงใด แค่ไหน และพยายามจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน ตลอดจนการมอบหมายงานหรืออื่นๆ โดยยึดผู้เรียนเป็นหลัก จะทำให้ผู้เรียนมีกำลังใจและอยากเรียนรู้เพิ่มเติมอีก การจูงใจและการเสริมด้วยวิธีต่างๆ ควรจะได้นำมาใช้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกพอใจ สนุกสนานเพลิดเพลินช่วยเสริมสร้างให้อยากเรียนต่อเนื่องกันไป

7. บรรยากาศในการเรียนการสอน ที่ทำให้นักเรียนเกิดความพอใจ ซึ่งผู้สร้างบรรยากาศในห้องเรียน คือ ผู้สอนและผู้เรียนได้ช่วยกันสร้างสรรค์บรรยากาศอบอุ่นปลอดภัยและเป็นประชาธิปไตยทั้งผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนควรมีลักษณะดังนี้

7.1 บุคลิกภาพของครู ยิ้มแย้ม แจ่มใส อารมณ์คงที่ สนุกกับการทำงานหรือการสอนจริงใจเป็นกันเอง

7.2 การมอบหมายงาน ควรเน้นความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน และเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนไม่ง่ายเกินไป และไม่ยากเกินไป แต่ควรมีลักษณะท้าทายผู้เรียนและผู้เรียนสามารถทำได้สำเร็จ

7.3 รายงานความก้าวหน้า ครูควรแจ้งผลการเรียนของกิจกรรมต่างๆ ให้เด็กรับทราบเป็นระยะตลอดเวลาที่เรียน เพื่อเด็กจะได้เกิดกำลังใจและรักษามาตรฐานของตนไว้ให้ดียิ่งขึ้น หรือเด็กได้มีโอกาสปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเป็นลำดับ

7.4 แรงเสริมทางบวก ครูควรให้แรงเสริมกำลังใจในผลงานความสำเร็จของนักเรียนด้วยการแนะนำ ชมเชย ยอมรับ ยกย่อง เพื่อให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจ มีกำลังใจและเกิดความอบอุ่นมั่นคง และพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ดีต่อไป

7.5 จัดเตรียมอุปกรณ์ ครูควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนและอุปกรณ์อื่นๆ ที่ช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวก น่าสนใจ และมีผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก (อารี พันธ์มณี, 2546 : 112-120)

สรุปทฤษฎีของธอร์นไดค์ได้ว่า การนำกฎการเรียนรู้ไปใช้โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนลองผิดลองถูก การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพสูงเมื่อผู้เรียนมีความพร้อมทั้งสภาพกาย จิตใจ ภูมิหลังและแรงจูงใจของผู้เรียน ผู้สอนไม่ควรเน้นการสอนเพียงเพื่อรู้เพียงอย่างเดียว แต่การสอนให้ตระหนักถึงคุณค่า ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติขณะที่เรียนและนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจตระหนักถึงความสำคัญและนำไปใช้บ่อยๆ

1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ความเข้าใจ

เจตคติที่อธิบายด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ความเข้าใจ

1. ทฤษฎีความขัดแย้งด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Dissonance Theory) เฟสติเจอร์ อธิบายว่า องค์ประกอบของเจตคติ คือ ความรู้ความเข้าใจ ซึ่งได้แก่ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงต่างที่แต่ละคนได้รับบางครั้งก็พบว่า ความรู้ความเข้าใจมีลักษณะที่ขัดแย้งกัน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจและไม่สบายใจ จึงปรับความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกันนั้นเป็นการเปลี่ยนเจตคติ เช่น คนมีเจตคติว่าคนแต่งตัวดีเป็นคนแต่งตัวดี อาจไม่ใช่คนฐานะดีก็ได้ จะทำให้เขาเกิดความขัดแย้งน้อยลง เนื่องจากเขาเป็นคนที่แต่งตัวดีแต่ฐานะไม่ดี เป็นต้น

2. ทฤษฎีความสมดุล (Balance Theory) ไฮเดอร์ มีแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ว่า เจตคติแต่ละคนในสังคมที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ไปในทางที่สอดคล้องกันกับเจตคติของอีกคนหนึ่ง เพื่อให้เกิดความสมดุล เมื่อเกิดสภาวะที่ไม่สมดุล บุคคลก็จะพยายามหาทางออกในการเปลี่ยนเจตคติ ให้เข้าสู่สภาวะสมดุล เช่น เปลี่ยนทิศทางของเจตคติที่มีต่อสิ่งของหรือเปลี่ยนทิศทางของเจตคติที่มีต่อบุคคล หรือชักจูงให้อีกฝ่ายหนึ่งเปลี่ยนตามตนเอง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551 : 262-263)

สรุปทฤษฎีความขัดแย้งด้านความรู้ความเข้าใจได้ว่า ความรู้ความเข้าใจมีลักษณะที่ขัดแย้งกันทำให้เกิดความไม่เข้าใจและไม่สบายใจจึงปรับความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกันนั้นเป็นการเปลี่ยนเจตคติ ส่วนทฤษฎีความสมดุลเจตคติแต่ละคนในสังคมเมื่อเกิดสภาวะที่ไม่สมดุลบุคคลก็จะพยายามหาทางออกในการเปลี่ยนเจตคติให้เข้าสู่สภาวะสมดุล

1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของแอทคินสัน

1.4.1 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของแอทคินสัน อธิบายถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าในสถานการณ์หนึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีความพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้าผลงานสูงกว่าหรือเท่าเกณฑ์มาตรฐานถือว่าประสบผลสำเร็จตามความคิดของเขา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความคาดหวัง 2) สิ่งล่อใจ 3) แรงจูงใจจากความพึงพอใจในการแสวงหาความสุข และหลีกเลี่ยงความผิดหวัง

1.4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ แมคเคลแลนด์ กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ 1) มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความสำเร็จหรือความล้มเหลว 2) มีความมุ่งมั่นพยายามชอบทำงานที่ท้าทายความคิดและความสามารถ 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้หน้าที่และภารกิจของตนเอง 4) มีความรอบรู้ในการตัดสินใจและติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง 5) มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ 6) มีความสามารถที่จะ

เลือกทำงานที่ประสบความสำเร็จได้มากและด้วยความสามารถที่มีอยู่ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551 : 231-234)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีคุณลักษณะ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความสำเร็จหรือความล้มเหลว มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้หน้าที่และภารกิจของตนเอง มีความสามารถที่จะเลือกทำงานที่จะประสบความสำเร็จได้มาก

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ

ปัญญา คำสุวรรณ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คุณลักษณะครูด้านความรู้ภาษาอังกฤษของครูและด้านความสามารถในการสอน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของครู ดังนั้นครูเป็นผู้บทบาทที่สุดในการดำเนินการเรียนการสอน ถ้าครูทำการสอนได้อย่างมีคุณภาพจะทำให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542) กล่าวว่าครูภาษาอังกฤษต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. รักการสอน เข้าใจผู้เรียน มีจิตสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักแก้ปัญหาและสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทัศนคติเชิงบวก
4. รู้วิธีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา
5. มีความรู้เรื่องสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โครงสร้างทางสมองการทำงานของสมอง จิตวิทยาการเรียนรู้
6. มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ เช่น การกระตุ้นความสนใจ การอธิบายด้วยเหตุด้วยผล การรับรู้ความรู้สึกของผู้เรียน การทำงานเป็นทีม การฝึกสมาธิ ฯลฯ
7. สามารถใช้ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้และเทคนิคการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน
8. มีทักษะการประเมินผลการเรียน การซ่อมเสริม การวิจัยในชั้นเรียน

รัชนีพร จาวรุ่งวณิชสกุล (2543) ศึกษาพฤติกรรมการสอนภาษาอังกฤษและหลักการปฏิบัติงานของครูต้นแบบวิชาภาษาอังกฤษ พบว่า ครูมีการเตรียมแผนการสอนล่วงหน้า จัดเตรียมกิจกรรมสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียนและเนื้อหา เตรียมสื่อ เครื่องมือวัดและประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูมีการเตรียมความพร้อมด้วยกิจกรรมเร้าความสนใจ มีการแจ้งจุดประสงค์ในการเรียนรู้และทบทวนความรู้เดิม ดำเนินการสอน การพูด การเขียน และใช้ขั้นตอนการสอนฟังและอ่าน จัดกิจกรรมและสื่อที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติทักษะในรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย สร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่างๆมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

จิรากุล พิพัฒนตันติศักดิ์ (2548) กล่าวว่าพฤติกรรมการสอนเป็นการกระทำหรือการแสดงออกของครูทั้งที่เป็นภาษาพูดและกิริยาอาการ เกิดขึ้นในการดำเนินการเรียนการสอนแบ่งเป็น 3 ขั้น คือ ก่อนสอน ขณะสอน และหลังสอน โดยมีจุดประสงค์ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาทั้งด้านการเรียนรู้ เจตคติและทักษะตามที่ได้ตั้งจุดประสงค์ไว้ พฤติกรรมการสอนมีความสำคัญหลายประการ เช่น พฤติกรรมการสอนเป็นสิ่งที่มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้พฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการเรียนเป็นกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันอย่างใกล้ชิด ดังนั้นพฤติกรรมการเรียนที่ดีหรือไม่ดี จึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครูเป็นอย่างมาก

อาร์มสตอง (Armstrong, 1973 : 51-55) ได้เสนอบทความเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพไว้เป็นข้อๆ ดังนี้ คือ 1) เตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ประเมินผลการสอนของตนเองอยู่เสมอ 3) พัฒนาทักษะในการสอนของตนเอง 4) มีเทคนิคในการกระตุ้นนักเรียนให้สนใจเรียน 5) ประยุกต์ใช้หลักทางจิตวิทยาให้เป็นประโยชน์แก่การเรียนการสอน 6) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียนการสอน 7) เข้าใจและนำหลักการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน 8) สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เป็นประชาธิปไตย 9) ปรับปรุงกิจกรรมในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม 10) ปรับปรุงตนเองให้คุ้นเคยกับสภาพของกลุ่มนักเรียน 11) ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา 12) จัดกิจกรรมและสภาพการเรียนให้ส่งเสริมลักษณะและพฤติกรรมที่ปรารถนาของนักเรียน 13) ช่วยเหลือนักเรียนแต่ละคนให้ได้รับความสำเร็จ 14) พัฒนาตนเองทางด้านความรู้และสติปัญญา 15) มีเทคนิคการวัดผลที่ดีและใช้ผลจากการทดสอบในการปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนการสอน 16) มีเทคนิควิธีสอนพิเศษสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็ว 17) ช่วยนักเรียนแต่ละคนให้ปรับตัวได้ 18) ช่วยลดความวิตกกังวลของนักเรียน 19) มีการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล 20) ให้คำแนะนำช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดทักษะในการทำงาน

แอนเดอร์สัน (Anderson, 1982 : 37-54) ได้ศึกษาความแตกต่างของครูที่มีประสิทธิภาพและครูที่ไม่มีประสิทธิภาพ ได้พบตัวแปรที่ทำให้ครูมีประสิทธิภาพดังนี้ คือ 1) อธิบายวัตถุประสงค์ของบทเรียน หน่วยการเรียนที่ต้องการให้นักเรียนเรียนรู้อย่างแจ่มแจ้ง 2) ใช้อุปกรณ์วัสดุเกี่ยวกับการสอนหลายชนิด 3) เตรียมการสอนและเครื่องมือที่จะใช้ในการสอน 4) ใช้หนังสือประสบการณ์ กิจกรรมที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 5) บอกนักเรียนถึงความสำคัญของบทเรียน 6) รู้จักใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ทุกวินาที และปรับเนื้อหาให้เหมาะสม โดยคิดถึงระยะเวลา ความใส่ใจของนักเรียน 7) ครูควรสอนให้นักเรียนมีอัตราความสำเร็จในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ 8) เนื้อหาที่สอนเป็นที่น่าสนใจแก่ นักเรียน 9) การตั้งความคาดหวังของครูและการตั้งเกณฑ์ของความสำเร็จของนักเรียนจะต้องเหมาะสม ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป

ชวาทซ์ (Schwartz, 1980 : 120-123) กล่าวถึงเกณฑ์ในการคำนึงถึงประสิทธิภาพการสอน ซึ่ง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความสามารถที่จะสื่อสารอย่างมีประสิทธิผล (Ability to communicate effectively) ซึ่งประกอบด้วยการพูดที่ชัดเจน การจัดเนื้อหาวิชารูปแบบการสอน การกระตุ้นให้นักศึกษาได้คิด

2. มีความรู้ดีในสาขาวิชาที่สอน (Knowledge of the field) กล่าวคือมีความรู้พื้นฐานที่ดีในเนื้อหาวิชาเช่นเดียวกับมีความรอบรู้ในเนื้อหาใหม่ในสาขาวิชานั้นๆ

3. มีความเข้าใจในเทคนิคการประเมินผล (Instructor's evaluation techniques) เช่น ความยุติธรรมในการให้คะแนน ความยุติธรรมของแบบสอบ การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนทันทีทันใดหลังจากสอน

4. ลักษณะนิสัยส่วนตัว (Personal attributes) เช่น ความกระตือรือร้นในงาน การแสดงออก ซึ่งความเชื่อมั่น การแสดงออกด้วยสมอง และด้านร่างกายที่มีพลัง การแต่งตัวเหมาะสมกับบทบาทความเป็นครู เป็นคนใจคอกว้างขวาง เมตตากรุณา

สุรางค์ โค้วตระกูล (2550) ได้สรุปครูที่ดีและมีวิธีสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ครูที่มีการสอนที่รับรองได้ว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ โบรฟี่ นักจิตวิทยาการศึกษาได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการสอนการเรียนรู้ได้ให้ความหมายของการเป็นครูที่ดี และมีประสิทธิภาพว่าเป็นครูที่สามารถสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

จิตดรา พิกุลทอง (2552) กล่าวว่าครูที่จะมีวิญญาณแห่งความเป็นครูนั้นจะต้องมีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน คือ

1. รอบรู้ สอนดี ครูต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษา หลักการศึกษา นโยบายการศึกษา แผนและโครงการพัฒนาการศึกษา จะต้องมีความรอบรู้อย่างเชี่ยวชาญในเรื่องหลักสูตร วิธีสอนและวิธีประเมินผลการศึกษา จะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมีพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน อีกทั้งสามารถให้บริการแนะแนวในด้านการเรียน รวมทั้งสามารถปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน คือ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและโลก

2. คุณธรรม จรรยาบรรณ ครูต้องมีความศรัทธาในวิชาชีพครู ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ เพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครูมีความรับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อสังคม ชุมชนและนักเรียน และความปรารถนาดีต่อนักเรียนอุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโต และพัฒนาการในทุกด้าน

3. มุ่งมั่นพัฒนา ครูต้องรู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจใฝ่รู้ และการศึกษาหาความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนด้วย

องค์ประกอบการสอนของครูที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ต้องเป็นนักมนุษยนิยม คือ ผู้ที่ยอมรับนักเรียนอย่างจริงใจ ให้ความอบอุ่น มีความเข้าใจนักเรียน มีความยุติธรรม และมีคุณลักษณะของครูตามทัศนะของนักจิตวิทยามนุษยนิยม และเป็นกัลยาณมิตรของนักเรียน

2. เป็นผู้ที่มีความรู้ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนการสอน คือ ครูต้องเข้าใจธรรมชาติของกระบวนการเรียนรู้และสามารถที่จะให้วิธีสอนที่เหมาะสม และจูงใจให้นักเรียนอยากเรียนรู้ ครูจะต้องใช้วิธีการประเมินผลที่สามารถบอกได้ว่าการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นจริง

3. เป็นผู้ที่รู้จักนักเรียน ครูไม่เพียงแต่เป็นผู้สอนนักเรียนทางวิชาการเท่านั้น

4. เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางวิชาการ โดยเฉพาะในวิชาต่างๆ ที่คนจะต้องสอนสำหรับความรู้ด้านวิชาการนั้น

5. เป็นผู้นำที่ดีและเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจะช่วยนักเรียนให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

6. มีทักษะในการจัดการห้องเรียนให้เอื้อการเรียนรู้

7. เป็นผู้ที่นิยมในวิธีการวิทยาศาสตร์และเข้าใจกฎแห่งพฤติกรรม

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ครูต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน มีความศรัทธาในวิชาชีพครู ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา ทักษะและเทคนิคการสอน จัดบรรยากาศในการเรียนการสอนให้เหมาะสม มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการสอน มีการพัฒนาตนเอง การเตรียมการสอน การวัดผลประเมินการสอน ใช้จิตวิทยาในการสอน ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม ครูสามารถสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กระตือรือร้น กล้าแสดงออก แต่งตัวเหมาะสม มีจิตใจเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบ มีความปรารถนาที่ดีต่อนักเรียน อุทิศตนเองและเวลา ให้ความอบอุ่นและเข้าใจนักเรียน มีความยุติธรรม

3. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ

3.1 ลักษณะความเป็นครูภาษาอังกฤษ

สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมุฎราชกุมาร ได้พระราชทานพระราโชวาทแก่ครูอาวุโส ประจำปี 2527 ณ ศาลาดุสิดาลัย วันพฤหัสบดีที่ 18 ตุลาคม 2527 ที่เกี่ยวข้องกับครูดี คือ

“ผู้ทำงานเป็นครูต้องมีความสามารถพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติพิเศษ และต้องมีหน้าที่พิเศษ นอกเหนือขึ้นไปกว่าผู้ทำงานอาชีพอื่นๆ เป็นอันมาก ที่กล่าวเช่นนั้นเพราะครูนั้นถือว่าเป็นบุพการีที่สองรองจากบิดามารดา มีหน้าที่ต้องดูแลอบรมพร้อมทั้งให้การศึกษากุลบุตรกุลธิดาให้มีความรู้ ความฉลาดสามารถและคุณธรรมดี สำหรับที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างเป็นสุขและเจริญมั่นคง ดังนั้นครูทุกคนนอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังจะต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติพิเศษ คือ ความสุจริต ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีเมตตา ปรารถนาดีต่อศิษย์

เป็นพื้นฐานทางจิตใจอย่างหนักแน่นจึงจะสามารถทนลำบากตรากตรำ อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ความดีให้แก่ศิษย์ได้ ตลอดเวลาที่ทำหน้าที่ครูนั้นยังจะต้องยอมเสียสละความสุขส่วนตัว ต้องสำรวจระมัดระวังความประพฤติปฏิบัติทุกอย่างอย่างเคร่งครัดไม่ปล่อยตัวปล่อยใจไปตามความสุขสนุกสนาน ซึ่งไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของครูอีกด้วยและเมื่อคำนึงถึงผลตอบแทน เช่น รายได้ หรือฐานะ ตำแหน่ง แล้วก็ไม่ทัดเทียมกับอาชีพอื่นๆ อีกหลายอย่าง สิ่งตอบแทนที่เราจะได้รับมีความสุขทางใจ คือ ความปีติอิ่มเอมใจที่ได้เป็นผู้ปลูกฝังความรู้ ความดี ความสามารถ ให้แก่ศิษย์และได้เห็นศิษย์เหล่านั้นสามารถประกอบสัมมาชีพเลี้ยงตนเป็นหลักฐาน และดำรงตนเป็นคนดีมีประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมเห็นได้ว่าผู้ทำงานเป็นครูได้ยั่งยืนจะต้องมีความรัก ความศรัทธาในความเป็นครูอย่างแน่วแน่ พร้อมทั้งมีความเสียสละเป็นอย่างสูง สมควรแก่การเทิดทูนเคารพอย่างแท้จริง" (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544 : 120-143)

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติดน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วย คือ 1) ความเป็นครู 2) ปรัชญาการศึกษา 3) ภาษาและวัฒนธรรม 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) หลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ในมาตรฐานความรู้ ความเป็นครู คือ 1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาทหน้าที่ ภาระงานของครู 2) พัฒนาการของวิชาชีพ 3) คุณลักษณะของครูที่ดี 4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู 6) การเป็น

บุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำวิชาการ 7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู 9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สมรรถนะ คือ 1) รักเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน 2) อดทนและรับผิดชอบ 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) มีวิสัยทัศน์ 5) ศรัทธาในวิชาชีพครู 6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

2. มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ คือ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เดิบโตเต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

หมวด 3 มาตรฐานการปฏิบัติตน ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้อง มีมาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ (คุรุสภา, 19 กันยายน 2556)

แอนเดอสัน (Anderson. 1993 : 3-7) ได้ศึกษาบุคลิกภาพที่ดีของครูในโรงเรียนราษฎร์ พบว่า ครูที่สอนในเขตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีจริยธรรมสูงกว่าครูที่สอนในเขตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ครูที่สอนในคณะวิชาที่มีนักเรียนหญิงอยู่เป็นจำนวนมากมีจริยธรรมสูงกว่าครูที่สอนในคณะวิชาที่มีนักเรียนหญิงอยู่น้อยและครูหญิงมีจริยธรรมสูงกว่าครูชาย

เคลเดอรอน (Calderon. 1992 : 2512 A) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหารโรงเรียนในเขตวิทยาลัยชุมชนในลอสแองจีลิส พบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นตรงกันโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะการสอนที่ดี
2. ลักษณะเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดี
3. ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กำหนดตัวชี้ลักษณะครูที่ดีไว้ดังนี้

1. ต้องมีความรัก และความเข้าใจเด็ก มีความเมตตา ปรารถนาดี รักเด็ก
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส น่าศรัทธา มองโลกในแง่ดี
3. เสียสละ อุทิศเวลา เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ที่เกิดกับตัวเด็กมากกว่าส่วนตัว

4. พัฒนาตนเองเสมอ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

6. ซื่อสัตย์ อดทน ขยันหมั่นเพียร จริงใจ ตั้งใจค้นหาศักยภาพของเด็ก

7. ตั้งใจสอน มีความสามารถในการปฏิบัติงานสอน มีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

8. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถวิเคราะห์หลักสูตรเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมในชีวิตจริงในการจัดการเรียนการสอน

9. ตรงต่อเวลา จัดสรรเวลาและกิจกรรมอย่างเป็นระบบ

10. มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นแก้ปัญหาให้นักเรียนรายบุคคล

11. รักและศรัทธาในวิชาชีพ

12. ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี แต่งกายและวางตนเหมาะสม

13. ยอมรับความคิดเห็น และความสามารถของคนอื่น

14. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและเชื่อว่าเด็กทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้

15. เป็นนักประสาน ร่วมมือกับชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2543) ได้สรุปลักษณะครูที่ดีจากผลการวิจัยต่างๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านส่วนตัว ครูที่ดีควรมีลักษณะต่อไปนี้

1.1 ความประพฤติดี ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์โดยธรรมชาติศิษย์มีความโน้มเอียงที่จะประพฤติและปฏิบัติตามแบบอย่างครู ทั้งด้านจริยธรรมและการแสดงออกดังนั้น ครูจึงต้องเป็น ผู้มีความประพฤติดีทั้งในห้องเรียนและในการดำเนินชีวิต

1.2 สุขภาพกายดี ภาระงานของครูเป็นงานที่หนักและเหนื่อย ต้องทำงานตั้งแต่การเตรียมการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตรวจงาน ควบคุมความประพฤติของศิษย์ ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ศิษย์ ตลอดจนการวัดและการประเมินผลการเรียน ครูจึงต้องมีสุขภาพกายที่แข็งแรงและเพื่อจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้โดยเรียบร้อยสมบูรณ์

1.3 มีสุขภาพจิตดี ครูต้องมีความอดกลั้นต่อความโกรธหรือความไม่พอใจกับความประพฤติของศิษย์ ตลอดจนอดทนต่อความรู้สึกผิดหวังที่ไม่ได้ดังใจซึ่งอาจจะเกิดจากความไม่พร้อมของศิษย์ ครูจึงต้องมีสุขภาพจิตที่ดีจึงจะทำให้ครูสามารถควบคุมตนเองได้ดี

1.4 มีบุคลิกภาพดี บุคลิกภาพเป็นส่วนที่ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือในตัวครูให้แก่ศิษย์ บุคลิกภาพหลายอย่างเป็นคุณลักษณะที่ฝึกฝนปรุงแต่งได้ เช่น การแต่งกาย ความสามารถทางการสอน วิธีการพูด มารยาททางสังคมต่างๆ เป็นต้น ศิษย์จะเกิดความเชื่อถือในตัวครูได้ง่าย หากว่าครูมีบุคลิกภาพที่ดี ยิ่งครูวางตัวดีก็จะช่วยเพิ่มความเชื่อถือให้กับศิษย์ได้มากยิ่งขึ้น

1.5 ความตรงต่อเวลา การตรงต่อเวลาเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและน่าเคารพให้แก่ครู โรงเรียนกำหนดเวลาเรียนไว้เป็นตารางเวลาที่แน่นอนในแต่ละภาคเรียน ครูต้องเป็นคนตรงต่อเวลาในการเข้าสอน ตลอดจนการตรวจงานให้เสร็จตามกำหนด การทำบันทึกต่างๆ เช่น การทำบัญชีเรียกชื่อ การทำผลการเรียน ต้องเสร็จตามเวลาด้วย

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มรพส.

1.6 เจตคติที่ดีต่อศิษย์ ครูต้องเป็นเข้าใจถึงความต้องการและความสามารถของศิษย์ ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ ของศิษย์ รู้จักยอมรับความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ศิษย์ได้แสดงความคิดเห็น พร้อมที่จะช่วยเหลือศิษย์ ครูช่วยกระตุ้นให้ศิษย์มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ มีจิตใจใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.7 ความสามารถในการพูด ครูจะต้องพูดและใช้ภาษาอยู่เสมอเพื่ออธิบายหรือสั่งสอนศิษย์ ครูต้องสามารถใช้การพูดเป็นสื่อที่จะทำให้ศิษย์เข้าใจบทเรียนได้ง่าย

1.8 มีความใฝ่รู้ดี ครูที่มีความรู้ดีมักจะสามารถสอนได้ดีด้วยในการประกอบอาชีพครูนั้น การสอนเป็นงานที่สำคัญที่สุด ฉะนั้นครูจึงควรมีความรู้ในเรื่องที่จะสอนอย่างดี ครูจำเป็นต้องมีความรู้รอบตัวกว้างขวาง ทันสมัย ทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

2. คุณลักษณะทางด้านวิชาการและงานครู มีลักษณะดังนี้ คือ รอบรู้วิทยาการกว้างขวาง มีความรู้ในวิชาที่สอนดี มีความรู้ในวิธีสอนดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เจตคติต่ออาชีพ มีความสามารถในการปรับบทเรียนให้กับนักเรียน มีความเข้าใจศิษย์ มีความสามารถในการใช้กลวิธีการสอนต่างๆ

3. คุณลักษณะทางสังคม มีดังนี้

3.1 สัมพันธภาพที่ดีกับศิษย์ หน้าที่ของครูไม่ใช่แต่ทำการสอนเท่านั้น ต้องอบรมกล่อมเกลานิสัยใจคอ ความประพฤติของศิษย์ และจะต้องสามารถเป็นผู้นำและช่วยเหลือในการทำกิจกรรมต่างๆ

3.2 สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนครูในโรงเรียน

3.3 สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับผู้ปกครอง

3.4 สัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลทั่วไปในชุมชนและท้องถิ่น

ถวิล มาตรเลี่ยม (2543) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะส่วนตัวของครูที่มีประสิทธิภาพควรมีดังนี้

1. เอาใจใส่ อาทร และเห็นอกเห็นใจคน เพราะครูนั้นเกี่ยวข้องอยู่กับการพัฒนาบุคคลให้เจริญงอกงามตามอัตภาพของแต่ละคน ดังนั้น ครูต้องเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่อยู่ร่วมในสังคมให้ความสนใจและตระหนักถึงบทบาทของคนอื่น ยอมรับในความมีศักดิ์ศรีและเกียรติยศของแต่ละบุคคลโดยไม่มีเงื่อนไขอื่น

2. อดทนอดกลั้น กับความหลากหลายของวัฒนธรรม เชื้อชาติ ความเชื่อ และศาสนา นั่นคือ ครูจะต้องเคารพในวัฒนธรรมประเพณี เชื้อชาติ ศาสนาที่แตกต่างกันไปเพราะสังคมมนุษย์ในสมัยปัจจุบันนี้เป็นสังคมที่นับวันจะมีความหลากหลาย ซึ่งอาจเนื่องด้วยการพัฒนาการสื่อสารคมนาคมและเทคโนโลยีสาขาต่างๆ ครูจึงต้องเป็นผู้ฝึกจิตใจตนเองให้มีความเป็นประชาธิปไตยให้มากขึ้นลดความคิดในลักษณะเผด็จการและพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3. มีอารมณ์ขัน การมีอารมณ์ขันเป็นสมบัติสำคัญประการหนึ่งของครู เพราะครูต้องเกี่ยวข้องกับนักเรียน เพื่อนครู ตลอดจนผู้ปกครอง อารมณ์ขันช่วยให้เกิดบรรยากาศใน

การสื่อสารที่ดี แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นอารมณ์ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติไม่ใช่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมายั่วยุเป็นรูปแบบของความรู้สึกที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ทำให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ชวนหัว ไม่เครียด ปราศจาก การต่อสู้ต่อต้านการกระทบกระแทก รวมถึงความสามารถทำให้คนอื่นหัวเราะและขบขันเกิดความรื่นเริง สดชื่น และมองโลกในแง่ดี

4. ความมั่นคงในอารมณ์ และความสามารถควบคุมอารมณ์ ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมและคงเส้นคงวาจะไม่ปกครองโดยใช้อารมณ์และฝังตัวเองอยู่กับความคับข้องใจและความยุ่งยากในแต่ละวัน จะต้องรู้ถึงวิธีปลดปล่อยอารมณ์ผ่อนคลายความตึงเครียดและแสวงหาความสนุกสนานรื่นเริงไม่หย่อนยาน หรือตึงเครียดสุดขอบใดขอบหนึ่งอย่าอ่อนไหวกับเหตุการณ์จนเกินควรสามารถควบคุมดนเองมีสติยั้งคิด ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความคิดอิสระเป็นของดนเอง

5. ได้รับการศึกษาและอบรมดี จะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งความรู้ทั่วไป และความรู้วิชาเฉพาะที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนรอบรู้ในเหตุการณ์แวดล้อมอย่างกว้างขวางนั่นคือต้องเป็นผู้อ่านหนังสือ ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ ทันสมัย ทันเหตุการณ์

6. มีทักษะการสื่อสารข้อความ โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ

6.1 การแสดงออกด้วยการพูด ครูจะต้องพูดด้วยน้ำเสียงชัดเจน แจ่มใส แยกแยะประเด็นได้ พูดสำเนียงถูกต้อง ระดับการใช้เสียงมีความหมาย นุ่มนวล ไม่พูดจากระโชกโฮกฮาก หรือเจือด้วยอารมณ์โกรธบึ้ง ตลอดจนไม่พูดตะกุกตะกัก หรือติดอ่าง

6.2 การถ่ายทอดสู่บุคคลอื่น ครูจะต้องสามารถเข้าใจและจับประเด็นการพูดของคนอื่นได้ มีความตั้งใจและสนใจที่จะฟังความคิดเห็นของคนอื่นอย่างแท้จริง โดยปราศจากการขัดจังหวะหรือรบกวน ต้องเป็นผู้ที่ดี มีเจตคติความรู้สึกและอารมณ์ที่แสดงออกและรับฟังคนอื่น

6.3 มีกาลเทศะ สามารถที่จะเลือกใช้คำพูดของคนอื่นได้ให้ถูกกับสภาพและเหตุการณ์ คือสอดคล้องกับเรื่องสถานที่ เวลา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ฟังหรือผู้เกี่ยวข้อง

7. มีดรรกในการคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดดี และแสดงออกมาอย่างชัดเจน มีเหตุผล มีขั้นตอนและต่อเนื่องสามารถวิพากษ์ วิจารณ์และแยกแยะประเด็นได้ถูกต้องแม่นตรง

8. สุขภาพอนามัยและบุคลิกภาพดี ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพพลานามัยดีทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่มีข้อบกพร่องทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงลักษณะท่าทางการแสดงออกดี

9. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเสาะแสวงหานวัตกรรม คือ มีความคิดริเริ่มและทดลองปฏิบัติในแนวใหม่ สามารถที่จะตอบคำถามแก้ปัญหาด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถกำหนดสถานการณ์ต่างๆ ด้วยตนเอง การริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้เกิดสิ่งใหม่และมีทิศทางในการกำหนดและพิจารณาสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นหานวัตกรรมจะเป็นผู้สร้างแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

10. พึ่งพาตนเอง มีความเชื่อมั่นตนเองและมีความรับผิดชอบ ครูที่มีศักยภาพสูงจะไม่ขึ้นอยู่กับแนวทางปฏิบัติ หรือคำแนะนำที่คนอื่นกำหนดให้เพียงอย่างเดียว แต่เขาจะต้องรู้และเข้าใจในภาระหน้าที่ที่เขาเองจะต้องกำหนดเอง และปฏิบัติได้อย่างประสบผลสำเร็จ เขาจะต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของเขาเอง สามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้ และสามารถที่กำหนดและยอมรับในพฤติกรรมใดๆ ที่เขาปฏิบัติเป็นคนกระตุ้นตนเอง เตือนตนเอง แนะแนวตนเองและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำหรือผลที่เกิดจากการกระทำของเขา

จิตตรา พิกุลทอง (2552) กล่าวว่าคุณลักษณะของครูที่ดีนั้นจะมีลักษณะที่สำคัญๆ ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติส่วนตัวดี เช่น บุคลิกภาพดี มีความรู้ ความสามารถและมีความประพฤติดี เป็นต้น

2. สอนดี มีความสามารถในการสอน เช่น การเตรียมการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสมและทันสมัย ทำให้ผู้เรียนเข้าใจได้แจ่มชัด ปฏิบัติตามได้เป็นต้น

3. มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ เช่น มีเมตตากรุณา ยุติธรรม มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู เป็นต้น

4. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา เช่น การศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ หวังผลเป็นเลิศในงานที่ปฏิบัติเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม

5. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ทั้งกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง นักเรียนและประชาชนทั่วไป

สรุปคุณลักษณะของความเป็นครูที่ตีตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้ว่า ครูต้องขยัน มีความกระตือรือร้น ใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละความสุขส่วนตัว อดทนอดกลั้น ประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผนอันดี ประพฤติตัวอย่างมีความระมัดระวัง มีเมตตาหวังดีต่อศิษย์ มีเจตคติที่ดีต่อศิษย์และวิชาที่สอน มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู ครูต้องมีความรอบรู้ทั้งเนื้อหาและวิธีสอน พัฒนาตนเองเสมอ มีการวางแผนเกี่ยวกับการสอน มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง มีการแต่งกายได้เหมาะสม อารมณ์ดี มีความมั่นคงในอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเด็ดขาดใน การตัดสินใจ

3.1.1 บุคลิกภาพของครู

บุคลิกภาพส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองและองค์กร เพราะบุคคลที่มีความสามารถและมีตำแหน่งสูงย่อมต้องทำงานร่วมกับคนจำนวนมาก การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต้องมีลักษณะที่ดีหรือมีบุคลิกภาพที่ดีจึงจะสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นๆ สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นที่ติดต่อด้วยมีความรู้สึกพอใจเกิดความนิยมชมชอบ รู้สึกประทับใจ ยินดีร่วมด้วยความเต็มใจ จะทำให้การทำงานร่วมกันประสบความสำเร็จได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ เกิดประโยชน์ร่วมกันต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร บุคลิกภาพที่ดีที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเปรียบเหมือนขุมทรัพย์ ขุมพลังอันยิ่งใหญ่ทั้งในด้านส่วนตัวและการประกอบอาชีพ ก่อให้เกิด

ประโยชน์ความสำเร็จทั้งทางด้านการเงิน ตำแหน่งและสังคม บุคลิกภาพจึงเป็นขุมทรัพย์ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

1. ความสำคัญของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นลักษณะที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต การงานและสังคม ซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้า คุณประโยชน์และความสำเร็จของบุคคล ดังนี้

1.1 ความมั่นใจ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะมีความรู้สึกมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและการกระทำกิจกรรมต่างๆ อันส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีอีกด้วย ทำให้ผู้พบเห็นผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจและเกิดความเชื่อมั่นต่อบุคคลนั้น

1.2 ความสำเร็จ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี สามารถสร้างความศรัทธาเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ประกอบกับมีความเชื่อมั่นในตนเอง จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับความสามารถเรียกความศรัทธาให้ผู้พบเห็นและร่วมงานให้ความร่วมมือ จึงทำให้ได้รับความสะดวกพร้อมเพรียงและปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ดี

1.3 ความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะมีลักษณะเอกลักษณ์เฉพาะตัวและเป็นตัวของตัวเอง จึงสามารถแสดงตนได้อย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

1.4 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี จะตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งไม่เหมือนใครและแสดงลักษณะของตนเอง ทั้งในด้านรูปร่าง นิสัย สติปัญญา จึงทำให้ผู้พบเห็นยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ ช่วยให้สามารถรู้จักและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้

1.5 การปรับตัว บุคคลที่มีลุคลิกภาพดี มีความเป็นตัวของตัวเองตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงสามารถปรับตนให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้นสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลที่แวดล้อมและเกี่ยวข้องได้

1.6. การยอมรับของกลุ่ม บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ต้องตาต้องใจนิยมชมชอบ ศรัทธาเชื่อมั่น และได้รับการยอมรับจากกลุ่มเป็นอย่างดีทำให้รู้สึกพอใจ ยินดีและมีความมั่นคงทางด้านจิตใจ

1.7 การคาดหมายจากพฤติกรรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีแตกต่างกันทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ เช่น บุคคลที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มักเป็นคนที่มีมนุษย์สัมพันธ์ดี เป็นต้น

2. ประเภทของบุคลิกภาพ

ตามแนวคิดของนักวิชาการ นักจิตวิทยาและนักมนุษยสัมพันธ์ ได้แบ่งบุคลิกภาพดังนี้

2.1 บุคลิกภาพภายนอก หมายถึง สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนจากสภาพภายนอกของบุคคลที่สามารถปรับปรุง ได้แก่ รูปร่างหน้าตา รวมทั้งการแสดงออกทางสีหน้าและ แววตา หน้ายิ้มแย้มแจ่มใส บูดบึ้ง ขมวดคิ้ว รูปร่างอ้วนผอม สูงต่ำ เป็นต้น การพูดจา รวมทั้งการแสดงออกทางวาจา คำพูดสุภาพ พูดชัดถ้อยชัดคำ การแต่งกาย ลักษณะการแต่งกายเรียบร้อย ฉูดฉาด ทันสมัย ล้าสมัย กิริยาท่าทาง รวมทั้งการแสดงออกทางอากัปกิริยาท่าทาง การยืน เดิน นั่ง

2.2 บุคลิกภาพภายใน หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ต้องอาศัยการสังเกต และมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของบุคลิกภาพภายนอก เป็นเรื่องที่ต้องสังเกต เช่น ความคล่องแคล่ว อารมณ์ อุปนิสัยใจคอ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ ความกระตือรือร้น ความรอบรู้ เป็นต้น

3. ลักษณะบุคลิกภาพที่ดี

แอนดรู คาร์เนกี ผู้ประสบความสำเร็จทางธุรกิจอันยิ่งใหญ่ของประเทศสหรัฐอเมริกา ยอมรับว่า บุคลิกภาพเป็นความสำคัญอันดับแรกที่ก้าวไปสู่ความสำเร็จ มีดังนี้

1. เป็นผู้เข้าถึงจิตใจคน เข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่น สามารถดอบสนองได้เหมาะสม
2. มีจุดมุ่งหมายแน่นอน ทำอะไรทำจริง
3. มีการแต่งกายที่เหมาะสมกับกาลเทศะ วัย สะอาดเรียบร้อยและมีความประณีต
4. มีท่าทีทางกิริยาอาการเคลื่อนไหวทั้งการเดิน ยืนและทำงานที่เหมาะสมแคล่วคล่อง
5. น้ำเสียงนุ่มนวลชวนฟัง เสียงไม่กระโชกโฮกฮาก
6. มีความสัตย์ซื่อ ไม่บิดเบือนหรือไม่รักษาสัญญา
7. รู้จักใช้ถ้อยคำ คำพูดที่เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะแก่ผู้ฟัง พูดจาไพเราะ
8. เป็นคนคงเส้นคงวามีความคงที่สม่ำเสมอทั้งในการแสดงต่อผู้อื่นและต่อการทำงาน
9. มีอารมณ์ขัน รู้จักมองในแง่มุมที่แปลกใหม่ เปลี่ยนมุมมองเห็นเป็นอารมณ์ขัน
10. ไม่เห็นแก่ตัวมากเกินไป และไม่เอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง
11. แสดงสีหน้าเป็นมิตรกับคนทั่วไป ยิ้มแย้มแจ่มใส
12. มีความคิดทางบวก คิดแค่ด้านดี
13. มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ตื่นตัวอยู่เสมอ
14. มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงดี ไม่เจ็บไข้
15. มีปฏิภาณไหวพริบ ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
16. มีศิลปะในการคบหาสมาคมกับคนและเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี

17. มีความรู้รอบเป็นอย่างดี สนใจติดตามข่าวสารข้อมูล ทั้งจากสื่อต่างๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

18. เป็นนักฟังที่ดี ฟังอย่างตั้งใจแสดงความสนใจจริง

19. มีศิลปะในการพูด พูดด้วยความจริงใจ ทำให้ผู้ฟังเกิดความคล้อยตามได้

20. มีศิลปะในการดึงดูดใจผู้พบเห็น มีท่าทีที่ผู้พบเห็นสนใจ (อารี พันธ์มณี, 2546 : 65-75)

บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความประทับใจ ความศรัทธา ให้แก่ผู้ที่พบเห็น อีกทั้งยังเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลอีกด้วย ดังนั้นครูจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์ ครูต้องพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสม ทั้งนี้ต้องวิเคราะห์ตนเอง ปรับปรุงตนเอง ฝึกฝนตนเองและประเมินตนเอง ลักษณะของครูที่ดีควรมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิชาชีพครู ครูต้องมีความศรัทธาในวิชาชีพครู และลักษณะของครูไทยที่พึงประสงค์ควรมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ มีความรู้ดี มีบุคลิกภาพดี และมีคุณธรรมจริยธรรม (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544 : 149)

กำพล ธนะนิมิตร (2550) กล่าวว่า บุคคลใดจะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นมากน้อยเพียงใด และจะได้รับการยกย่องให้อยู่ใน ฐานะอย่างใดในสังคม บุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งที่นอกเหนือไปจากชาติตระกูล การศึกษา ความสามารถและฐานะความร่ำรวย คนบางคนมีความรู้มาก มีความสามารถในการทำงานพอสมควร แต่แต่งกายไม่ถูกกาลเทศะ พูดจาก้าวร้าว หยาบกระด้าง หน้าตาตุร้าย ความคิดรุนแรง จะไม่ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นในสังคมดีเท่ากับคนที่มีความรู้ความสามารถพอกัน แต่แต่งกายถูกกาละเทศะ พูดจาเรียบร้อย น้ำเสียงสุภาพมีกังวานน่าฟัง หน้าตาดี ความคิดมีเหตุมีผล

จิตตรา พิกุลทอง (2552) กล่าวว่า บุคลิกภาพทุกสิ่งทุกอย่างที่คนเราแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏแก่สายตาผู้อื่น เป็นลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคลเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงออกมาทางกิริยา ท่าทาง นิสัย รูปร่าง การแต่งกาย ตลอดจนลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพอารมณ์ และจิตใจ ซึ่งต่างมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน โดยถูกหล่อหลอมกำหนดและประสบการณ์ด้วยอิทธิพลจากพันธุกรรม การเรียนรู้ ความต้องการ การปรับตัวของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เป็นต้น ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาโดยไม่หยุดนิ่ง

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคลเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงออกมาทางกิริยา ท่าทาง นิสัย รูปร่าง การแต่งกาย ตลอดจนลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพอารมณ์ และจิตใจ ครูจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์ บุคลิกภาพของครูที่ต้องมี ได้แก่ มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง รูปร่างหน้าตาดี ท่าทีสง่าผ่าเผย แต่งกายเรียบร้อย พูดจาไพเราะนุ่มนวล สงบเสงี่ยม มีลักษณะเป็นผู้นำ น้ำเสียงชัดเจน ใช้คำพูดได้เหมาะสมแก่ผู้ฟัง มีความร่าเริงแจ่มใส อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส สามารถควบคุม

อารมณ์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรอบรู้ ปฏิภาณไหวพริบ มีความคล่องแคล่ว ว่องไว ความเชื่อมั่นในตนเอง ความจริงใจ กล้าหาญ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

3.1.2 การพัฒนาตนเองของครู

ในการพัฒนาตนเองของครูนั้น มีกิจกรรมหลายอย่างที่จะช่วยพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสุปราณี ศรีฉัตรภิมุข (2542) ได้จำแนกประเภทของจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อทำให้มีความสามารถลงมือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในลำดับต่อไป หรือเพื่อเป็นพื้นฐานของความเข้าใจในอันที่จะนำเอามาปรับปรุงและประยุกต์ใช้งานทั่วๆ ไปโดยต้องใช้ศิลปะเข้าช่วยตลอดเป็นพื้นฐาน การดำรงชีพอื่นๆ รวมทั้งความรู้อันเป็นการตอบสนองความใฝ่รู้บางอย่างแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นจุดมุ่งหมายทั้งในการอบรมและการพัฒนาบุคคลขั้นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญหรือทักษะให้สามารถปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งได้หรือทำได้ด้วยความถูกต้องมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. เพื่อให้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคตินับเป็นจุดมุ่งหมายที่ยุ่งยากซับซ้อนมากที่สุด

ปวีณา ลำพาย (2544) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรครูผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมาย จึงควรมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีทั้งในระดับบุคคล หน่วยงานหรือองค์กรและประเทศชาติต่อไป ดังนั้นการพัฒนาตนเองของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองของครู เพื่อให้ตนเองได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวิธีการที่จะส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545) กล่าวว่า การพัฒนานั้นอาจเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือมนุษย์ แต่มุ่งเน้นการพัฒนาคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น ดังนี้

1. คนมีความสามารถและสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต
2. คนในสังคมมีอิสระและเสรีภาพในการตัดสินใจเลือก
3. คนในสังคมมีความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน

การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นประโยชน์ในการสนับสนุนบุคลากรได้เป็นอย่างดีในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน จึงนับว่ามีความสำคัญ การวางแผนฝึกอบรมพัฒนาที่ดีจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่า ผลที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาจะช่วยให้การพัฒนางานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และพนักงานหรือบุคลากรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

ใจนวล พรหมมณี (2550) กล่าวว่า การพัฒนาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงสุด ในขณะที่สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงและไม่หยุดนิ่งทั้งในด้านสัญลักษณ์ ภาษา เทคโนโลยี และการศึกษา นับเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กรต่างๆ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ปัจจุบันมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนา

สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข (2542) ได้จำแนกประเภทของจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อทำให้มีความสามารถลงมือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในลำดับต่อไป หรือเพื่อเป็นพื้นฐานของความเข้าใจในอันที่จะนำเอามาปรับปรุงและประยุกต์ใช้งานทั่วๆ ไปโดยต้องใช้ศิลปะเข้าช่วยตลอดเป็นพื้นฐาน การดำรงชีพอื่นๆ รวมทั้งความรู้อันเป็นการตอบสนองความใฝ่รู้บางอย่างแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นจุดมุ่งหมายทั้งในการอบรมและการพัฒนาบุคคลขั้นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญหรือทักษะให้สามารถปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งได้หรือทำได้ด้วยความถูกต้องมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. เพื่อให้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคตินับเป็นจุดมุ่งหมายที่ยุ่งยากซับซ้อนมากที่สุด

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนางาน

การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญในอันที่จะให้บุคคลในหน่วยงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่หน่วยงานต้องการ เนื่องจากบุคคลได้รับการบรรจุมานี้ยังไม่มีความสามารถหรือไม่มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน นอกจากนั้นเมื่อบุคคลได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใหม่ๆ รวมทั้งตำแหน่งใหม่ๆ จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรนั้นให้มีความเหมาะสมกับงานก่อน ปัจจุบันหน่วยงานทุกหน่วยงานพยายามพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นจึงกล่าวว่า การพัฒนาบุคคลนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนที่อยู่ในหน่วยงาน มีดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดี ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการทำงานให้มีความสำนึก รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนาย่อมสามารถที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนามาอย่างดีแล้ว

ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัตินัอยลง ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลง

3. การพัฒนาบุคลากร โดยลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานแบบลองผิดลองถูกได้

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานต่างๆในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาของตน

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และเป็นผลดีต่อองค์กรทางปัญญา

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจและมีความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ ช่วยให้การปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุตามความมุ่งหมายขององค์กร ทำให้เกิดการพัฒนางานเดิมที่ปฏิบัติกันอยู่ เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น มีผลทำให้การบริหารงานในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมศึกษาให้มีความทันสมัยตลอดเวลาทันต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้อีกด้วย

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ 5 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นวิธีพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้ประสบการณ์และปรับปรุงทัศนคติในการทำงาน และงานการสอนสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบและสามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมาก

2. การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานได้แก่ ให้บุคลากรได้ศึกษาต่อส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน ซึ่งเป็นการส่งบุคคลไปพัฒนาภายนอกหน่วยงาน หน่วยงานได้พิจารณาส่งบุคคลไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจริงๆ

3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถหรือพัฒนาความรู้ความชำนาญ หรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงาน แนะนำชี้แจง ประชุมชี้แจง การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ไปค้นคว้า ร่วมประชุมสัมมนา เป็นวิทยากร เขียนบทความ หรือเอกสารหมุนเวียน หรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง

4. การพัฒนาด้วยตนเองได้แก่ การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าประกอบกับการปฏิบัติงาน การศึกษาด่อนอกเวลาการเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การศึกษาดูงาน

5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ได้แก่ การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องหนึ่ง การพัฒนาทีมงาน พัฒนาการทำงานร่วมกัน การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ใจนวล พรหมมณี, 2550 : 44-45)

ทิพวรรณ สังขศิลา (2553) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของครูเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองของครู เพื่อให้ตนเองได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวิธีการที่จะส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของครูนั้นมีความสำคัญในอันที่จะให้ครูในหน่วยงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ ได้แก่ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น การอบรมสัมมนา การไปศึกษาดูงาน การรวมกลุ่มกันของสมาคมและชมรมวิชาชีพเฉพาะทางเพื่อพัฒนาเฉพาะด้าน การพัฒนาตามอัธยาศัยโดยจะสนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ จัดทำหนังสือและเอกสาร ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3 จรรยาบรรณของครูภาษาอังกฤษ

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายความว่า มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจาและจิตใจ ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (คุรุสภา, 19 กันยายน 2556)

อัจฉรา พลายเวช (2548) คุรุสภาได้สรรหาครูผู้จริยธรรมมารยาทดีเด่นเพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติที่เรียกว่า เข็มคุรุสดุดี ครูที่ได้เข็มคุรุสดุดีต้องเป็นผู้มีจรรยามารยาทดี ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี เป็นสมาชิกคุรุสภาไม่เคยค้างค่าบำรุง ไม่เคยได้รับเข็มคุรุสดุดีและต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก โดยพิจารณาการประพฤติตน บุคลิกภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของครู รวมทั้งการช่วยเหลือชุมชน เกณฑ์การประเมินครูเพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติคุรุสดุดี ดังนี้ คือ

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า โดยแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1.1 สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึงพาและไว้วางใจของศิษย์

1.2 ตอบสนองข้อเสนอและการกระทำของศิษย์ในการสร้างสรรค์ตามสภาพปัญหาความต้องการและศักยภาพของศิษย์

1.3 เสนอและแนะแนวทางการพัฒนาของศิษย์ตามถนัดความสนใจและศักยภาพของศิษย์

1.4 แสดงผลงานที่ภูมิใจของศิษย์ทั้งในและนอกสถานศึกษา

2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจาและจิตใจ โดยแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.1 ตระหนักว่าพฤติกรรมการแสดงออกของครูมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมของศิษย์อยู่เสมอ

3.2 พูดจาสุภาพและสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับศิษย์และสังคม

3.3 กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับคำสอนและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ โดยแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

4.1 ละเว้นการกระทำที่ทำให้ศิษย์เกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคมของศิษย์

4.2 ละเว้นการกระทำที่สกัดกั้นพัฒนาการทางสติปัญญา อารมณ์ จิตใจและสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาผลประโยชน์แก่ตนโดยมิชอบ โดยแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

5.1 ไม่รับหรือแสวงหาอามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์อันมิควรจากศิษย์

5.2 ไม่ใช้ศิษย์เป็นเครื่องหาผลประโยชน์ให้กับตนโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือความรู้สึกของสังคม

5.3 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ โดยแสดงพฤติกรรม

5.3.1 ใส่ใจศึกษาค้นคว้าริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอยู่เสมอ

5.3.2 มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง การอาชีพและเทคโนโลยี

5.3.3 แสดงออกทางร่างกาย กริยา วาจาอย่างสง่างามเหมาะสมกับกาลเทศะ

6. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู โดยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

6.1 เชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพครูว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม

6.2 เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูและสนับสนุนหรือเข้าร่วม หรือเป็นผู้นำในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู

6.3 ปกป้องเกียรติของครูและองค์กรวิชาชีพ

7. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลและชุมชนในทางสร้างสรรค์ โดยแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

7.1 ให้ความร่วมมือแนะนำปรึกษาแก่เพื่อครูตามโอกาสและความเหมาะสม

7.2 ให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์สิ่งของ แก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม

8. ครูพึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย โดยแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

8.1 รวบรวมข้อมูลและเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน

8.2 เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

8.3 สนับสนุนส่งเสริมเผยแพร่และร่วมกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรม

8.4 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อนำผลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

9. มีความเสียสละและอุทิศเพื่อประโยชน์แก่วิชาชีพครูอย่างสูง ตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติงานโดยแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

9.1 เสียสละกำลังกาย กำลังใจและทุนทรัพย์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

9.2 ปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลราชการอย่างเต็มความสามารถ

9.3 ให้ความร่วมมือกับชุมชน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ในด้านการศึกษาโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อรับรางวัลหนึ่งแสนครูดี ประจำปี 2556

ด้านการครองตน (วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ) ดังนี้

1. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในความเป็นครู
2. การมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. การมีวินัย และเคารพกฎหมาย

4. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และบุคลิกภาพ

5. การมีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู

6. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

ด้านการครองคน (คุณลักษณะที่ดีต่อผู้อื่นและสังคม) ดังนี้

1. การแสดงความเอื้ออาทร การรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ

2. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์

3. การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ

4. การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนการสอน

5. การให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

6. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

ด้านการครองงาน (การปฏิบัติงาน) ดังนี้

1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนอยู่เสมอ

2) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

4) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

5) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

6) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

7) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

8) มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ (คุรุสภา, 20 กุมภาพันธ์ 2557)

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี” ประจำปี 2556 โดยพิจารณาดังนี้

1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

1.1. ค้นคว้า แสวงหา นำเทคนิคทางด้านวิชาชีพที่พัฒนาและก้าวหน้ามาใช้กับศิษย์หรือผู้รับบริการสู่ผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์

1.2 ศึกษาหาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ

1.4 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ในการใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายตามกรอบประเพณีวัฒนธรรมไทย

1.5 ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

2.2 ปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

2.3 ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้และชื่นชมร่วมกัน

2.4 เลือกใช้หลักวิชาที่มั่นใจว่าถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิควิชาการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้เกิดผลดีแก่ศิษย์หรือผู้รับบริการ

2.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กร หรือวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน

2.6 อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของศิษย์หรือผู้รับบริการและความก้าวหน้าของวิชาชีพ

2.7 ประชาสัมพันธ์และเข้าร่วมกิจกรรมการของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้อง ดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

3.5.1 ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตน โดยมุ่งหวังให้ศิษย์และหรือผู้รับบริการได้รับการพัฒนาให้

3.5.2 เป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคลให้คำปรึกษา ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาคด้วยความเมตตากรุณา

3.5.3 จัดสื่อ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

3.5.4 ให้โอกาสแก่ศิษย์และผู้รับบริการได้ร่วมวางแผนการเรียนรู้ การปฏิบัติงานและเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง

3.5.5 รับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย ให้ขวัญและกำลังใจเสริมสร้างความภาคภูมิใจให้ศิษย์และหรือผู้รับบริการอย่างเป็นกัลยาณมิตร

3.5.6 ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้โอกาสแก่ศิษย์และผู้รับบริการที่มีผลงานดีเด่น ได้เสนอต่อสาธารณชน

3.5.7 ส่งเสริมให้มีการดำเนินการเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก

4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

4.1 เสียสละ เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือ เมื่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพประสบอันตรายหรือได้รับความเดือดร้อน

4.2 ยกย่องเชิดชูผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ

4.3 ร่วมใจและผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษาด้วยความรักความสามัคคี

4.4 เป็นผู้นำในการพัฒนา

5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.1 ปฏิบัติหน้าที่พลเมืองดีในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจสังคม

5.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสอดแทรกการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อมในทุกเนื้อหาวิชา

5.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

5.6 เป็นผู้นำในการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

5.7 นำภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนา วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมมาพัฒนาให้เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมส่วนร่วม (คุรุสภา, 2556 : 1-3)

ใจนวล พรหมมณี (2550) อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูงซึ่งได้รับเกียรติและยอมรับนับถือ และเป็นที่ชื่นชมแก่บุคคลทั่วไป การประกอบวิชาชีพครูนั้นจึงมีความจำเป็นต่อสังคมการผลิตเยาวชนและการอบรมดูแล สั่งสอนให้ได้รับความรู้ ความอบอุ่นและความมั่นใจแก่ศิษย์ มีหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ การใช้ทักษะและปัญญาในการสอนและการถ่ายทอดเป็นประการสำคัญ ครูจำเป็นต้องรู้วิทยาการกว้างขวาง มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู เพื่อเป็นหลักในการประกอบวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณของครูปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ในการใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายตามกรอบประเพณีวัฒนธรรมไทย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ ต้องรักศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้และชื่นชมร่วมกัน อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของศิษย์และความก้าวหน้าของวิชาชีพต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้อง ดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.3.4 การเสริมแรงแก่นักเรียนของครูภาษาอังกฤษ

การเสริมแรงเป็นวิธีการที่จะทำให้ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งวิธีการดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

การเสริมแรงมีดังนี้

1. การกระทำใดๆ ถ้าได้รับการเสริมแรงจะมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีกส่วนการกระทำที่ไม่มีการเสริมแรง แนวโน้มที่ความถี่ของการกระทำนั้นจะลดลงและหายไปในที่สุด

2. การเสริมแรงที่แปรเปลี่ยนทำให้การตอบสนองคงทนกว่าการเสริมแรงที่ตายตัว

3. การลงโทษทำให้เรียนรู้ได้เร็วและลืมเร็ว

4. การให้แรงเสริมหรือให้รางวัลเมื่ออินทรีย์กระทำพฤติกรรมที่ต้องการสามารถช่วยปรับ หรือปลูกฝังนิสัยที่ต้องการได้

การเสริมแรงตามหลักการจัดการสอน

1. ในการสอนการให้การเสริมแรงหลังการตอบสนองที่เหมาะสมของเด็กจะช่วยเพิ่มอัตราการตอบสนองที่เหมาะสมนั้น

2. การเว้นระยะการเสริมแรงอย่างไม่เป็นระเบียบ หรือเปลี่ยนรูปแบบการเสริมแรงจะช่วยให้การตอบสนองของผู้เรียนคงทนถาวร เช่น ดีทุกครั้งที่นักเรียนตอบถูกอย่างสม่ำเสมอ ยิ้มหรือพยักหน้า

3. การลงโทษที่รุนแรงเกินไป มีผลเสียมาก ผู้เรียนอาจไม่ได้เรียนรู้หรือจำสิ่งที่เรียนได้เลย ควรใช้วิธีงดการเสริมแรงเมื่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เช่น ใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ

4. ถ้าต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือปลูกฝังนิสัยให้แก่ผู้เรียนการแยกแยะขั้นตอนของปฏิกิริยาตอบสนองออกเป็นลำดับขั้น โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เช่น หากต้องการปลูกฝังนิสัยในการรักษาความสะอาดห้องปฏิบัติการและเครื่องมือ สิ่งสำคัญประการแรก คือ ต้องนำพฤติกรรมที่ต้องการมาจำแนกเป็นพฤติกรรมแรงเสริมที่จะให้แก่ผู้เรียน เช่น คะแนน คำชมเชย การให้เกียรติ

ประเภทของการเสริมแรง

1. การเสริมแรงทางบวก ได้แก่ การทำให้ความถี่ของพฤติกรรมเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากการได้รับผลของการกระทำที่พึงพอใจ หลังจากพฤติกรรม การให้การเสริมแรงที่เป็นทางบวกนั้น ทำให้ผู้ที่รับเกิดความพอใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้นต่อไป ลักษณะของการเสริมแรงนั้นทำได้หลายลักษณะ เป็นต้นว่า ให้อาหาร ขนมของหวาน การให้แรงเสริมทางสังคม เช่น แสดงความเห็นด้วยการกระทำของเขา จับแขนหรือบ่าเขย่า ยิ้มหรือโค้งให้พูดจาชมเชย หากิจกรรมที่ขอบให้ทำ

2. การเสริมแรงทางลบ ได้แก่ การกระทำให้ความถี่ของพฤติกรรมเพิ่มขึ้นอันเป็นผลเนื่องจากการที่มนุษย์ประสบผลสำเร็จในการสร้างพฤติกรรม หลีกหนีจากสิ่งเร้าที่ไม่พอใจ การเสริมแรงแบบนี้เป็นไปในลักษณะตักเตือน หรือลักษณะชี้แจงข้อบกพร่องให้ทราบโดยการเสริมแรงว่า ถ้าปฏิบัติตามจะเกิดผลอย่างไร เพื่อให้นักเรียนเป็นประโยชน์เป็นลักษณะติเพื่อก่อ เช่น ครูให้การบ้านไปแล้วบอกว่าใครไม่ส่งการบ้านจะถูกตี ให้ทำรายงานแล้วกำหนดวันส่งถ้าใครส่งช้าจะมีการตัดคะแนน (ทิพวรรณ สังขศิลา, 2553 : 70-72)

พฤติกรรมประเภท Operant Behavior ส่วนมากของมนุษย์เป็นพฤติกรรมที่สิ่งมีชีวิตทั้งคนและสัตว์เป็นผู้เริ่มที่จะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมของตนเอง ดังนั้นถ้าต้องการให้ Operant Behavior คงอยู่ตลอดไปจำเป็นต้องให้แรงเสริม สกินเนอร์แบ่งแรงเสริมออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงเสริมบวก และ 2) แรงเสริมลบ

แรงเสริมบวก หมายถึง สิ่งของ คำพูด หรือสภาพการณ์ที่จะช่วยให้พฤติกรรม Operant Behavior เกิดขึ้นอีกหรือสิ่งที่ทำให้เพิ่มความน่าจะเป็นไปได้ของการเกิดพฤติกรรม

แรงเสริมลบ หมายถึง การเปลี่ยนสภาพการณ์หรือเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมบางอย่างอาจจะทำให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม Operant Behavior ได้ เช่น นักเรียนที่ชอบคุยและแหย่เพื่อน เวลาครูให้ทำงาน จึงถูกครูจับไปนั่งเดี่ยวที่มุมห้องและต้องนั่งทำงานคนเดียว หลังจากที่

นักเรียนตั้งใจทำงาน ครูก็อนุญาตให้กลับมานั่งที่ตามเดิมของตนรวมกับเพื่อนๆ ได้ การแยกนักเรียนออกไปจากเพื่อนเป็นแรงเสริมทางลบ ซึ่งต่างกับการลงโทษเพราะการลงโทษมักจะทำงานเรียบร้อยด้วยความตั้งใจ นักเรียนส่วนมากจะพยายามหนีจากสภาพการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา เช่น แยกอยู่อย่างโดดเดี่ยว

สกินเนอร์ เห็นความสำคัญของการให้แรงเสริมมาก จึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการให้แรงเสริมไว้อย่างละเอียด สกินเนอร์ได้แบ่งการให้แรงเสริมออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. การให้แรงเสริมทุกครั้ง คือ ให้แรงเสริมแก่อินทรีย์ที่แสดงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ทุกครั้ง

2. การให้แรงเสริมเป็นครั้งคราว คือ ไม่ต้องให้แรงเสริมทุกครั้งที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม สกินเนอร์พบว่าการให้แรงเสริมทุกครั้งแม้ว่าจะช่วยในระยะแรกของการเรียนรู้แบบการวางเงื่อนไขแบบโอเปอแรนต์ แต่ไม่มีประสิทธิภาพดีเท่ากับการให้แรงเสริมเป็นครั้งคราว (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2550 : 191-193)

การเสริมแรงในทัศนะของฮัลล์เน้นความสำคัญของรางวัลหรือตัวเสริมแรง ในทัศนะของฮัลล์การเสริมแรง หมายถึง ลักษณะการให้รางวัล เพื่อก่อให้เกิดการลดแรงขับ หรือลดความต้องการ เด็กมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้เพื่อสร้างนิสัยอันหนึ่งขึ้นมา คือ ปฏิกิริยาตอบสนองจะเชื่อมโยงกับความกระวนกระวายที่เกิดจากความหิวและมีผลให้ความกระวนกระวายหรือแรงขับนั้นลดลง ในลักษณะที่เด็กมีแนวโน้มที่จะอมนิ้วมือทุกครั้งที่หิวเมื่อเด็กได้รับอาหารที่ต้องการความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแรงขับหรือความกระวนกระวายเขาจะหยุดร้องไห้โดยทันที

การเสริมแรงในทัศนะของฮัลล์ มี 2 ประเภท คือ

1. การเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinfocement) คือ การให้รางวัลหรือตัวเสริมแรงที่จะลดแรงขับปฐมภูมิ เช่น ความต้องการทางสรีระ หรือความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร น้ำ อุณหภูมิที่พอเหมาะ เป็นต้น

2. การเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinfocement) คือ การเสริมแรงที่มีตัวเสริมแรง ทุติยภูมิเกิดขึ้น ควบคู่กับตัวเสริมแรงปฐมภูมิซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายๆ กับตัวเสริมแรงขับปฐมภูมิ เช่น ขณะที่ลูกกำลังดูดนมแม่ก็พูดกับลูกในลักษณะที่เป็นการแสดงความรักความห่วงใย ถ้อยคำที่แม่พูดกับลูกจะเป็นสิ่งทำให้เด็กพอใจเหมือนๆ กับน้ำนม

ฮัลล์ กล่าวว่า ถ้าเวลาของการให้เสริมแรงเกิดใกล้เคียงกับการตอบสนองมากเท่าไร จะทำให้อินทรีย์เกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด พบว่า หลังจากเกิดการตอบสนองแล้วประมาณ 5 วินาที แล้วให้การเสริมแรง จะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดถ้าให้การเสริมแรงช้ากว่า 5 นาที หลังจากเกิดอาการตอบสนองแล้วการเรียนรู้อาจเกิดขึ้นช้าหรือยาก (อารี พันธ์มณี, 2546 : 221-224)

สรุปได้ว่า การเสริมแรงเป็นวิธีการที่จะทำให้ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งวิธีการดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูการเสริมแรง

ตามหลักการจัดการสอน ให้การเสริมแรงหลังการตอบสนองที่เหมาะสมของเด็กการเว้นระยะการเสริมแรงอย่างไม่เป็นระเบียบ หรือเปลี่ยนรูปแบบการเสริมแรง เช่น ยิ้มหรือพยักหน้า การลงโทษที่รุนแรงเกินไป มีผลเสียมาก ผู้เรียนอาจไม่ได้เรียนรู้หรือจำสิ่งที่เรียนได้เลย ควรใช้วิธีงดการเสริมแรงเมื่อนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เช่น ใช้ถ้อยคำไม่สุภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือปลูกฝังนิสัยให้แก่ผู้เรียนโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เช่น คะแนน คำชมเชย การให้เกียรติ การเสริมแรง แบ่งออกเป็น 1) แรงเสริมบวก การให้การเสริมแรงที่เป็นทางบวกนั้น ทำให้ผู้ที่รับเกิดความพอใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้นต่อไป และ 2) แรงเสริมลบ การเสริมแรงแบบนี้เป็นไปในลักษณะดักเตือนหรือลักษณะชี้แจงข้อบกพร่องให้ทราบ เช่น ถ้าใครส่งช้าจะมีการตัดคะแนน

3.1.5 เจตคติต่อวิชาภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษ

พัชรินทร์ วงศ์ศุภเลิศ (2547) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ชอบไม่ชอบและตอบสนองต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันไป บุคคลรอบข้างมีอิทธิพลต่อเจตคติเป็นอย่างยิ่ง เจตคติสามารถสร้างให้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับค่านิยมของบุคคลนั้น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2542) กล่าวว่า เจตคติมีองค์ประกอบต้องสัมพันธ์กันอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับการรู้ การคิด (Cognitive Component) ได้แก่ ความคิดความเชื่อถือที่คนเรามีต่อสิ่งเร้า (คน สิ่งของ สถานการณ์) รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี บวกหรือลบ ในกรณีที่เรารู้จักสิ่งใดดี เราก็จะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ถ้าเรารู้จักในสิ่งไม่ดีก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีเช่นกัน ถ้าเราไม่รู้จักสิ่งใดเลยก็จะไม่เกิดเจตคติขึ้น

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งเร้า เมื่อเราเกิดความรู้ความคิดต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วจะทำให้เราเกิดความรู้สึกในทางที่ดี หรือความรู้สึกในทางไม่ดี ในขั้นนี้จะเป็นเจตคติที่มีทิศทางแล้ว ซึ่งเปลี่ยนแปลงค่อนข้างยากมาก เช่น เห็นว่ารถยนต์เป็นของจำเป็นมีความศรัทธาต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย

3. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มในการกระทำ (Action TendencyComponent) เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองสิ่งนั้นๆ ในทางใดทางหนึ่ง คือ พร้อมที่จะสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือทำลายล้าง

อัลพอท์ ได้ให้ความหมายสภาวะของความพร้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่จะมีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เจตคติจึงก่อรูปดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมในสังคม
2. การสร้างความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของตนเอง

3. ประสบการณ์เดิมที่ได้รับมีทั้งดีและไม่ดี รุนแรงหรือไม่รุนแรงจะส่งผลถึงเจตคติต่อสิ่งใหม่ที่คล้ายคลึงกัน

4. การเลียนแบบบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ และรับเอาเจตคตินั้นมาเป็นของตน

เจตคติเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อฝังใจของเราต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เจตคติบางครั้งเรียก ทัศนคติ มีความหมายแตกต่างกันไปบ้างดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จึงแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยชอบและสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบและไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลาง คือ ไม่มีความรู้สึกใดๆ

2. บุคคลจะแสดงความรู้สึกออกทางด้านพฤติกรรม ซึ่งจะแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีการกล่าวคำพูดสนับสนุน ท่าทางหน้าตาบอกความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่แสดงออก หรือความรู้สึกที่เป็นทางการ

เจตคติแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. เจตคติทั่วไป (General Attitude)

2. เจตคติเฉพาะอย่าง (Specifie Attitue) ได้แก่ สภาพทางจิตใจที่บุคคลมีต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคล สถานการณ์ และสิ่งอื่นๆ เจตคติหรือเห็นดีด้วย เรียกว่า มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าไม่ชอบและเห็นว่าไม่ดีต่อสิ่งนั้น เป็นการจำเพาะเจาะจง เช่น นักเรียนไม่ชอบครูคนนี้ เรียกว่า เจตคติที่ไม่ดีต่อครูคนนี้ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ แสดงว่านักเรียนชอบเรียนภาษาอังกฤษ เป็นต้น

องค์ประกอบของเจตคติ โดยทั่วไปเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ และรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยในการประเมินสิ่งเร้านั้นๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าเป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว องค์ประกอบ

ทั้งสองด้านนี้มีความสัมพันธ์กัน เจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์น้อย แต่เจตคติบางอย่างก็มีลักษณะตรงกันข้าม ตัวอย่างเช่น เจตคติที่มีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ จะมีองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจสูง แต่มีองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ต่ำ ด้วยเหตุนี้จึงอยู่ที่ครูจะเน้นองค์ประกอบด้านใดเป็นสำคัญและเหมาะกับธรรมชาติของการเรียนรู้

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบ ทางด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จาก การประเมินผลพฤติกรรมที่คิดจะแสดงออกมา จะสอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่ เช่น คนที่มี เจตคติที่ไม่ดีต่อศาสนา ก็จะไม่สนใจเข้าวัดฟังธรรม หรือผู้ที่มีเจตคติต่อการเรียนดีก็จะมานะพยายามที่จะเรียนให้ดี และเรียนต่อในระดับสูงขึ้นไป เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดจะต้องประกอบด้วยทั้งสามองค์ประกอบนี้เสมอ แต่จะมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไ

คุณลักษณะของเจตคติ

1. เจตคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่างๆ รอบตัว การเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมทำให้เกิดเจตคติ

2. เจตคติเป็นการตระเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นการเตรียมความพร้อมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตได้

3. เจตคติมีทิศทางของการประเมิน ทิศทางการประเมิน คือ ลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือการประเมินว่าชอบ พอใจ เห็นด้วย คือเป็นทิศทางในทางที่ดี เรียกว่า เป็นทิศทางในทางบวก และถ้าการประเมินออกมาในทางไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ มีทิศทางในทางลบ

4. เจตคติมีความเข้ม คือ มีปริมาณมากน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากหรือไม่เห็นด้วยอย่างมาก แสดงว่ามีความเข้มสูง ถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุด แสดงมีความเข้มสูงไปอีกทางหนึ่ง

5. เจตคติมีความคงทน เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่นและมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคนนั้น การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใด ทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก

6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งหากไม่ได้แสดงออก ไม่สามารถจะรู้ได้ว่า บุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไรในเรื่องนั้น

7. เจตคติจะต้องมีสิ่งเร้าจึงมีการตอบสนองขึ้น แต่ไม่จำเป็นว่าเจตคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอกจะตรงกัน

เจตคติกับพฤติกรรม

เจตคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมของบุคคลเป็นปฏิกิริยากับสภาพแวดล้อม อาจสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ พฤติกรรมที่มีส่วนสัมพันธ์กับเจตคติที่มีอยู่ 3 ส่วน คือ

1. พฤติกรรมด้านความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การจำ ความคิด ข้อเท็จจริงต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถและทักษะทางปัญญา การใช้วิจารณญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจ พฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจ จะประกอบด้วยความสามารถระดับต่างๆ เริ่มจากความรู้ในระดับง่ายๆ และเพิ่มการใช้ความคิดและพัฒนาสติปัญญาขึ้นเรื่อยๆ

2. พฤติกรรมด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ เป็นความสนใจ ความรู้สึกท่าทีความชอบ พฤติกรรมด้านนี้เกิดขึ้นภายใน ซึ่งต้องใช้เครื่องมือพิเศษในการวัดพฤติกรรม

3. การตอบสนอง เป็นการตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งเร้าต่างๆ พฤติกรรมในขั้นการตอบสนองจะมีลักษณะของความยินดี เต็มใจ และพอใจที่จะตอบสนอง (ปรียาพร วงศ์อนุดรโรจน์, 2553 : 243-267)

พัชรินทร์ วงศ์ศุภเลิศ (2547) กล่าวว่า ผู้เรียนที่มีความรู้ว่าการเรียนภาษาในชั้นเรียนมีความสนุกสนานและมีความรู้สึกชอบครูผู้สอนจะส่งผลให้ผู้เรียนใช้ความพยายามในการเรียนภาษามากยิ่งขึ้น ถ้าผู้เรียนประสบความสำเร็จในการนำภาษาไปใช้ประโยชน์และเกิดขึ้นบ่อยครั้งจะทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติเพื่อต้องการนำภาษาไปใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เจตคติต่อครูผู้สอนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนถ้านักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อครูผู้สอนจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการเรียนเช่นกัน

ชุติกาญจน์ สกุลเดช (2552) กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึกนึกคิดซึ่งแฝงอยู่ในแต่ละบุคคลและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมใดๆ ต่อสิ่งที่เกี่ยวกับการเป็นครูที่มาเร้าในแง่ที่เห็นด้วยไม่เห็นด้วย ยอมรับ หรือไม่ยอมรับ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นการแสดงปรากฏการณ์ทางความคิดอารมณ์และพฤติกรรมเข้าด้วยกัน

สรุปได้ว่า เจตคติเมื่อคนเรามีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะต้องเกิดจากการรับรู้ต่อสิ่งสิ่งนั้นก่อน แล้วจึงเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี จากนั้นก็แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมการช่วยเหลือ สนับสนุน หรือการขัดขวาง ได้แก่ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอใจ ไม่พอใจ ยอมรับ ไม่ยอมรับ แสดงพฤติกรรมออกมาซึ่งสอดคล้องกับความรู้สึก เจตคติที่มีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ ถ้ามีความรู้สึกดีต่อการเรียนการสอนจะพยายามเรียนให้ดีขึ้นและเรียนให้สูงขึ้น การเรียนภาษาในชั้นเรียนที่มีความสนุกสนานและมีความรู้สึกชอบครูผู้สอนจะส่งผลให้ผู้เรียนใช้ความพยายามในการเรียนภาษามากยิ่งขึ้น ถ้าผู้เรียนประสบความสำเร็จในการนำภาษาไปใช้ประโยชน์และเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติเพื่อต้องการนำภาษาไปใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ครูมีความรู้สึกศรัทธาในความเป็นครูภาษาอังกฤษ และศรัทธาต่อการสอนให้ความสำคัญต่อการสอน

ชุติกาญจน์ สกุลเตช (2552) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน หมายถึง การปฏิบัติของครูที่แสดงกับนักเรียน ซึ่งทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกทั้งในทางที่ดีและไม่ดีต่อครูทั้งด้านการสอน ความสนใจเอาใจใส่ต่อผู้เรียน การอบรมกล่อมเกลานิสัยใจคอ ความประพฤติของนักเรียนมีความยุติธรรมช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินผลการสอน ให้ความร่วมมือและคำปรึกษาแก่ผู้เรียนด้านการเรียน ส่วนตัวและสังคม

คุณานนต์ แสงวงษ์งาม (2552) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนนั้นสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูชาวต่างประเทศจัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ รวมทั้งพฤติกรรมการเรียนและสุขภาพของผู้เรียน ผู้สอนและผู้เรียนจำเป็นที่ต้องตระหนักถึงบทบาทของตนเองและเรียนรู้ที่จะสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายด้านการเรียนการสอนที่ตั้งไว้ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนที่ดีนั้นครูและนักเรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูควรมีความเมตตากรุณา มีวิธีสอนที่ดี มีความยุติธรรม สนใจนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นในชั้นเรียน สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการเรียน วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียน

วีเวอร์ (Weaver II, 1978 : 145-148) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการสอนที่ดีเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินงานเพื่อที่จะให้ประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะไม่มีคำว่า สิ้นสุดสำหรับถนนแห่งการพัฒนา และจำเป็นต้องอาศัยความพยายามอย่างต่อเนื่องในการพัฒนา และปรับปรุงการสอนไปสู่การสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถของครูที่จะเข้าใจนักเรียนและการมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์โดยการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีการโต้ตอบและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีส่วนทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ช่วยให้ครูกับนักเรียนมีความเข้าใจต่อกันเป็นอย่างดี ช่วยให้การเรียนการสอนได้ผลดีมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติของครูที่แสดงกับนักเรียน ได้แก่ ครูควรมีความเมตตากรุณา มีวิธีสอนที่ดี มีความยุติธรรม สนใจนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีขึ้นในชั้นเรียน ความสนใจเอาใจใส่ต่อผู้เรียน การอบรมกล่อมเกลานิสัยใจคอ ความประพฤติของนักเรียน มีความยุติธรรมช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินผลการสอน ให้ความร่วมมือและคำปรึกษาแก่ผู้เรียนด้านการเรียน

3.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างครูภาษาอังกฤษกับครูภายในโรงเรียน

การทำงานในปัจจุบันเราไม่อาจทำงานได้เพียงคนเดียว ตามลำพัง เราต้องมีการติดต่อสื่อสาร ร่วมมือกับผู้อื่นเกือบตลอดเวลาการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมีส่วนช่วยลดหรือขจัดปัญหาความขัดแย้งได้เพราะช่วยคนเกิดความสัมพันธ์ รักใคร่ ชอบพอกันเป็น ความผูกพันทางจิตใจเข้าใจดีต่อกันเป็นผลให้เกิดความราบรื่นในการติดต่อการสร้างสัมพันธ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีย่อมมีแต่คนรักใคร่เอ็นดู กระทำสิ่งใดย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่ไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีนั้นย่อมมีโอกาสพบความเจริญในหน้าที่การงาน เป็นที่ชื่นชอบของคนทั่วไป มนุษย์สัมพันธ์เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มีความละเอียดอ่อนและต้องใช้เวลาสร้างกันยาวนานพอสมควร ซึ่งยังมีคนส่วนใหญ่ไม่ใส่ใจที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ มนุษย์จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เราต้องเกี่ยวข้อง เพื่อความราบรื่นในการดำเนินชีวิตให้เป็นไปด้วยความราบรื่น

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมจะมีอุปสรรค ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ มีการสื่อสารและมีความเข้าใจ สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่นๆ มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความเข้าใจใจความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างกัน

ประเภทของความสัมพันธ์ของมนุษย์

1. ความสัมพันธ์โดยทางครอบครัว บิดามารดาได้รับความเคารพยกย่องนับถืออย่างนับถืออย่างจริงใจ สม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลาย ตามปกติความสัมพันธ์มักเกิดจากครอบครัวมากกว่าอย่างอื่น ซึ่งนับว่าเป็นความสัมพันธ์พื้นฐานที่จะช่วยให้มนุษย์มีความเข้าใจอันดีต่อกันมากยิ่งขึ้น ครอบครัวเป็นหน่วยปลูกฝังความเข้าใจ ปลูกฝังบุคลิกภาพ

2. สัมพันธ์กันในด้านการศึกษา การศึกษาจะช่วยพัฒนาคน คนย่อมไปพัฒนาประเทศชาติ การศึกษาช่วยให้มนุษย์เข้าใจในสรรพสิ่งทั้งหลายทำให้เราได้มีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ รวมทั้งช่วยให้ได้ทราบลักษณะนิสัยที่แท้จริงของบุคคล ทำให้บุคคลรู้จักปรับตัวให้เข้ากับคนหมู่มากได้อย่างดี

3. มนุษย์เรามีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ ในการประกอบอาชีพการงานความจำเป็นที่จะได้เพื่อนร่วมงานมีมากขึ้น ความสัมพันธ์จึงเกิดมากขึ้นด้วย อาจเป็นความสัมพันธ์ของนายจ้าง ลูกจ้างในฐานะผู้ผลิต ผู้บริโภค แต่ละฝ่ายต้องเข้าใจปัญหาและความต้องการของกันและกันไม่เอารัดเอาเปรียบกัน

4. สัมพันธ์กันโดยทางการเมืองการปกครอง การที่บุคคลทั้งหลายมีส่วนเกี่ยวข้องในภาระหน้าที่แบบเดียวกัน ย่อมจำเป็นต้องสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจดีต่อกันอันจะส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกัน

5. สัมพันธ์กันทางคมนาคม การคมนาคมเป็นสื่อสัมพันธ์อันดีที่จะช่วยจะประสานงานของกลุ่มคนที่อยู่ห่างไกล ได้ติดต่อประสานงานกันทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อมวลมนุษย์และเป็นแนวทางแนะนำให้มนุษย์ได้เกิดความรู้ความเข้าใจที่สร้างเสริมความสัมพันธ์กันได้อย่างดี

6. ความสัมพันธ์ในทางสังคม สมาคมคือกลุ่มที่มารวมกลุ่มกันอยู่อย่างมีระเบียบเพื่อร่วมมือกันประกอบกิจกรรมร่วมกัน ผู้คนเหล่านี้จะต้องพบปะเพื่อกำหนดนโยบายต่างๆ สมาคมจะตั้งอยู่ได้โดยอาศัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเหล่านั้นเป็นความจำเป็นอยู่เองที่สมาชิกทั้งหลายพึงประพฤติต่อกัน มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2549 : 27-88)

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูด้วยกัน มีความสำคัญต่อการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู เพราะครูอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในสถานศึกษาเดียวกันเปรียบเหมือนบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน หากสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมีความสามัคคีต่อกันย่อมเต็มใจที่จะรวมพลังกันทำกิจกรรมหรืองานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีคุณภาพ ทั้งงานทางด้านการสอนและงานพัฒนาโรงเรียน ถ้าสถานศึกษาใดมีครูอาจารย์สมานสามัคคีกลมเกลียวกันแล้วการพัฒนาโรงเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูก็จะเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว วิธีการที่ครูอาจารย์ควรต่อกันเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี เช่น

1. ร่วมมือกันอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติอย่างสม่ำเสมอ

2. ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางวิชาการ เช่น แนะนำการสอน แนะนำเอกสารหรือแหล่งวิทยากรได้

3. ช่วยเหลืองานส่วนตัวซึ่งกันและกันเท่าที่โอกาสจะอำนวย

4. ทำหน้าที่แทนกันเมื่อคราวจำเป็น

5. ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของวาจา หรือการกระทำก็ได้

6. กระทำตนให้เป็นผู้ที่มีความสุภาพอ่อนน้อมต่อกันใช้กิริยาวาจาที่สุภาพต่อกัน (ทิพวรรณ สังขศิลา, 2553 : 74-75)

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารร่วมมือกับผู้อื่นเกือบตลอดเวลา การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมีส่วนช่วยลดหรือขจัดปัญหาความขัดแย้งได้ คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีย่อมมีแต่คนรักใคร่เอ็นดู กระทำสิ่งใดย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่ไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมจะมีอุปสรรค ความสัมพันธ์

ระหว่างครูกับครูด้วยกัน มีความสำคัญต่อการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู เพราะครูอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในสถานศึกษาเดียวกันเปรียบเหมือนบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน สมาชิกในครอบครัวเดียวกันมีความสามัคคีต่อกันย่อมเต็มใจที่จะรวมพลังกันทำกิจกรรมหรืองานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีคุณภาพ วิธีการที่ครูอาจารย์สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี ได้แก่ 1) ร่วมมือกันอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติอย่างสม่ำเสมอ 2) ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางวิชาการ 3) ช่วยเหลืองานส่วนตัวซึ่งกันและกันเท่าที่โอกาสจะอำนวย 4) ทำหน้าที่แทนกันเมื่อคราวจำเป็น 5) ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกัน 6) กระทำตนให้เป็นผู้ที่มีความสุภาพอ่อนน้อมต่อกันใช้กิริยาวาจาที่สุภาพต่อกัน

3.2 ด้านคุณภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ

ครูเป็นผู้มีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ครูที่มีคุณภาพการสอนสูงจะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีผลสัมฤทธิ์สูง พฤติกรรมการสอนของครูเป็นตัวกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กอบชัย โพธินาแค (2546) กล่าวว่า คุณภาพการสอนของครู หมายถึง การสอนของครูที่มีลักษณะที่เอื้ออำนวยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ประกอบด้วยความสามารถในการเสนอบทเรียน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนอย่างเหมาะสมให้สิ่งเสริมแรงที่สอดคล้องกับผู้เรียน การค้นข้อมูลย้อนกลับและการแก้ไขข้อบกพร่อง ให้การค้นคว้าเพิ่มเติมจากในชั้นเรียน

องค์ประกอบของคุณภาพการสอน

บลูม (Bloom, 1977 : 73-75) ได้อธิบายถึง คุณภาพการสอนว่า ครูที่มีคุณภาพควรมีองค์ประกอบในการสอนซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การชี้แนะ (Cues) หมายถึง การที่ผู้สอนบอกจุดประสงค์ของการเรียนการสอนอย่างชัดเจน

2. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การที่ผู้สอนพยายามให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน

3. การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง การที่ผู้สอนชมเชยและการสนับสนุนเพื่อเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมที่ปรารถนาของผู้เรียนให้สูงขึ้น

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง (Feedback/corrective) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ครูผู้สอนควรมีวินิจฉัยและแจ้งให้ผู้เรียนได้ทราบถึงข้อบกพร่องหรือส่วนที่ยังไม่บรรลุประสงค์และมีการแก้ไข (Corrective) โดยมีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยดูจากข้อมูลย้อนกลับนั้น

กูดด์ (Good, 1973 :127-144) ได้เสนอการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพของครูที่มีต่อการเรียนการสอนว่า การสอนอย่างตั้งใจจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งตอนเริ่มต้นบทเรียน จะทำให้นักเรียนมีผล

ได้ ผู้สอนต้องยอมรับและจัดเตรียมรับความเป็นจริงว่าเราทุกคนเรียนรู้ได้ในระดับช้าเร็วต่างกัน และมีวิธีการเรียนต่างกัน

2. ผู้สอนต้องรู้ว่านักเรียนต้องการความรัก การยอมรับ การให้เกียรติ ความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ ต้องการให้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นสำคัญคนหนึ่งในกลุ่มที่สามารถได้รับความสำเร็จจากการสอนของผู้สอน

3. ผู้สอนต้องให้ความมั่นใจและให้กำลังใจต่อนักเรียน

4. ผู้สอนต้องเข้าใจว่าการแก้ไขข้อผิดพลาดของนักเรียนเป็นเรื่องอ่อนไหว

5. ผู้สอนควรจัดประสบการณ์ในการเรียนอย่างรอบคอบระมัดระวังโดยการคัดเลือก จัดลำดับเนื้อหา เสนอเนื้อหา ฝึกและสื่อความหมายในรูปที่เป็นระบบ สมเหตุสมผล

6. ผู้พึงระลึกเสมอว่า ครูผู้สอน คือผู้ประสาทวิชา ที่ปรึกษา ผู้ชี้นำ เป็นเพื่อน เป็นอีกหลายอย่าง เป็นบุคคลที่น่ายกย่อง น่าเคารพ และเป็นบุคคลที่นักเรียนควรเอาแบบอย่าง

สรุปว่า ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ความสามารถของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดกับผู้เรียนโดยการกิจกรรมต่างๆ ใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจกระจ่างชัดสามารถเรียนรู้อย่างรวดเร็วประสิทธิภาพสูง ครูที่มีคุณภาพในการสอนสูง จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังนั้นคุณภาพการสอนของครูจึงเป็นตัวกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้เป็นอย่างดี

3.2.1 การใช้สื่อการสอนของครูภาษาอังกฤษ

สื่อการสอน หมายถึง สื่อชนิดใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นเทปบันทึกเสียง สไลท์ วิทยุ โทรทัศน์ แผนภูมิ ภาพนิ่ง ซึ่งบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้เป็นวัสดุอุปกรณ์ทางกายภาพ สื่อการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ควรมีความหลากหลาย ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่ออื่นๆ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า น่าสนใจ ชวนคิด ชวนติดตาม เข้าใจได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางลึกซึ้งและต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้การใช้สื่อ การเรียนรู้เป็นไปตามแนวการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

การจำแนกสื่อการเรียนรู้ตามทรัพยากรการเรียนรู้ (Learning Resources) ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา มีดังนี้

1. สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร หนังสือเรียนหรือการ์ตูนที่ใช้ภาษาอังกฤษ เอกสารประกอบการสอน บทเรียนต่างๆ

2. สื่อเทคโนโลยี เป็นสื่อการเรียนรู้ที่ได้ผลิตขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับเครื่องมือโสตทัศนวัสดุ หรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น เครื่องเล่นเทป โทรทัศน์ เทป วีดีทัศน์ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้อินเตอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน การศึกษาผ่านดาวเทียม การสื่อสารทางไกล เป็นสื่อเทคโนโลยีที่มีประโยชน์สำหรับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา เช่นเดียวกัน

3. สื่ออื่นๆ

3.1 คน ได้แก่ คนที่มีความรู้ความชำนาญในภาษาอังกฤษหรือเจ้าของภาษา

3.2 กิจกรรม เป็นเทคนิควิธีการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เช่น เกม เพลง สถานการณ์จำลอง การทำโครงงาน การแสดงบทบาทสมมติ

3.3 แหล่งการเรียนรู้ เช่น ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องสมุดโรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง หนังสือพิมพ์ วารสาร CD-ROM Internet เป็นต้น รายการวิทยุ โทรทัศน์ภาคภาษาอังกฤษหรือรายการจากต่างประเทศ สถานที่ทำการต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ท่าอากาศยาน โรงแรมต่างๆ กรมประชาสัมพันธ์ ธนาคาร ห้างร้าน บริษัท ร้านหนังสือ

3.4 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เช่น ของจริง ของจำลอง รูปภาพ กระดาน และชอล์ก บัตรคำ แถบประโยค ใบความรู้ ใบงาน

4. สื่อประสม เช่น โปรแกรมสำเร็จรูป

สื่อการเรียนรู้ที่ดีต้องสอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้ มีความน่าสนใจและเหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน (นพเก้า ณ พัทลุง, 2548 : 43-48)

ลักษณะของสื่อการจัดการเรียนรู้ที่ดี

สื่อการจัดการเรียนรู้จะมีคุณค่าต่อการเรียนการสอน ครูจำเป็นต้องรู้จักเลือก และมีความเข้าใจในการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้นั้นก่อนจึงจะสามารถทำให้สื่อการจัดการเรียนรู้นั้นมีคุณค่า ลักษณะของสื่อการเรียนการสอนที่ดีมีดังนี้

1. สอดคล้องกับความมุ่งหมายและการเสนอเนื้อหา

2. เหมาะสมกับชั้นและวัยของเด็ก

3. เร้าและดึงดูดความสนใจของเด็ก ซึ่งโดยปกติเด็กเล็กไม่ต้องการรายละเอียดมากนัก แต่สนใจในสีสันและความงดงาม ในขณะที่เด็กอายุมากกว่าจะใส่ใจในรายละเอียดและสนใจสีสันน้อยลง นักเรียนชายชอบภาพล้อเลียนของจริงมากกว่านักเรียนหญิงแต่ในภาพล้อเลียนแบบของจริง นักเรียนหญิงจะชอบมากกว่านักเรียนชาย เป็นต้น

4. ราคาถูก

5. คุ้มค่า

หลักเกณฑ์การใช้สื่อการสอนตามหลักสูตรเมื่อครูได้เลือกสื่อการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ครูก็ต้องรู้จักวิธีใช้สื่อการจัดการเรียนรู้นั้นให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด การใช้สื่อการสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนควรยึดหลักการในการใช้สื่อดังนี้

หลักเกณฑ์ในการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. การเตรียมตัวครูก่อนใช้สื่อ การสอนใดๆ ก็ตามครูจะต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อมเสียก่อน เช่น ศึกษาเอกสารคู่มือการสอน จดบันทึกหัวข้อสำคัญๆ ไว้แนะนำนักเรียน เตรียมคำถาม หัวข้ออภิปรายและเตรียมการทดลองใช้อุปกรณ์ต่างๆ ด้วยตนเองเสียก่อน

2. การเตรียมสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพของห้องเรียนต้องเรียบร้อย มีที่นั่งและแสงสว่างอย่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ครูต้องใช้จัดตั้งไว้ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ทันที

3. การเตรียมตัวนักเรียน เป็นการเตรียมตัวนักเรียนล่วงหน้า เช่น แนะนำให้นักเรียนรู้จุดสำคัญของสื่อการจัดการเรียนรู้ที่นำมาใช้ สิ่งที่นักเรียนจะได้เรียนรู้ความสัมพันธ์ของสื่อกับเนื้อหาวิชา และสิ่งที่นักเรียนต้องทำหลังจากเรียนบทเรียนแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ครูควรบอกให้นักเรียนทราบถึงวัตถุประสงค์เพื่อการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้จะได้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

4. การใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง เช่น ใช้นำบทเรียนในเวลาที่เหมาะสมใช้ประกอบคำอธิบายขณะที่สอนหรือใช้ตอนสรุปบทเรียน การใช้ต้องไม่สับสน สามารถใช้ประโยชน์จากสื่อต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า สามารถนำไปใช้ประกอบกิจกรรมของนักเรียนหรือใช้ประเมินผลได้ นอกจากนี้ครูต้องสามารถควบคุมหรือใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ได้อย่างถูกต้องอีกด้วย

5. กิจกรรมหลังบทเรียน เมื่อครูสอนหรือใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ที่เตรียมมาเสร็จแล้วก็ต้องมีกิจกรรมต่างๆ หลังบทเรียนที่มีประโยชน์ต่อบทเรียน เช่น การตั้งคำถามการให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในการอภิปราย การทบทวนเรื่องสำคัญที่ได้เรียนรู้ไปแล้วในขั้นสุดท้าย (จิดตรา พิกุลทอง, 2552 : 72-73)

นวลศรี ธิราช (2545) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะสื่อช่วยให้กิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพราะจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสนใจต่อสิ่งที่เรียน ได้รับประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้ตามศักยภาพของตนเอง

กรมวิชาการ (2551) กล่าวถึง ประสิทธิภาพสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ ซึ่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กล่าวถึงสื่อการเรียนรู้ว่า ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และเรียนรู้ได้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ทุกประเภท รวมทั้งจากเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชนและแหล่งอื่นๆ เน้นสื่อที่ผู้เรียนและผู้สอนใช้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วย ตนเอง ผู้เรียน ผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นเอง หรือ นำสื่อต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัวและในระบบสารสนเทศมาใช้ในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สื่อมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะสื่อช่วยให้กิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสนใจต่อสิ่งที่เรียนและได้รับประสบการณ์ตรง ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่รวมทั้งจากเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชนและแหล่งอื่นๆ การใช้สื่อการสอนนั้นต้องเตรียมตัวครูก่อนใช้สื่อ การเตรียมสภาพแวดล้อม การเตรียมตัวนักเรียน การใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ในขณะที่สอนหรือใช้ตอนสรุปบทเรียน การใช้ต้องไม่สับสนสามารถใช้ประโยชน์จากสื่อต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า กิจกรรมหลังบทเรียนหลังจากใช้สื่อการจัดการเรียนรู้แล้ว

3.2.2 การเตรียมการสอนภาษาอังกฤษ

การเตรียมการสอนเป็นการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนการสอนของครู ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการศึกษาเอกสารต่างๆ การวินิจฉัยนักเรียน การกำหนด จุดประสงค์ การกำหนดเนื้อหาสาระ การเตรียมสื่อการเรียนการสอน การกำหนดการวัดและประเมินผล การเขียนแผนการสอน เป็นต้น การเตรียมการสอนจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นครูจะต้องปฏิบัติตามแผนหรือขั้นตอนที่ได้วางไว้

1. การเตรียมการสอน ได้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 การเตรียมการสอนระยะยาวเป็นการศึกษาความเข้าใจหลักการ จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตรเพื่อให้รู้ว่าจะสอนอะไร จะสอนทำไม จะสอนเด็กให้มีลักษณะใด การเตรียมการสอนจะกระทำได้โดยการับการอบรมจากครูใหญ่ วิทยากรศึกษานิเทศก์ และตัวครูศึกษาเอกสารอื่นๆ เช่น คู่มือครู หนังสือเรียน ตลอดจนสื่อการจัดการเรียนรู้อื่นๆ และศึกษาวิธีการวัดผลและการประเมินผล ตลอดจนการใช้แบบฟอร์มต่างๆ ตามหลักสูตร

1.2 การเตรียมตัวระยะสั้นเป็นการเตรียมการสอนในแต่ละวันที่กำหนดไว้ในตารางสอน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ดูกำหนดการสอนและตารางสอนว่าเรื่องที่จะสอนต่อไปเรื่องอะไร ใช้เวลากี่คาบ แล้วดูคู่มือเพื่อศึกษาความคิดรวบยอด จุดประสงค์ เนื้อหาและรายละเอียด กิจกรรม สื่อการสอน การวัดและประเมินผลของบทเรียน

1.2.2 เตรียมที่จะสอนในแต่ละครั้งโดยศึกษาเนื้อหาเพิ่มเติมให้มีความรู้ในเรื่องนั้นเป็นอย่างดีและศึกษากิจกรรมที่จะต้องใช้แต่ละกิจกรรม เพื่อกำหนดเวลาและขั้นตอนการประเมินกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับการเตรียมการสอนนั้นพอสรุปได้ดังนี้

1) สำรวจปัญหาและทรัพยากร เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ประมวลปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาเหล่านั้น เตรียมทรัพยากรที่สามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนและสื่อการสอน ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้อาจได้มาจากผลวิเคราะห์การเรียนการสอนในอดีตและจากแหล่งอื่นๆ

2) กำหนดผลที่คาดหวังจากกระบวนการเรียนการสอนเป็นการตั้งเป้าหมายขั้นต้น โดยศึกษาจากหลักสูตร และควรตั้งเป้าหมายให้ครอบคลุมมากที่สุด

2. การวินิจฉัยนักเรียน นักเรียนเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากในการเรียนการสอน เพราะผลลัพธ์ที่ต้องการนั้นอยู่ที่ตัวนักเรียนทั้งหมดกล่าว คือ การเรียนการสอนจะได้ผลหรือไม่นั้นดูได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน ครูจะต้องศึกษานักเรียนอย่างละเอียด รอบคอบ เพื่อกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอนและสื่อการสอนให้เหมาะสมกับพื้นฐานและความต้องการของนักเรียนควรวินิจฉัย 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านความรู้ ศึกษาว่านักเรียนมีพื้นความเป็นอย่างไร โดยนักเรียนมีพื้นความรู้เป็นอย่างไร โดยศึกษาในลักษณะของกลุ่มและรายบุคคลเพื่อพิจารณาดูว่านักเรียนคนใดที่มีความสามารถเรียนได้เร็วกว่านักเรียนคนอื่น นักเรียนคนใดต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ การวินิจฉัยด้านความรู้ ศึกษาจากผลการเรียนเดิมของนักเรียน หรือจากการประเมินผลก่อนเรียน หรือจากแหล่งอื่นๆ ตามที่จะเป็นไปได้

2.2 ด้านเจตคติ ศึกษาว่านักเรียนมีความรู้สึกอย่างไรต่อการเรียน เช่น ชอบหรือไม่ชอบ เห็นคุณค่าของการเรียนหรือไม่ คิดจะศึกษาระดับสูงหรือไม่ถ้ามีโอกาส เป็นต้น เจตคติเป็นสิ่งสำคัญมากในการเรียน เพราะถ้านักเรียนไม่ต้องการเรียนแล้ว จะทำให้การเรียนวิชานี้ยากมาก แต่ถ้ามีความชอบก็จะทำให้เรียนได้ง่ายขึ้น ครูจะต้องกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความต้องการเรียนเสียก่อน ซึ่งถ้านักเรียนมีความไม่ชอบมาก่อนก็จะทำให้ครูต้องเพิ่มความพยายามที่จะโน้มน้าวจิตใจนักเรียนมากเป็นพิเศษ การวินิจฉัยด้านเจตคตินี้ทำได้โดยการสังเกตใช้แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.3 ด้านทักษะ ศึกษาว่านักเรียนมีทักษะเพียงใดสามารถกำหนดกิจกรรมให้นักเรียนปฏิบัติได้ต่อเนื่องกับทักษะเดิมที่มีอยู่การวินิจฉัยเรื่องทักษะ อาจใช้การสังเกตการณ์ปฏิบัติของนักเรียนในโอกาสต่างๆ

3. กำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนเมื่อได้ข้อมูลต่างๆ แล้วครูก็สามารถกำหนดจุดประสงค์ได้เฉพาะเจาะจงและเหมาะสมกับนักเรียน โดยปรับผลที่คาดหวังให้เป็นไปได้สำหรับพื้นฐานที่นักเรียนมีอยู่

4. กำหนดเนื้อหาสาระ ซึ่งในขั้นนี้ครูจะต้องศึกษาหลักสูตร คู่มือครูและแบบเรียนหลายๆ เล่ม เพื่อกำหนดเนื้อหาสาระได้เหมาะสม สรุปความคิดรวบยอดอย่างชัดเจนแบ่งเนื้อหาออกเป็นหน่วยย่อยๆ กำหนดเวลาที่จะใช้สอนในแต่ละหน่วยและจัดลำดับเนื้อหาให้เหมาะสมกับพื้นความรู้เดิมของนักเรียน

5. วางแผนการสอน เมื่อกำหนดจุดประสงค์และเนื้อหาสาระแล้วครูจะต้องวางแผนว่าจะสอนอย่างไร จะใช้สื่อการสอนอะไรบ้าง และจะประเมินผลอย่างไรซึ่งการวางแผนการสอนนี้จะต้องคำนึงถึงข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนที่ได้วินิจฉัยไว้แล้วในขั้นนี้ครูควรเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับ

การสอนโดยการเขียนแผนการสอนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งการเขียนแผนการสอนนั้นเป็นสิ่งจำเป็นมากเพื่อจะเป็นแนวทางที่ให้ครูดำเนินการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์การเตรียมการสอน สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้การจัดการเรียนรู้ของครูมีประสิทธิภาพเพราะครูได้คำนึงถึงความมุ่งหมายของหลักสูตร ของบทเรียน หาวิธีการที่จะทำให้บทเรียนง่ายต่อการเรียนรู้ โดยการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้และวิธีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม

2. ช่วยให้ครูมีความมั่นใจการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้

3. ช่วยให้การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีระบบ เนื้อหาวิชามีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน

4. ช่วยให้การสอนของครูเป็นที่น่าสนใจของนักเรียน

5. เป็นหลักฐานในการแสดงให้ทราบว่า นักเรียนได้เรียนอะไรไปแล้วบ้าง (กรมวิชาการ, 2544 : 66-69)

จิตตรา พิกุลทอง (2552) ได้สรุปประสิทธิภาพการสอนว่า การเตรียมการสอนเป็นการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนการสอนของครู เป็นขั้นตอนที่สำคัญจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ ประกอบด้านการศึกษาเอกสารต่างๆ การวินิจฉัยนักเรียน การกำหนดจุดประสงค์ การกำหนดเนื้อหา การเตรียมสื่อการเรียนการสอน การกำหนดการวัดและการประเมินผล การเขียนแผนการสอน เป็นต้น ซึ่งการเตรียมการสอนนี้จะช่วยให้ครูมีความพร้อมที่จะสอนทำให้การสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ และการเรียนการสอนจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นครูจะต้องปฏิบัติตามแผนหรือขั้นดอนที่ได้วางไว้นั้นด้วยพฤติกรรมการสอนนี้ ครูแต่ละคนมีพฤติกรรมการสอนไม่เหมือนกันแต่จากการสังเคราะห์ข้อค้นพบต่างๆ ที่ได้จากการวิจัยที่ศึกษาถึงการปฏิบัติการสอนที่มีประสิทธิภาพในห้องเรียนและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่า การสอนที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ หรือหลักการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การวางแผนและเตรียมการสอน การอธิบาย การสาธิต การใช้สื่อการสอน การตั้งคำถาม การมอบหมายงาน การจัดการห้องเรียน การจูงใจการเสริมแรง การให้ข้อมูลป้อนกลับ การแก้ไขให้ถูกต้องและการประเมินผล

ทิพวรรณ สังขศิลา (2553) กล่าวว่า การเตรียมการสอนเป็นการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนการสอนของครู ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพประกอบด้วยการศึกษาเอกสารต่าง การวินิจฉัยนักเรียนการกำหนดจุดประสงค์ การกำหนดเนื้อหาสาระ การเตรียมสื่อการเรียนการสอน การกำหนดการวัดผลและการประเมินผล การเขียนแผนการสอนเป็นต้น ซึ่งการเตรียมการสอนนี้จะช่วยให้ครูมีความพร้อมที่จะสอนทำให้การสอนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ และการเรียนการสอนจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องปฏิบัติตามแผนหรือขั้นดอนที่ได้วางไว้นั้นด้วย

สรุปว่า การเตรียมการสอนเป็นการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนการสอนของครู ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการศึกษาเอกสารต่างๆ

การวินิจฉัยนักเรียน การกำหนด จุดประสงค์ การกำหนดเนื้อหาสาระ การเตรียมสื่อการเรียนการสอน การกำหนดการวัดและประเมินผล การเขียนแผนการสอน การเตรียมการสอนช่วยให้การจัดการเรียนรู้ของครูมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูมีความมั่นใจการจัดกิจกรรม ช่วยให้การสอนของครูเป็นที่น่าสนใจ การเตรียมการสอนจัดเป็นขั้นแรกของการสอนที่มีระบบ และเป็นแนวทางให้ครูเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการสอนตามบทเรียนนั้นๆ

3.2.3 ความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนภาษาอังกฤษ

สุมิตรา อังวัฒนกุล (2537) กล่าวว่า เทคนิคการสอน หมายถึง วิธีการเฉพาะที่ผู้สอนเลือกนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยต้องพัฒนาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ และความสามารถของผู้เรียน เทคนิคการสอน เช่น

1. เทคนิคการสอนที่ใช้กระบวนการกลุ่มเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีแรงจูงใจร่วมกันในการทำกิจกรรม โดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น เกมส์ บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง ละครสั้น กรณีตัวอย่าง การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง การศึกษานอกสถานที่ เป็นต้น

2. เทคนิคการสอนที่ยึดการเรียนรู้แบบร่วมมือประสานใจ เป็นวิธีการจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3. เทคนิคการสอนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ เป็นวิธีการสร้างสิ่งเร้า กระตุ้นให้ผู้เรียนมีข้อมูลและแนวความคิดสร้างสรรค์ เช่น การอุปมาอุปไมย การตีความ การวิจารณ์ เป็นต้น

การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนเด็กประถมศึกษามีอายุระหว่าง 6-12 ปี การจัดการเรียน การสอนสำหรับเด็กวัยนี้ ควรจัดให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงได้ ทำกิจกรรมต่างๆ เรียนรู้ด้วยตนเองตามลักษณะการอยากรู้อยากเห็นของเด็ก โดยเริ่มจากกิจกรรมและบทเรียนที่ง่ายๆ และยากขึ้นตามลำดับเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงออกตามความสามารถ โดยอาจใช้เกมประกอบการเรียนการสอน จัดฉายวีดีทัศน์ การ์ตูนประกอบบทเรียน แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มหรือเป็นศูนย์เรียน โดยให้เรียนเป็นกลุ่มตามธรรมชาติ ประกอบด้วยนักเรียนหญิงและชาย นักเรียนที่เรียนปานกลางและอ่อนคละกันไป

กองวิจัยทางการศึกษา (2542) ได้ศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ พบว่า

1. สมรรถภาพของครูผู้สอน ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษส่วนใหญ่เข้าใจจุดประสงค์การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรม แต่มีความรู้ความเข้าใจในวิชาที่สอน เทคนิคการสอน และวิธีการวัดและประเมินผลค่อนข้างน้อยเนื่องจากครูผู้สอนไม่ได้จบสาขา

ภาษาอังกฤษโดยตรง จึงอาจทำให้ขาดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารให้ความสำคัญและได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน

3. ความสามารถของนักเรียนในการฟังและพูดภาษาอังกฤษสามารถพูดข้อความและคำสั้นๆ พบว่าไม่ว่าสภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร ปัจจัยที่เป็นตัวป้อนจะพร้อมมากเพียงใด พฤติกรรมการสอนของครูเป็นตัวที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในชั้นเรียน การสื่อสารระหว่างครูผู้สอนและนักเรียนมีความจำเป็นและสำคัญมากต่อความรู้สึก บรรยากาศและสัมพันธภาพของทั้งสองฝ่ายที่สำคัญ ครูผู้สอนจำเป็นต้องพูดภาษาอังกฤษง่ายๆ เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน รวมทั้งการใช้คำสั่งง่ายๆ ในชั้นเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความคุ้นเคยระหว่างครูผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นเรียนสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษให้แก่เด็กนักเรียน หลักการในการสื่อสารกับเด็กนักเรียนในชั้นเรียนมีดังต่อไปนี้

1. พัฒนาเจตคติในทางบวกกับนักเรียนทุกคน ไว้วางใจในการกระทำของนักเรียน การมีเจตคติที่ดีต่อกันและไว้วางใจกันทำให้การสื่อสารมีประสิทธิผล เป็นมิตรและดูแลเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคน การติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพถ้าหากว่าไม่อยู่ในบรรยากาศของความกลัวหรือการข่มขู่ ไม่ควรพูดในสิ่งที่เกิดภาพลบแก่นักเรียน ครูควรรู้จักภูมิหลังลักษณะของนักเรียน การติดต่อสื่อสารจะเป็นผลดี ถ้าหากครูรู้ทักษะในการเรียน เจตคติและความสนใจของนักเรียน ครูควรแสดงบทบาทเป็นผู้รับฟังที่ดี สร้างภาพลักษณ์ให้เกิดความเชื่อถือแก่นักเรียน ส่วนหลักการเกี่ยวกับทักษะในการติดต่อสื่อสารนั้น ครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการกำหนดที่เหมาะสม

2. การวางแผนและการเตรียมการสอน เป็นอย่างดีและเป็นระบบจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การสอนที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง การวางแผนการสอนจึงเป็นตัวกำหนดวิธีสอนและกระบวนการสอน การวางแผนมีความสำคัญสำหรับอาชีพ ซึ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการสอนช่วยให้เกิดระเบียบวินัย สร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียนและการจัดบทเรียนดีขึ้น ที่สำคัญช่วยให้ครูทราบว่าจะสอนอะไร เมื่อไรและอย่างไร การวางแผนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของระบบการสอนย่อมเป็นการเตรียมล่วงหน้าก่อนสอน โดยใช้ข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้จาก การดำเนินงานที่จัดระบบการสอนไว้แล้ว นำข้อมูลมากำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ครูและนักเรียนปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การเรียนของนักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. การอธิบาย สาธิตและการใช้สื่อการสอน การใช้สื่อของจริงหรือภาพประกอบเพื่ออธิบายคำศัพท์จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจคำศัพท์ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม รวมทั้งสิ่งที่ไกลตัว เช่น สถานที่หรือสิ่งของที่มีอยู่ในต่างประเทศนั้นทำให้นักเรียนเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น สื่อการสอนมีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนในฐานะที่เป็นตัวกลางที่จะช่วยนำความรู้ไปยังนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ สื่อการสอนจะกระตุ้นให้นักเรียนสนใจ

สามารถเรียนรู้สื่อการสอนช่วยให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตามสภาพความเป็นจริง ช่วยให้ผู้เรียนมีมาตรฐานของการเรียน

4. การตั้งคำถาม ครูที่สอนทุกระดับชั้นและทุกรายวิชาจะมีการถามนักเรียนเสมอ การใช้คำถามเป็นภาษาอังกฤษนั้นครูจะเริ่มถามแล้วเรียกให้นักเรียนถามคำถามเพื่อนๆ ยั่วยุให้นักเรียนเกิดความคิดจะทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ในการตั้งคำถามเป็นภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพนั้น ครูผู้สอนต้องเข้าใจจุดประสงค์ของการถาม รู้หลักการถามคำถามที่มีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนเข้าใจและสามารถโต้ตอบเป็นภาษาอังกฤษได้

5. การมอบหมายงาน เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษทั้งในห้องเรียนและที่บ้าน งานที่ครูมอบหมายให้อาจอยู่ในแบบฝึกปฏิบัติในงานรายงานหรือในโครงการต่างๆครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการมอบหมายงาน เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและเพิ่มการเรียนรู้ให้สูงขึ้น งานที่มอบหมายมี 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ งานที่ต้องมีการชี้แนะและงานอิสระ

6. การจัดการห้องเรียน โดยปกติแล้วครูนักเรียนมักมีความยุ่งยากใจเกี่ยวกับการจัดการห้องเรียนและระเบียบวินัยในห้องเรียนเสมอ ผู้ปกครองและโรงเรียนต่างให้ความสำคัญกับระเบียบวินัยของห้องเรียน

7. การจูงใจและการเสริมแรง เป็นการใช้พลังของครูอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งประกอบด้วยการจูงใจภายนอก การจูงใจภายในเป็นแรงขับในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้รางวัลแก่ตนเอง ส่วนการจูงใจภายนอกเป็นการจูงใจเพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชย รางวัลจากบุคคลภายนอก วิธีการสร้างแรงจูงใจได้หลายวิธีที่นิยมมาก คือ การให้รางวัล การทำโทษการทดสอบ การให้รู้ผลสำเร็จ และการตั้งระดับความมุ่งหวังและระดับความจรรโลงใจ หลักการจูงใจและการเสริมแรง คือ ทำให้นักเรียนได้รับการกระตุ้น ใช้การเสริมแรงรูปแบบต่างๆ และการใช้การเสริมแรงเมื่อไรและอย่างไร โดยวิธีการจูงใจและการเสริมแรง กล่าวคือเป็นการใช้ท่าทาง เช่น พยักหน้า ยิ้ม เดินเข้าไปใกล้ จับสายตาอยู่ที่นักเรียนอย่างตั้งใจ ปรบมือ เขียนคำตอบของผู้เรียนบนกระดานดำ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการชมเชย เช่น ให้นักเรียนปรบมือ หรือจัดกิจกรรมให้นักเรียนแข่งขันและมีการให้คะแนน โดยให้นักเรียนเป็นผู้ให้คะแนนกันเอง ให้รางวัลและสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น การให้สิ่งของเมื่อเด็กทำถูกต้อง การเขียนเครื่องหมายถูกลงในสมุดแบบฝึกหัด การนำชื่อของผู้ชนะ ผู้ทำถูกขึ้นป้ายประกาศ การนำผลงานของนักเรียนมาแสดงให้เป็นตัวอย่าง เป็นต้น ให้ผู้เรียนเห็นความก้าวหน้าของตนเอง

8. การให้ข้อมูลป้อนกลับและการแก้ไขให้ถูกต้อง เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง การแจ้งให้นักเรียนแต่ละคนทราบถึงความเหมาะสมของการกระทำหรือการตอบของนักเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการติดต่อสื่อสาร การเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นรูปแบบหนึ่งของการติดต่อสื่อสาร ที่จะจัดข้อมูลข่าวสารให้นักเรียนทราบว่ามีปริมาณและคุณภาพของงานเป็นอย่างไร การให้ข้อมูลกลับนั้นครูอาจให้ข้อมูล

ป้อนกลับแก่นักเรียนได้หลายรูปแบบ คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวกและทางลบการเสริมแรงและการลงโทษ การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจการให้ข้อมูลป้อนกลับไม่ต้องประเมิน การให้ข้อมูลป้อนกลับและใช้ภาษาท่าทาง การแก้ไขให้ถูกต้อง คือ กระบวนการสอนที่ต้องการแก้ไข สิ่งที่นักเรียนยังเข้าใจคลาดเคลื่อนหรือไม่ถูกต้อง การแก้ไขให้ถูกต้องนับว่าเป็นสำหรับการสอน เพื่อให้นักเรียนเข้าใจแนวคิดที่ถูกต้องต่อไป

9. ประเมินผลการเรียน มีความสำคัญมาก เป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนว่าอยู่ในระบบใด มีนักการศึกษาหลายท่านให้นิยามของการประเมินผลการเรียนไว้ดังนี้ เช่น การประเมินผล เป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดผลมาพิจารณาเพื่อหาข้อสรุปหรือประเมินค่าหรือดีราคา การประเมินผลการเรียน เป็นกระบวนการในการตัดสินใจให้คุณค่า หรือสรุปผลเพื่อพิจารณาความเหมาะสม หรือเป็นการพิจารณาคุณค่าของลักษณะพฤติกรรมและสิ่งของว่าดีหรือไม่เพียงใด โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน การประเมินผลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

9.1 ประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การตรวจสอบความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้นของนักเรียน แล้วประเมินการตรวจสอบว่า ควรจะปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างไรก่อนที่ลงมือสอน หรือจะวางแผนการสอนอย่างไรจึงจะเกิดผลดีที่สุด และประเมินว่านักเรียนมีความรู้ ความสามารถตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด แล้วนำผลการประเมินมาพิจารณาว่าจะปรับปรุงตัวนักเรียนอย่างไร จะหางานอะไรให้ทำ หรือจะให้คันคว้าอะไรเพิ่มเติม จะปรับปรุงแผนการสอนและวิธีสอนอย่างไร นักเรียนจึงจะเรียนได้ดีและมีความเข้าใจ

9.2 การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน หมายถึง การประเมิน 2 ประการ คือ ประเมินระหว่างภาคเรียนให้ครอบคลุมจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของรายวิชา ออกมาเป็นคะแนนระหว่างภาคเรียน และประเมินผลปลายภาคโดยประเมินตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สำคัญเมื่อสิ้นภาคเรียน

พฤติกรรมการสอนเป็นการกระทำหรือการแสดงออกของครูทั้งที่เป็นภาษาพูดและกิริยาอาการ เกิดขึ้นในการดำเนินการเรียนการสอนแบ่งเป็น 3 ขั้น คือ ก่อนสอน ขณะสอน และหลังการสอน โดยมีจุดประสงค์ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะตามที่ได้ตั้งจุดประสงค์ไว้ พฤติกรรมการสอนมีความสำคัญอยู่หลายประการ เช่น พฤติกรรมการสอนเป็นสิ่งที่มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการเรียนเป็นกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันอย่างใกล้ชิด ดังนั้นพฤติกรรมการเรียนที่ดีหรือไม่ดี จึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครูเป็นอย่างมาก (จิรากุล พิพัฒนดันดิศักดิ์, 2548 : 48-53)

แนวโน้มในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในอนาคต เป้าหมายคือ นักเรียนมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ทักทายและฟังการสนทนาภาษาอังกฤษได้ตามที่หลักสูตรกำหนด มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน เห็นความสำคัญ รักและมีเจตคติที่ดี

ต่อวิชาภาษาอังกฤษ โดยครูต้องจัดกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับสภาพจริง เป็นธรรมชาติ เหมาะสมกับวัยของนักเรียน และจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะโดยใช้สื่อผสม ทั้งนี้ชุมชนต้องเอาใจใส่และให้การสนับสนุนการเรียนภาษาอังกฤษของบุตรหลานด้วย จากงานวิจัยคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพการสอนของครูต่างมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (นพเก้า ณ พัทลุง, 2548 : 3-25)

อารี ใจเที่ยง (2540) กล่าวว่า กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเรียนการสอน ถ้าผู้สอนจัดได้เหมาะสมกับเนื้อหาของบทเรียนนำสนใจจะเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้

1. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร หลักสูตรปัจจุบันมีความมุ่งหวังให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และเกิดทักษะกระบวนการต่างๆ

2. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การสอน คือ การสอนในครั้งนั้นมุ่งเน้นพฤติกรรมด้านใด

3. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับวัยความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน

4. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะเนื้อหาวิชา เช่น ประเภทข้อเท็จจริง ประเภทการคิดสร้างสรรค์

5. จัดกิจกรรมให้มีลำดับขั้นตอน เพื่อผู้เรียนได้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องไม่สับสนและสามารถโยงความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่เรียนได้

6. จัดกิจกรรมให้น่าสนใจโดยใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม

7. จัดกิจกรรมโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกส่วนตัว ความรู้เป็นผลพลอยได้จากการกระทำกิจกรรม

8. จัดกิจกรรมโดยใช้วิธีที่ท้ายความคิดความสามารถของผู้เรียนและฝึกฝนวิธีการแสวงหาความรู้และการแก้ปัญหาด้วยตนเอง จะทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียนอย่างแท้จริง

9. จัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน

10. จัดกิจกรรมโดยให้มีบรรยากาศที่รื่นรมย์ สนุกสนาน และเป็นกันเองเพราะทำให้ผู้เรียน เรียนด้วยความเป็นสุขสบายใจไม่ตึงเครียดเป็นการส่งผลให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียน บรรยากาศการเรียนขึ้นอยู่กับผู้สอนเป็นสำคัญ

11. จัดกิจกรรมแล้วต้องมีการวัดผลประเมิน การใช้กิจกรรมนั้นทุกครั้งเพื่อค้นหาข้อดีข้อบกพร่องแล้วนำผลไปปรับปรุงแก้ไขสำหรับใช้ในครั้งต่อไป ในการวัดผลควรมีทั้งการวัดผลระหว่างที่ผู้เรียนทำกิจกรรมและภายหลังการทำกิจกรรมโดยวิธีสังเกต ซักถามและตรวจสอบผลงานหรือทดสอบ

เฉวียง ทองธรรมชาติ (2541) กล่าวถึง กลวิธีสอนมีหลายวิธี ผู้สอนควรเลือกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การสอน เนื้อหาของบทเรียน ความสามารถ ความสนใจตามวัยของผู้เรียน เวลา และสถานที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ โดยคำนึงถึงจุดประสงค์การสอนและให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในเวลาที่เหมาะสม โดยผู้สอนต้องมีทักษะการสอน ซึ่งครูที่มีทักษะการสอนนั้นควรประกอบด้วย คุณลักษณะ “4 กระ” คือกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง กระจ่าง และมีกระบวนการในการสอน จึงจะมีส่วนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2543) กล่าวว่า การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเมื่อครูจัดการเรียนรู้โดย

1. บอกเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. ให้คำสั่งที่ชัดเจน
3. สอน/แนะนำบนพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่มีอยู่เดิมของผู้เรียน
4. ช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ที่ชัดเจน
5. จัดสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้
6. จัดหา เตรียมสื่อ ทรัพยากรการเรียนรู้และให้ผู้เรียนมีโอกาสในการใช้ได้ง่าย
7. จัดกิจกรรมที่หลากหลาย
8. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ
9. กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและวินัยในตนเอง

กำพล ธนะนิมิตร (2550) กล่าวว่า ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นหัวใจของการนำผู้เรียนไปสู่จุดหมายของหลักสูตร ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนเป็นสำคัญ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตร โดยการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพยายามคิดค้นทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และลักษณะของเนื้อหาวิชา โดยเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระที่สอน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน ให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง ได้ทำกิจกรรมต่างๆ เรียนรู้ด้วยตนเองตามลักษณะการอยากรู้อยากเห็นของเด็ก เริ่มจากกิจกรรมและบทเรียนที่ง่ายๆ และยากขึ้นตามลำดับเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงออกตามความสามารถ และกลวิธีสอนมีหลายวิธี ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ของการเรียน ในการเลือกใช้อาจใช้หลายวิธีผสมผสานกันได้ โดยคำนึงถึงจุดประสงค์การสอนและให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดกิจกรรม

3.2.4 การวัดและประเมินผลของครู

การวัดผลและการประเมินผลมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นขบวนการที่ช่วยตัดสินความมีประสิทธิภาพในการสอน ผลของการประเมินจะช่วยให้เห็นภาพสะท้อนว่าทำหน้าที่ได้ครบถ้วนและเต็มความสามารถแล้วหรือยังมีส่วนใดบกพร่องและสมควรได้รับการแก้ไขเพื่อให้การเรียนของนักเรียนและการสอนของครูบรรลุเป้าหมายตามต้องการ การวัดผลและประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญต่อการที่ครูจะทราบว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ นอกจากครูต้องมีความรู้ด้านเนื้อหาและวิธีการสอนแล้วครูจะต้องมีความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผลด้วยว่า การวัดผลและประเมินผลอย่างไรและใช้ผลการวัดและประเมินอย่างไร

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) ได้ให้ความหมายการประเมินผลว่าเป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินที่เป็นระบบครอบคลุมถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ คือ ประเมินดูว่ากิจกรรมที่ทำทั้งหลายเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด บางกรณีจึงต้องใช้ปริมาณจากการวัดมาพิจารณาตัดสินด้วยคุณธรรมแล้วลงสรุป บางกรณีไม่ต้องใช้ตัวเลขจากการวัดเป็นเพียงการหาข้อมูลจากด้านอื่นมาประกอบการพิจารณาตัดสิน

มัทนา ปั้นม่วง (2536) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา เพราะการวัดและประเมินผลเป็นการตรวจสอบ และกำหนดระดับความรู้ในการเรียนรู้ ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และเมื่อสิ้นสุดการเรียน อีกทั้งการทดสอบยังเป็นตัวกระตุ้นให้นักเรียนใช้ความพยายามให้มากขึ้น นอกจากนี้การวัดและประเมินผลยังเป็นกระบวนการที่ช่วยตัดสินความมีประสิทธิภาพของการสอน ผลของการประเมินจะช่วยสะท้อนให้เห็นว่า ได้ทำหน้าที่เต็มความสามารถแล้วหรือยัง มีส่วนใดที่จะต้องแก้ไขเพื่อให้การเรียนของนักเรียนและการสอนของครูบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้

การประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ เพราะจะทำให้ทราบว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เจตคติ และทักษะตามเป้าหมายของการเรียนรู้ที่คาดหวังหรือไม่เพียงใด ผลจากการประเมินจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้สอนในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้และที่สำคัญ คือ การแก้ไขจุดบกพร่องและส่งเสริมผู้เรียนแต่ละคน

หลักการของการประเมินผล

แบลคและวิลเลียม กล่าวถึงหลักในการประเมินผลไว้ ดังนี้

1. การประเมินผลควรเป็นส่วนประกอบของการวางแผนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
2. การประเมินผลควรเน้นว่าผู้เรียนเรียนรู้อย่างไร
3. การประเมินผลควรได้รับการตระหนักว่าเป็นจุดสำคัญของกิจกรรมในชั้นเรียน
4. การประเมินผลควรได้รับการพิจารณาว่าเป็นทักษะที่สำคัญ สำหรับครูผู้สอน

ที่มาจากการสะท้อนความสามารถของตนเองและจัดการตนเอง

10. การประเมินผลควรตระหนักถึงความสำเร็จของผู้เรียนทุกคน (นพเก้า ณ พัทลุง, 2548 : 57-63)

จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. เพื่อวินิจฉัยความรู้ความสามารถ ทักษะและกระบวนการ เจตคติคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของผู้เรียน เพื่อซ่อมเสริมผู้เรียนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะได้เต็มตามศักยภาพ

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่ตัวผู้เรียนเองว่าบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้มากเพียงใด

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสรุปผลการเรียนรู้และเปรียบเทียบถึงระดับพัฒนาการของการเรียนรู้

แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. ต้องวัดและประเมินผลทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะและกระบวนการ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมในวิทยาศาสตร์ รวมทั้งโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. วิธีการวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

3. ต้องเก็บข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลอย่างตรงไปตรงมาและต้องประเมินผลภายใต้ข้อมูลที่มีอยู่

4. ผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องนำไปสู่การแปลผลและลงข้อสรุปที่สมเหตุสมผล

5. การวัดและประเมินผลต้องมีความเที่ยงตรงและเป็นธรรม ทั้งในด้านของวิธีการวัด โอกาสของการประเมิน

ดังนั้นการวัดและประเมินผลจึงมีประโยชน์ต่อครูในการรับทราบความก้าวหน้าของตนเองและในการรับทราบข้อมูลของนักเรียน เพื่อใช้สำหรับการตัดสินใจและปรับปรุงการเรียนการสอนในส่วนที่บกพร่อง โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนานักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การวัดผลและการประเมินผลเป็นกระบวนการที่ช่วยตัดสินความมีประสิทธิภาพในการสอน ผลของการวัดและการประเมินผลจะช่วยทำให้ครูได้เห็นภาพสะท้อนว่าทำหน้าที่ได้ครบถ้วนและเต็มความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด (จิตดรา พิกุลทอง, 2552 : 88-89)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้สอนทราบพฤติกรรมของผู้เรียนก่อนเข้ารับการสอนเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน

2. ช่วยให้ผู้สอนแนะและปรับปรุงเป้าหมายตามความเป็นจริงสำหรับผู้เรียนแต่ละคน

3. ช่วยให้ผู้สอนทราบประสิทธิภาพของการสอน

4. ช่วยให้ผู้สอนประเมินและปรับปรุงวิธีการสอนแบบต่างๆ

5. ช่วยให้ผู้สอนทราบถึงระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับต่างๆของการเรียน

6. ช่วยให้ข้อมูลเป็นแนวทางเพื่อเปรียบเทียบระดับสัมฤทธิ์ผลระหว่างผู้เรียนและเป็นแนวทางในการให้อันดับคะแนนระดับผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของผู้เรียนด้วย

7. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจว่า ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเลื่อนชั้นหรือผ่านไปเรียนวิชาที่สูงขึ้นได้หรือไม่

8. ช่วยให้ผู้เรียนทราบและมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของการสอน

9. ช่วยเพิ่มแรงกระตุ้นและเกื้อกูลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น

10. ช่วยส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นผู้มีนิสัยในการศึกษาอย่างมีระบบ

11. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน ซึ่งแสดงจุดเด่น จุดด้อยของแต่ละบุคคล

12. ใช้เป็นประโยชน์ในการแนะแนวอาชีพ แนะแนวการศึกษาต่อ

13. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร

14. ใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลหลักสูตร เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตร

15. เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบสมมุติฐานและการวิจัยทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การวัดผลและการประเมินผลเป็นกระบวนการที่ช่วยตัดสินความมีประสิทธิภาพในการสอนผลของการวัดและการประเมินผลจะช่วยทำให้ครูได้เห็นภาพสะท้อนว่าทำหน้าที่ได้ครบถ้วนและเต็มความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวินิจฉัยความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติของผู้เรียน เป็นข้อมูลย้อนกลับให้กับผู้เรียน เพื่อสรุปผลการเรียนรู้และเปรียบเทียบระดับพัฒนาการของการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเป็นการตรวจสอบ และกำหนดระดับความรู้ในการเรียนรู้ ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และเมื่อสิ้นสุดการเรียน อีกทั้งการทดสอบยังเป็นตัวกระตุ้นให้นักเรียนใช้ความพยายามให้มากขึ้นแนวทางการวัดและประเมินผลทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะและกระบวนการ เจตคติ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้การวัดและประเมินผลต้องมีความเที่ยงตรงและเป็นธรรม

3.2.5 ประสบการณ์ในการสอนของครูภาษาอังกฤษ

ประสบการณ์ในการสอนของครู เป็นจำนวนปีที่ครูได้ทำการสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งจัดเป็นตัวแปรในระดับห้องเรียน ประสบการณ์ในการสอนสูงย่อมสามารถถ่ายทอดความรู้และสิ่งต่างๆ ให้แก่นักเรียนได้อย่างถูกต้องเป็นลำดับขั้นตอนและมีความต่อเนื่อง เพราะครูที่มี

ประสบการณ์ในการสอนสูงๆ ย่อมจะมีความรอบรู้ในเนื้อหาสาระและสามารถล่วงรู้ถึงจุดบกพร่องของนักเรียนได้ลึกซึ้งกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย อีกทั้งครูที่มีประสบการณ์น้อยจะต้องเสียเวลาในการลองผิดลองถูกกับการเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและตัวนักเรียน

เจริญศรี สิดิ (2545) กล่าวว่า ตามการประเมินของนักเรียนโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้แบบประเมินสมรรถภาพการสอนที่มีองค์ประกอบ พบว่าครูชายและครูหญิงมีสมรรถภาพการสอนไม่แตกต่างกัน ครูที่สอนหมวดวิชาต่างกันมีสมรรถภาพการสอนไม่แตกต่างกัน สมรรถภาพการสอนของครูที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ขึ้นไป มีสมรรถภาพการสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี และสมรรถภาพการสอนของครูที่มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปีแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การสอน 21 ขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์การสอน 21 ขึ้นไป มีสมรรถภาพการสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี

ศิริญญา ศรีประมวล (2549) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไปและครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11-20 ปี มีประสิทธิภาพการสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี และในองค์ประกอบด้านความสามารถในการสอน องค์ประกอบด้านความสามารถในการจูงใจผู้เรียน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไปและครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11-20 ปี มีประสิทธิภาพการสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี และในองค์ประกอบด้านการเตรียมความพร้อมในการสอนครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี และองค์ประกอบด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปีขึ้นไปและครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11-20 ปีมีประสิทธิภาพ การสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี

กำพล ธนะนิมิตร (2550) ได้กล่าวว่า ครูวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การสอน 16 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการสอนสูงกว่าครูวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์การสอนไม่เกิน 5 ปี ซึ่งแสดงว่าประสบการณ์ในการสอนของครูวิทยาศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน และความเชี่ยวชาญในการสอนของครูวิทยาศาสตร์สามารถเห็นได้ชัดเจนเมื่อครูมีประสบการณ์มากกว่า 16 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจาก เมื่อประสบการณ์ในการสอนของครูเพิ่มมากขึ้นจึงมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากประสบการณ์ได้มากและเรียนรู้ที่จะดักตวงประโยชน์จากประสบการณ์ที่ผ่านมา จึงทำให้มีความสามารถในการสอน ความสามารถในการจูงใจผู้เรียน การเตรียมความพร้อมในการสอนและความรู้ในเนื้อหา มีความชำนาญมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร สุขี (2529) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมักจะสร้างสมความรู้ความสามารถความชำนาญในการทำงานไว้มาก จึงมีผลทำให้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ทิพวรรณ สังขศิลา (2553) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก ย่อมเห็นและเข้าใจจุอ่อนข้อบกพร่อง และปัญหาต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนได้ดีและมีโอกาสในการแก้ไขจุดอ่อนและปัญหาต่างๆ ทำให้มีความชำนาญ เชี่ยวชาญในการสอนมากขึ้น และผลการศึกษาของหลายคันพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการสอนกับผลการเรียน เช่น นิวแมน (Newman, 1980 : 3766-A) ได้ศึกษาถึงประสบการณ์ของครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากนักเรียนจำนวน 686 คนใน 42 ห้องเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนหลายปีจะสามารถเพิ่มคะแนน การอ่าน และเลขคณิตของนักเรียนที่ตนสอนมากกว่าที่มีประสบการณ์น้อยปี

สรุปได้ว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมักจะสร้างสมความรู้ความสามารถความชำนาญในการทำงานไว้มาก จึงมีผลทำให้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ประสบการณ์ในการสอนสูงย่อมสามารถถ่ายทอดความรู้และสิ่งต่างๆ ให้แก่นักเรียนได้อย่างถูกต้องเป็นลำดับขั้นตอนและมีความต่อเนื่อง เพราะครูที่มีประสบการณ์ในการสอนสูงๆ ย่อมจะมีความรอบรู้ในเนื้อหาสาระและสามารถล่วงรู้ถึงจุดบกพร่องของนักเรียนได้ลึกซึ้งกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย เมื่อประสบการณ์ในการสอนของครูเพิ่มมากขึ้นจึงมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากประสบการณ์ได้มากและเรียนรู้ที่จะตักตวงประโยชน์จากประสบการณ์ที่ผ่านมา จึงทำให้มีความสามารถในการสอน ความสามารถในการจูงใจผู้เรียน การเตรียมความพร้อมในการสอนและความรู้ในเนื้อหา มีความชำนาญมากขึ้นด้วย ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก ย่อมเห็นและเข้าใจจุอ่อนข้อบกพร่อง และปัญหาต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนได้ดีและมีโอกาสในการแก้ไขจุดอ่อนและปัญหาต่างๆ ทำให้มีความชำนาญเชี่ยวชาญในการสอนมากขึ้น

3.2.6 การใช้ภาษาในการสื่อสารของครูภาษาอังกฤษ

การสื่อสารของครู เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู มีผู้กล่าวถึงการสื่อสารของครูไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2544) กล่าวถึงใช้ภาษาในการสื่อสารได้กล่าวถึงภาษาอังกฤษว่าจะมุ่งพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อสารด้วยการฟัง พูด อ่าน เขียนอย่างถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ เข้าใจวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาและใช้ภาษาในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ครูผู้สอนต้องรู้จักหลักภาษาและให้รู้จริงจึงจะสามารถใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องทั้งการออกเสียง การอ่าน การเขียนการเรียบเรียง เพื่อสื่อความหมายให้นักเรียนเข้าใจแจ่มแจ้งและครูจะใช้ภาษาไทยได้อย่างมั่นใจในการสื่อสาร ดังนั้นในการสอนให้นักเรียนได้เข้าใจ จึงต้องมีความรู้จริงในหลักภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่จะถ่ายทอดความรู้และสื่อสารให้นักเรียนได้เข้าใจอย่างถูกต้อง เพราะในยุคสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารนี้ จะเห็นได้ว่าภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจข่าวสารทั่วโลกได้อย่างถูกต้อง

องค์ประกอบของการสื่อสารที่ดีซึ่งเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. คำพูด ครูจะต้องใช้คำพูดที่เหมาะสมกับระดับขั้นไม่ว่าจะเป็นคำศัพท์หรือโครงสร้างของประโยคก็ตาม จะต้องเป็นสิ่งที่เด็กเคยรู้ เคยได้ยิน เช่น การสอนในชั้นประถมศึกษาควรใช้คำพูดง่ายๆ ประโยคสั้นๆ เพื่อให้เด็กสามารถเข้าใจได้

2. ท่าทาง ควรใช้ภาษาท่าทางประกอบคำอธิบาย เพื่อช่วยให้เข้าใจแจ่มแจ้งขึ้น เช่น การเคลื่อนไหวของมือ สีหน้า แววตา ขนาดของการวางระยะการเคลื่อนไหวของลำตัว เพื่อแสดงท่าทางประกอบให้ความนึกคิดเหล่านั้นแจ่มแจ้ง เด็กสามารถวาดภาพพจน์ได้

3. น้ำเสียง น้ำเสียงก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การสื่อความหมายระหว่างครูกับนักเรียน หรือนักเรียนกับครูเป็นไปด้วยดี เช่น ถ้าครูพูดเสียงดังห้วนหรือตวาดเด็กเล็กจะตกใจอาจถึงกับร้องไห้ แต่ถ้าเป็นเด็กโตก็อาจก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันทำให้บรรยากาศของการเรียนไม่ดี บางทีใช้คำพูดอย่างเดียวกันแต่ถ้าระดับของเสียง การเว้นวรรคตอนต่างกัน อาจทำให้ความหมายนั้นหนักเบาต่างกันหรืออาจทำให้ผู้ฟังแปลเจตนาผิดไปได้

4. อุปกรณ์ ควรใช้อุปกรณ์การสอนเข้าช่วยในการอธิบาย เช่น รูปวาด รูปถ่าย หุ่นจำลอง ภาพนิ่งหรือภาพยนตร์ เพื่อช่วยเร้าความสนใจและทำให้การสื่อความหมายนั้นมีชีวิตชีวา

บทบาทของครูในการสื่อสาร

1. ครูต้องเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อความหมายได้ดีน้ำเสียงแจ่มใสชัดเจน ใช้คำพูดเข้าใจง่าย ไม่พูดวกวนทำให้เด็กจับประเด็นของสิ่งที่พูดไม่ได้

2. การอบรมเด็กไม่ควรทำไปเพราะอารมณ์ แต่ควรใช้เหตุผลและชี้แจงให้เข้าใจถึงผลเสียที่เด็กทำในสิ่งที่ไม่ถูกไม่ควร

3. บรรดาระเบียบและคำสั่งต่างๆ ของโรงเรียนควรมีการชี้แจง ยกตัวอย่างให้เข้าใจและปิดประกาศไว้ให้เป็นที่ เพื่อให้เด็กอ่านทบทวนดูได้

4. พยายามจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้เด็กมีทักษะในการสื่อความหมายได้ดี เช่น การเชิญนักพูดมาอภิปรายให้เด็กฟัง จัดให้มีการโต้วาที เปิดเทปคำปราศรัยที่ดีๆ และน่าสนใจให้เด็กฟังและให้มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นร่วมกันหลังจากจบกิจกรรมเหล่านั้นแล้ว

5. อิริยาบถของครู ไม่ว่าจะเป็นการปั้นสีหน้า ท่าทาง การใช้น้ำเสียง รวมทั้งการเคลื่อนไหวอิริยาบถต่างๆ ดังนั้น มีอิทธิพลมาต่อความประทับใจและการแปลความหมายของสิ่งที่สื่อโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหมายแบบเผชิญหน้า เพราะเด็กจะรับรู้อารมณ์ความหมายของสิ่งที่พูด รวมทั้งทัศนคติไปจากครูโดยตรงและปฏิกิริยาสะท้อนกลับก็จะมีมากและเป็นไปอย่างรวมเร็วเช่นเดียวกัน การใช้ภาษาในการสื่อสารของครู ความหมายและการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้กับผู้เรียนเข้าใจและเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ (ทิพวรรณ สังขศิลา, 2553 : 65-66)

สรุปได้ว่า การสื่อสารของครูเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ในการสอนให้นักเรียนได้เข้าใจจึงต้องมีความรู้จริงในหลักภาษา ทั้งภาษาไทย

จิตวิทยาการเรียนการสอน มีความสำคัญและเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา ผู้สอนและผู้เรียนช่วยกันสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นและเป็นผู้กระตุ้นและดอบสนองต่อการเรียนการสอนเป็นบรรยากาศที่มีอิสระ อบอุ่น ปลอดภัยเป็นกันเอง ท้าทาย สำเร็จและเป็นการสื่อสารสองทาง คือ ผู้สอนและผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันไม่ใช่คนเก่งเท่านั้นที่ได้โอกาสมากกว่า ผู้เรียนต่างร่วมกันคิด แสดงความเห็น อภิปรายซักถาม ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการเสริมแรงจากผู้สอน เพื่อนและตัวผู้เรียน ผู้เรียนจะดื่นตัว กระตือรือร้น มีสมาธิ มีความสนใจเพิ่มมากขึ้น เพราะต้องเล่นบทผู้แสดง ผู้ดู ผู้สังเกตการณ์สลับกันไป และการเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ไม่รู้สึกถึงความยากลำบากในการเรียนแต่กลับเรียนด้วยความกระตือรือร้น สนใจและมีความสุข ผู้เรียน ผู้สอน เพื่อนมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดไว้วางใจ รู้สึกปลอดภัย บรรยากาศอบอุ่นทำให้การปรับตัวของทั้งสองฝ่ายต่อสภาพแวดล้อมต่อการเรียนจะราบรื่นและเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้สอนพึงเข้าใจธรรมชาติความต้องการของผู้เรียนและความดอบสนองความต้องการและธรรมชาติ ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้สอนจะต้องสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้ผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา รู้สึกว่าตนเป็นมนุษย์เช่นเดียวกับครู รู้สึกว่าตนเป็นสมาชิก เป็นบุคคลที่มีความสำคัญของผู้สอนของห้องเรียน ของกลุ่ม และได้รับการยอมรับจากครูไม่ว่าจะมาจากฐานะทางเศรษฐกิจเช่นไร

ผู้สอนจึงไม่ควรดูถูก ตำหนิติเตียนและแสดงความรังเกียจ ไม่ยอมรับ ไม่มองสบตา ไม่ยอมพูดด้วยและไม่ยอมรับฟังผู้เรียน และทำตัวห่างเหินไม่คุ้นเคย ไม่สนิทสนม และถือว่าตนมีความรู้เหนือกว่าศิษย์ หงุดหงิด ถากถางไม่ยอมรับ ไม่พอใจในผลงานและการกระทำของผู้เรียน และไม่ช่วยแก้ไขหรือชี้แนะ

ผู้เรียนที่ได้รับการกระทำดังกล่าวจะรู้สึกเหงา ว้าเหว่เพราะครูไม่เคยมองเขาเลย ไม่เคยพูดหรือแม้แต่จะเรียกให้ดอบยังไม่สนใจฟังความคิดเห็น ผู้สอนจึงควรยอมรับว่าผู้เรียนเป็นมนุษย์ไม่ใช่หุ่น มีความคิดความรู้สึกและอยากมีบทบาทในการเรียน อยากได้รับการยอมรับ อยากรู้ว่าดนทำได้ มีสิ่งดีๆ ในตน อยากได้กำลังใจจากผู้สอน ผู้สอนจึงต้องใส่ใจในความรู้สึกนึกคิด รู้จักผู้เรียน รู้จุดดีจุดด้อย และยอมรับผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกพูด แสดงความคิดเห็น ปฏิบัติ บอกความรู้สึกและให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและให้ผลย้อนกลับด้วย

การแสดงการยอมรับ ความพอใจ และชมเชยและเดิมเต็มให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเป็นเช่นเดียวกับบุคคลอื่นๆ ครูจึงพึงยอมรับให้เกียรติซึ่งกันและกัน และนับถือศิษย์

2. ความรักความเอาใจใส่ดูแล ผู้สอนควรแสดงให้ความรัก ความเอาใจใส่ดูแลผู้เรียน เพราะความรักความเอาใจใส่ดูแลเป็นความต้องการทางจิตใจที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์ และความรัก ความเอาใจใส่จะทำให้เด็กเติบโตทั้งร่างกายและจิตใจ จากการทดลองเด็กในสถานกำพร้า พบว่า การเลี้ยงดูทางกายที่เหมือนกันกับอีกกลุ่มหนึ่งที่ได้รับการดูแลทั้งทางกายและจิตใจยังส่งผลต่อน้ำหนักของเด็กอีกกลุ่มที่น้อยกว่าเพราะไม่ได้รับการเอาใจใส่ไม่ได้รับความรัก ดังนั้น ผู้เรียนที่ปราศจากความรักใคร่ เอาใจใส่ดูแลย่อมสูญเสียลักษณะบางอย่างในตน ความรัก ความใส่ใจผู้เรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานและเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้

3. ความอบอุ่นปลอดภัย ผู้สอนควรให้ความอบอุ่น ปลอดภัยแก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนปลอดภัยทั้งทางกายและทางใจไม่ถูกหยิก ทุบตี เฆี่ยนตีหรือลงโทษทางกาย ขณะเดียวกันไม่ถูกตำหนิ จับผิด ว่ากล่าว ตักเตือนรุนแรง ถากถาง เยาะเย้ย ดูถูก เหยียดหยามว่าต่ำต้อยไม่เท่าเทียมกับผู้สอน ผู้สอนจึงไม่ควรประเมินด้วยคะแนน จับผิดตลอดเวลา โดยเฉพาะในช่วงของการฝึกหัด การประเมินว่าผิดถูกให้ดก บ่อยครั้งจะทำให้ผู้เรียนหวาดกลัว กังวลใจและกระวนกระวายใจจนสมองไม่ปลอดโปร่งในการเรียนรู้ และมักทำอะไรผิดพลาด และการประเมินผลทำให้หลายวิธี เช่น การสังเกตพฤติกรรม การบันทึกความก้าวหน้าและการให้ผลย้อนกลับการชี้แนะเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

4. ความเป็นอิสระ ผู้สอนควรให้ความเป็นอิสระแก่ผู้เรียน เพราะเป็นความต้องการความอิสระจากบุคคลอื่นของผู้เรียน เราจะสังเกตพบว่าเด็ก เวลาผู้ใหญ่จูงมือยังไม่ชอบคอยสะบัดมือและเดินเอง ความอิสระจึงเป็นความต้องการตามธรรมชาติของบุคคล ผู้สอนจึงควรให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นออกแบบและทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง รู้จักช่วยเหลือตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง เช่น การมอบหมายงานให้เด็กทำโดยเลือกเขียนเรื่องจากประสบการณ์ไปเที่ยวในวันหยุดจะพบว่า ผู้เรียนจะสามารถเขียนได้อย่างอิสระ เพราะประสบการณ์ที่ได้รับแตกต่างกันจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด พิจารณา ตัดสินใจ เลือกด้วยเหตุผลของตนเองจะทำให้เด็กได้ฝึกฝน ฝึกหัดในการคิด เด็กจะรู้สึกสนุกสนาน และภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่ตนเป็นผู้ทำขึ้น จะเพิ่มความมั่นใจในตนเอง และช่วยให้เด็กมีวุฒิภาวะและเติบโตขึ้น

5. ความมีคุณค่า ผู้สอนควรแสดงให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนนั้นมีคุณค่า มีคำกล่าวว่า เด็กที่รู้ว่าตนเองมีคุณค่า พร้อมที่จะเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง

ผู้สอนจึงต้องรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี รู้จักทั้งตัว ทั้งสภาพแวดล้อมและต้องตอบสนองอย่างว่องไว ผู้สอนพึงสังเกตพฤติกรรมการพูด การคิดการแสดงออก ความสามารถในกิจกรรมต่างๆ ที่เด็กได้มีส่วนร่วมและจงว่องไวที่จะให้ผลย้อนกลับในทางบวก การชมเชย การยอมรับการแสดงความพอใจ ความซาบซึ้ง ความซื่นชมต่อผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การชมเชย การบอก

ถึงความสำเร็จจะทำให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการทุ่มเท เพียรพยายามและเอาจริงเอาจังกับการเรียน และนำไปสู่ความสำเร็จ ส่วนการพร่ำบ่นมากๆ และบ่อยครั้งไม่เกิดประโยชน์และไม่จูงใจลูกศิษย์ มีแต่จะทำให้อารมณ์เสีย หงุดหงิดไม่สบายใจ เสียขวัญกำลังใจ นำไปสู่ความยุ่งยากและล้มเหลวได้

จิตวิทยาการเรียนการสอนนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานสอน และประสิทธิผลของผู้เรียน ผู้สอนหรือครูได้คำนึงถึงธรรมชาติความแตกต่างระหว่างบุคคลและความต้องการของผู้เรียนในฐานะที่เป็นมนุษย์ย่อมมีความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตใจ ทั้งในด้านความรัก ความอบอุ่นปลอดภัย ความเป็นอิสระแห่งตน ตลอดจนความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีคุณค่า การสร้างแรงจูงใจ จัดให้มีการแข่งขันกับตนเองกับกลุ่ม การเสริมแรงแบบต่างๆ รวมทั้งการชมเชย การตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การบอกผลย้อนกลับ และการมีความคาดหวัง การนำทฤษฎีการเรียนการรู้มาใช้การเรียนรู้ที่ดีเกิดขึ้นจากเงื่อนไขสิ่งเร้า การเสริมแรง การลองผิดลองถูก การฝึกหัดการเลียนแบบ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีกำลังใจ มีความกล้าผจญภัยในการเรียนรู้ ค้นหาพัฒนาความสามารถของตน และการตอบสนองความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะเป็นการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้เรียน ผู้สอน บรรยากาศการเรียนการสอนจะเป็นไปด้วยดี ราบรื่นผู้เรียนจะให้ความร่วมมืออย่างดีและความสำเร็จของทั้งผู้เรียนและผู้สอนจะบรรลุเป้าหมายของผู้สอนจึงต้องรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี รู้จักทั้งตัว ทั้งสภาพแวดล้อมและต้องตอบสนองอย่างว่องไว ผู้สอนพึงสังเกตพฤติกรรมการพูด การคิดการแสดงออก ความสามารถในกิจกรรมต่างๆ ที่เด็กได้มีส่วนร่วมและจงว่องไวที่จะให้ผลย้อนกลับ ในทางบวก การชมเชย การยอมรับ การแสดงความพอใจ ความซาบซึ้ง ความชื่นชมต่อผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การชมเชย การบอกถึงความสำเร็จจะทำให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการทุ่มเท เพียรพยายามและเอาจริงเอาจังกับการเรียนและนำไปสู่ความสำเร็จ ส่วนการพร่ำบ่นมากๆ และบ่อยครั้งไม่เกิดประโยชน์และไม่จูงใจลูกศิษย์ มีแต่ทำให้อารมณ์เสีย หงุดหงิด ไม่สบายใจ เสียขวัญกำลังใจ นำไปสู่ความยุ่งยาก และล้มเหลวได้ ผู้สอนจึงควรทำตัวเป็นผู้ที่มีความพอใจ ความสุขง่าย ไม่ต้องรอผลงานสำเร็จที่ยิ่งใหญ่จึงจะชมเชย ชื่นชม แต่พึงระลึกว่า ความสำเร็จอันยิ่งใหญ่เกิดจากความสำเร็จเล็กๆ น้อยๆ ค่อยผสมกันจนกลายเป็นความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ อย่าลืมชมเชย แสดงความพอใจ ยินดีกับการกระทำความคิดของผู้เรียน และ ใช้ให้เป็นนิสัยด้วยการเสริมแรงบวกและคิดเชิงบวก เพราะคำชมเชยคำพูดของผู้สอนเป็นเสียงสวรรค์ เป็นน้ำทิพย์ชโลมใจ และเป็นการบ่งบอกว่าผู้เรียนมีสิ่งดีๆ และตระหนักรู้ว่าคนมีคุณค่า (อารี พันธ์มณี, 2546 : 1-8)

สรุปว่า ผู้สอนและผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันไม่ใช่คนเก่งเท่านั้นที่ได้โอกาสมากกว่า ผู้เรียนต่างร่วมกันคิด แสดงความเห็น อภิปรายซักถาม ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการเสริมแรงจากผู้สอน เพื่อนและตัวผู้เรียน ผู้เรียนจะตื่นตัว กระตือรือร้น มีสมาธิ มีความสนใจเพิ่มมากขึ้น จิตวิทยาการเรียนการสอน มีความสำคัญและเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา ผู้สอนต้องสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนจึงไม่ควร

ดูถูก ตำหนิติเตียนและแสดงความรังเกียจ ครูควรแสดงการให้ความรักความเอาใจใส่ดูแลผู้เรียน ให้ความอบอุ่นปลอดภัยแก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนปลอดภัยทั้งทางกายและทางใจ ผู้สอนควรให้ความเป็นอิสระแก่ผู้เรียน เพราะเป็นความต้องการความอิสระจากบุคคลอื่นของผู้เรียน ผู้สอนควรแสดงให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนนั้นมีคุณค่า

3.2.8 ความรู้เนื้อหาวิชาภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษ

ครูจะต้องมีความรู้และเข้าใจในเนื้อหาวิชาจะสอนอย่างเพียงพอ การเป็นครูที่ดีหรือครูตามอุดมการณ์ว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรม และมีความสามารถในการปฏิบัติได้ ความรู้ทางวิชาการของครูต้องเป็นความรู้ที่รู้จริง ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโดยครูจะต้องศึกษา และทำความเข้าใจในวิชาการให้ถ่องแท้ก่อนลงมือสอนหรือลงปฏิบัติ

เจมดันฮิลล์ ได้กล่าวถึงความสามารถขั้นพื้นฐานของวิชาครูว่าครูมีความสามารถ 4 ประการ คือ

1. มีความรู้และทักษะในเนื้อหาที่สอน และในสิ่งที่นักเรียนสนใจอยากรู้
2. มีความสามารถที่จะเข้าใจเด็ก
3. มีความสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับวัย
4. มีความสามารถในการใช้ทักษะการสอนที่จำเป็น เช่น การคัดลายมือ การวาดภาพ และการตั้งคำถาม เป็นต้น

ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรม และมีความสามารถในการปฏิบัติได้ ความรู้ทางวิชาการของครูต้องเป็นความรู้ที่รู้จริง ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยครูจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในวิชาการให้ถ่องแท้ก่อนลงมือสอนหรือลงมือปฏิบัติ

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการให้ผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อแสวงหาความรู้ในเนื้อหาวิชาอื่นๆ การรายงานหน้าชั้นเรียน การดูหนัง ฟังเพลง ฟังข่าว การฟังบรรยายจากผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ การอ่านหนังสือวิชาการ การอภิปรายเกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา การจัดการเรียนรู้ตามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรู้ภาษาที่สอง ต้องคำนึงถึง

1. ความเข้าใจ (Comprehension) การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ภาษา ผู้สอนต้องจัดกระบวนการเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจ มากกว่าที่จะสอนไวยากรณ์อย่างเดียว การสอนคำศัพท์มีความสำคัญทำให้นักเรียนมีความเข้าใจในการเรียนรู้ภาษามากขึ้น

2. การพูด (Speaking) ทักษะการพูดไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่จะบอกว่าคนๆ นั้นรู้ภาษา วิธีที่ดีที่สุดในการสอนทักษะการพูดคือ การเน้นทักษะการฟังและทักษะการอ่านแล้วการพูดอย่างคล่องแคล่วจะเกิดตามมาเอง สำหรับการสอนภาษาต่างประเทศเป็นสถานการณ์ที่ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องถูกเร่งให้พูด เพราะไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาในชีวิตประจำวัน ผู้เรียนจะพูด

เมื่อเขาพร้อมที่จะพูด ผู้สอนจำเป็นต้องช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารได้โดยขึ้นเริ่มต้นให้ผู้เรียนท่องจำโครงสร้างและรูปประโยคที่ใช้ประจำ บทสนทนาสั้นๆ

3. บทบาทของไวยากรณ์ การเรียนไวยากรณ์ไม่ได้มีบทบาทอะไรมากนักในการที่จะทำให้ผู้เรียนภาษาแต่ก็มีประโยชน์ในการตรวจแก้เพื่อให้การใช้ภาษาในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การจัดกิจกรรมตามทักษะทางภาษา การสอนออกเสียง ความถูกต้องในการออกเสียงภาษาที่สองสัมพันธ์กับภาษแรกของผู้เรียนความสามารถในการออกเสียงหรือการใช้สำเนียงที่ดี สามารถปรับได้ การฝึกออกเสียงใช้แนวทางการฝึกทักษะตามวิธีสอนแบบฟังพูด

การสอนคำศัพท์ คำศัพท์เป็นพื้นฐานของการสื่อสาร ถ้าหากผู้เรียนไม่สามารถจำความหมายของคำ ก็จะไม่สามารถใช้คำศัพท์ในการสนทนาได้ ผู้เรียนใช้ความสามารถในการจำความหมายของส่วนประกอบในการเปล่งเสียง ดังนั้นการรู้ภาษาจะไม่เกิดขึ้นถ้าหากไม่เข้าใจคำศัพท์ จุดประสงค์ของการสอนภาษาตามแนวธรรมชาติคือการนำเสนอคำศัพท์ให้เพียงพอที่จะนำไปใช้นอกห้องเรียนได้ ผู้เรียนรู้ภาษาที่สองได้ต้องรู้คำศัพท์ให้มากพอที่จะสามารถสื่อสารกับบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่างๆ ได้ การสอนอ่าน ตามจุดประสงค์การอ่านซึ่งได้แก่ การอ่านจับใจความ การอ่านเพื่อหาใจความสำคัญ การอ่านเพื่อหาข้อมูลเฉพาะ การอ่านอย่างรวดเร็ว เป็นการอ่านเพื่อความบันเทิงและจับใจความสำคัญของบทความ เป็นการอ่านที่ทำความเข้าใจกับบทความทั้งหมดอย่างสมบูรณ์ ถ้าผู้อ่านฝึกใช้กลวิธีต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมจะทำให้พัฒนาการอ่านได้เร็ว การสอนเขียน การจัดกิจกรรมทักษะการเขียนตามการสอนภาษาแนวธรรมชาตินั้น มีลักษณะการเขียนในขั้นก่อนพูด การเขียนในขั้นพูดเพื่อการสื่อสาร การเขียนโดยใช้แกรมมาตรวจแก้

5. การทดสอบ การทดสอบเน้นการประเมินการรู้ภาษาของผู้เรียน ลักษณะการทดสอบทางภาษาสามารถแยกตามความสามารถทางภาษาและทักษะภาษา คือ การทดสอบด้านความรู้ความสามารถทางภาษา การทดสอบความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การทดสอบการฟัง การทดสอบการพูด การทดสอบการอ่าน และการทดสอบการเขียน (ธูปทอง กว้างสวาสดิ์, 2549 : 48-81)

สรุปได้ว่า ครูภาษาอังกฤษมีความรู้ในเนื้อหาวิชา มีความสามารถ ความรู้ทางวิชาการ ต้องเป็นความรู้ที่รู้จริง ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีความรู้เนื้อหาตามหลักสูตร ความรู้วิชาครู รู้วิธีสอนแบบต่างๆ จิตวิทยาและพัฒนาการของเด็ก โดยครูจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในวิชาการให้ถ่องแท้ก่อนลงมือสอน ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรม และมีความสามารถในการปฏิบัติได้ ความรู้ทางวิชาการของครูต้องเป็นความรู้ที่รู้จริง ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีความรู้และทักษะในเนื้อหาที่สอน และในสิ่งที่นักเรียนสนใจ

อยากรู้ มีความสามารถที่จะเข้าใจเด็ก มีความสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับวัย มีความสามารถในการใช้ทักษะการสอนที่จำเป็น

3.2.9 บรรยากาศในการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบของบรรยากาศในชั้นเรียนได้มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศในห้องเรียนไว้ดังนี้ จำแนกบรรยากาศในชั้นเรียนออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ (Relationship Dimensions) ได้แก่

1.1 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของห้องเรียน (Involvement) คือ การที่ผู้เรียนได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของห้องเรียน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมในห้องเรียน

1.2 การสนับสนุน ส่งเสริมอารมณ์ (Emotional Support) คือ การที่ผู้เรียนได้รับการเอาใจใส่ สนับสนุน แนะนำ ชี้แนะจากครูและเพื่อนร่วมชั้น

2. ด้านพัฒนาการส่วนบุคคล (Personal Development) ได้แก่

2.1 ความเป็นอิสระ (Independent) คือ การที่นักเรียนมีอิสระในการคิดและทำตามใจตนเอง โดยไม่มีผู้อื่นมาบังคับ

2.2 การมีเพื่อนฝูง (Traditional Social Orientation) คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนในห้องไม่ว่าจะเป็นความรักใคร่ปรองดองสามัคคีหรือการแบ่งพรรคแบ่งพวกการอยู่โดดเดี่ยวเพียงลำพัง

2.3 การแข่งขัน (Competition) คือ มีการเปรียบเทียบผลการเรียนหรือการทำงานใดๆ เพื่อให้ผลการเรียนดีขึ้น การแข่งขันอาจจะเป็นการแข่งขันกับตนเองหรือการแข่งขันกับเพื่อนร่วมชั้น

2.4 ผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ (Academic Achievement) เป็นเกณฑ์หนึ่งในการวัดพัฒนาการทางการเรียนรู้ของนักเรียน บรรยากาศในห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนสนุกสนานกับการเรียน จะมีส่วนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.5 เชาว์ปัญญา (Intellectuality) คือ ปฏิภาณไหวพริบความฉับไวในการแก้ปัญหาหรือทำการใดๆ บรรยากาศในห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกได้คิดได้ทำจะช่วยพัฒนาทางด้านเชาว์ปัญญาของนักเรียนในห้อง

3. ด้านการดำเนินการ (System Maintenance and System Change Dimensions) ได้แก่

3.1 ระเบียบและการมีระบบงาน (Order and Organization) คือ บรรยากาศในห้องเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความเป็นระเบียบ รู้จักทำงานเป็นลำดับขั้นตอนและความประณีตในการกระทำการใดๆ

3.2 อิทธิพลของนักเรียน (Student Influence) คือ บรรยากาศในห้องเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักบริหารจัดการหรือการตัดสินใจใดๆ อย่างมีเหตุผลด้วยตนเอง

3.3 การใช้นวัตกรรม (Innovation) คือ การให้นักเรียนได้รับประสบการณ์หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หลากหลายแปลกใหม่

เฉวียง ทองธรรมชาติ (2541) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศชั้นเรียนเป็นการจัดวัสดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้รวมตลอดไปถึงสิ่งต่างๆ ที่เสริมความรู้ เช่น ป้ายนิเทศ มุมวิชาการ ชั้นวางหนังสือเรียน โต๊ะวางสื่อการสอน ฯลฯ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อยไม่ดูรกรุงรัง ทำให้เกิดความสบายตาสบายใจแก่ผู้ได้พบเห็น

สุพล วังสินธุ์ (2543) ได้กล่าวว่า การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เหมาะสมจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนดังนี้

1. การร่วมมือและการแข่งขัน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนดี จะก่อให้นักเรียนร่วมมือกันแก้ปัญหา แข่งขันทำงาน ช่วยให้นักเรียนที่เรียนอ่อนและปานกลางได้ประโยชน์มากที่สุด จากการร่วมมือกับนักเรียนอื่นๆ สำหรับคนที่เรียนดีก็ยิ่งจะได้ประโยชน์เพิ่มขึ้นจากการช่วยเหลือนักเรียนคนอื่นๆ ซึ่งทำให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นักเรียนลดความวิตกกังวลอย่างมากเมื่อได้ร่วมมือกันทำงาน

2. พฤติกรรมการสอนของครู นักเรียนจะสนใจและตั้งใจเรียนในบทเรียนอย่างเต็มที่ถ้าหากครูยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูที่ประสบความสำเร็จในการสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นครูที่มีใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนมีความอดทนและยอมรับฟังเมื่อนักเรียนมีความเห็นแตกต่างหรือขัดแย้งกัน

3. ความร่วมมือกับครูและนักเรียน หากครูและนักเรียนได้ร่วมมือด้วยกัน ตั้งแต่เริ่มเตรียมบทเรียนและกิจกรรมการเรียน ครูและนักเรียนจะมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนด้วยกัน

4. การจัดรูปแบบของชั้นเรียน ชั้นเรียนที่มีขนาดเล็กจะช่วยให้มีความสนใจ และแรงจูงใจของนักเรียนต่อการเรียนทั้งส่วนบุคคลและเป็นกลุ่มเพิ่มมากขึ้น การจัดชั้นเรียนที่ดีโอกาสให้นักเรียนเคลื่อนไหวได้โดยสะดวก การจัดโต๊ะให้เป็นกลุ่มเล็กๆ เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสซักถามหรือทำงานร่วมกันจะช่วยให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

กำพล ธนะนิมิตร (2550) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งพอประมวลได้ ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น ห้องเรียนที่ไม่คับแคบจนเกินไปทำให้นักเรียนเกิดความคล่องตัวในการทำกิจกรรม

2. ช่วยสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีงามและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่สะอาด ที่จัดโต๊ะเก้าอี้ไว้อย่างเป็นระเบียบ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน

3. ช่วยสร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน เช่น มีแสงสว่างเหมาะสม มีที่นั่งไม่ใกล้กระดานดำจนเกินไป มีขนาดโต๊ะเก้าอี้ที่เหมาะสมกับวัยรูปร่างของนักเรียน ฯลฯ

4. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างความสนใจในบทเรียนมากเพิ่มขึ้น เช่น การจัดมุม วิชาการต่างๆ การจัดป้ายนิเทศ การตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานของนักเรียน

5. ช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เช่น การฝึกให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การฝึกให้มีอัธยาศัยไมตรีในการอยู่ร่วมกัน ฯลฯ

6. ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการมาโรงเรียน เพราะในชั้นเรียนมีครูที่เข้าใจ นักเรียน ให้ความเมตตาเอื้ออารีต่อนักเรียน และนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

บรรยากาศในชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความสนใจใคร่รู้ ใคร่เรียนให้แก่ผู้เรียน ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่น ความเห็นอกเห็นใจและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน ย่อมเป็นแรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการเรียนรักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน และช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติอันดีงามให้แก่ผู้เรียนการจัดบรรยากาศชั้นเรียน จึงเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน เพื่อช่วยส่งเสริมและสร้างเสริมผู้เรียนในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม ทำให้เกิดความสบายตา สบายใจ มีความอบอุ่น มีความเป็นกันเอง มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความรักศรัทธาต่อครูผู้สอน ตลอดจนมี อิสระในการกล่าวแสดงออกอย่างมีระเบียบวินัย

สรุปได้ว่า บรรยากาศการเรียนการสอนในห้องเรียน บรรยากาศนอกห้องเรียน การแสดงความเป็นมิตรกับนักเรียน การส่งเสริมให้นักเรียนถามปัญหา การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น การส่งเสริม ให้นักเรียนเคารพสิทธิผู้อื่น การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน เพื่อช่วยส่งเสริมและสร้างเสริมผู้เรียนในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม ทำให้เกิดความสบายตา สบายใจ มีความอบอุ่น มีความเป็นกันเอง มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความรักศรัทธาต่อครูผู้สอน ดลอดจนมีอิสระในการกล่าวแสดงออกอย่างมีระเบียบวินัย การจัดห้องเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรม พฤติกรรมการสอนของครู การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน จัดบรรยากาศชั้นเรียนเป็นการจัดวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้รวมดลอดไปถึงสิ่งต่างๆ ที่เสริมความรู้ เช่น ป้ายนิเทศ มุมวิชาการ ชั้นวางหนังสือเรียน โต๊ะวางสื่อการสอน ฯลฯ การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เหมาะสมจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3.3 ด้านการสนับสนุนการสอน

การสนับสนุนการสอนของครูเป็นบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนการสอนของครู เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู

3.3.1 ขวัญและกำลังใจของครูภาษาอังกฤษ

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มีแนวทางในการสร้างหลากหลายวิธีขึ้นกับตัวบุคคล การตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลหรือการสร้างแรงจูงใจและการบริหารจัดการองค์กร

ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกหรือเจตคติของครูที่เกิดขึ้นจากการได้รับการสนองตอบต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ว่า ขวัญ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Morale" ซึ่งผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างที่แตกต่างกัน สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ขวัญเป็นสังกัปในตนเอง (Self-Concept) ขวัญเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าขวัญอยู่กับตัวจะเกิดศิริมงคล เป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไปที่เรียกว่า ขวัญหนี ขวัญหาย เป็นต้น

2. ขวัญเป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมในหน่วยงานต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

3. ขวัญ เป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล สามารถสังเกตได้จากท่าทีหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมา ถ้าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดแสดงท่าทีหรือพฤติกรรมที่มุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันด้วยความกระตือรือร้น มีสามัคคีธรรม คารวะธรรมและปัญญาธรรม เพื่อบรรลุความสำเร็จของงานตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน นั่นหมายถึงบุคคลหรือกลุ่มคนนั้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยกระตุ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือคุมงานลำพังผู้เดียว

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนชั้น เลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากหมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้ได้เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superiors, Subordinate Pees) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniqucse)

การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะสามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง บรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองจึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องประสานเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้าเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน เมื่อเขาสามารถมองเป็นผลประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด การจูงใจจึงมีหลักการกว้างๆว่า คือ พยายามที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ทำงานอยู่เสมอ (ชุติกาญจน์ สกุลเดช, 2552 : 41-43)

ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลในองค์การมีขวัญดี

องค์การหรือหน่วยงานใดก็ตามที่มีผลงานมีประสิทธิภาพสูง ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีความยิ้มแย้มแจ่มใส รักและสามัคคี ร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มองถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวแล้วย่อมเป็นเครื่องชี้ถึงความมีขวัญและกำลังใจในการงาน ลักษณะคนที่มีขวัญดีไว้ ดังนี้

1. บรรยากาศในองค์การแจ่มใส ร่าเริง
2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่น ถูกต้องและเชื่อถือได้
3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับผลงานของเขา
4. สมาชิกในหน่วยงานจะให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ
5. สมาชิกในหน่วยงานจะทำการวิพากษ์วิจารณ์หรือให้ความคิดเห็นต่างๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินรีบด่วน
7. สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

ลักษณะของบุคคลที่มีขวัญไม่ดี มีดังนี้

1. มีการลาออกจากงานหรือโยกย้ายไปอยู่ที่อื่นเพิ่มมากขึ้น
2. มีความเฉื่อยชาหรือเหงาหงอยในการงาน
3. มีการขาด การลามากผิดปกติ
4. มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อมั่นไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ
5. มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน
6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความชาเย็นต่อผู้บังคับบัญชา
7. มีความไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ
8. มีความแสดงออกซึ่งความไม่พอใจ
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ต่อผู้อื่น

การเสริมสร้างขวัญในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจงานของตนแล้วเขาจะทำงานอย่างเต็มความสามารถมีความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียร (จิดตรา พิกุลทอง, 2552 : 96-97)

วิญลี่ สุทธิวิเศษ (2540) ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการในประเทศไทยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้กล่าวถึงลักษณะของขวัญที่ดีไว้ว่า ไม่มีการขัดแย้งกันทั้งจิตใจและร่างกาย มีความรู้สึกเป็นสุขในเวลาทำงาน มีปรับตัวให้เข้ากับงานได้ มีความพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ มีความรู้สึกเป็นสุขในเวลาทำงาน มีปรับตัวให้เข้ากับงานได้ มีความพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ

มีความสามัคคีกันในกลุ่ม การที่บุคคลมีเหตุผลตรงกันในการทำงาน และจุดประสงค์ของคนในกลุ่มมีความใกล้เคียงกัน ส่วนลักษณะที่ขวัญไม่ดีนั้นมีลักษณะของการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ มีผลต่อค่าใช้จ่ายในองค์การ คือ ไม่พยายามช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่าย ทำงานมักผิดพลาด ไม่สนใจปฏิบัติงาน

ไพรัช รุ่นเกต (2545) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ทำความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรในโรงเรียน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

จีรพิศ สุวรรณวงศ์ (2551) ได้ให้ข้อสังเกตลักษณะที่แสดงถึงการมีขวัญดีไว้ว่า การที่องค์การนั้นบุคลากรมีขวัญดีย่อมมีลักษณะบรรยากาศในการทำงานแจ่มใส มีลักษณะของการทำงานราบรื่นไม่ขัดแย้งงานมีประสิทธิภาพ ทุกคนมีความสุขเพลิดเพลินในการทำงาน สมาชิกในองค์การมีความรู้สึก อบอุ่นและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน มีลักษณะการวิพากษ์วิจารณ์ การติชมและการแสดงความคิดเห็นด้วย ความบริสุทธิ์ใจในเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา สมาชิกในหน่วยงานมีความรัก ความสามัคคี ยอมรับการมอบหมายหน้าที่ การงานพิเศษด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อให้ความร่วมมือกับเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ฉุกเฉิน หรือเร่งด่วน แม้มีปัญหาบางอย่างเกิดขึ้นก็ตามทุกคนยังมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยกันแก้ปัญหาโดยจริงใจในส่วนข้อสังเกตการมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำนั้น ผู้ปฏิบัติงานมักมีการลาออกจากงาน โยกย้ายงานในอัตราสูงกว่าปกติ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ซบเซา มีความเฉื่อยชา เหงาหงอย เศร้าสร้อยในการปฏิบัติงาน มีการขาด การลามาก มาทำงานสายมาก มีการปฏิบัติงานผิดพลาด ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการทะเลาะกันในหมู่สมาชิก แตกแยกความสามัคคีกระทบกระทั่งกันมาก

สรุปว่า การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มีแนวทางในการสร้างหลากหลายวิธีขึ้นกับตัวบุคคล การตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลหรือการสร้างแรงจูงใจและการบริหารจัดการองค์กร ปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้คนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะสามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง บรรลุเป้าหมายขององค์กร จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องเขาสามารถมองเป็นผลประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด พยายามที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ทำงานอยู่เสมอ เช่น มีลักษณะของการทำงานราบรื่นไม่ขัดแย้งงานมีประสิทธิภาพ ทุกคนมีความสุขเพลิดเพลินในการทำงาน สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกอบอุ่นและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน

3.3.2 การให้การนิเทศการสอนแก่ครูภาษาอังกฤษ

การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545) ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน ในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนในการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

หลักการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่างานนิเทศงานวิชาการเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินการนิเทศนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้

2. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิเทศ และผู้รับการนิเทศ

3. การตระหนักถึงการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การนิเทศงานไม่ใช่การบังคับขู่เข็ญ หรือคอยจับผิด

4. บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

5. การนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนด้วย

การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนบรรลุตามจุดหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีหลักการเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ จะต้องเป็นไปอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ

2. เป็นประชาธิปไตย เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและเน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน

3. เป็นการสร้างสรรค์ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลแล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกและให้พัฒนาความสามารถได้อย่างเต็มที่

4. ควรเริ่มต้นจากสภาพปัจจุบันและปัญหาที่กำลังเป็นอยู่ และพยายามหาวิธีแก้ปัญหาเหล่านั้น

5. มุ่งเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของครูและนำไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของครูให้สูงขึ้น

6. ตั้งอยู่บนรากฐานของการมุ่งพัฒนาวิชาชีพมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

7. มุ่งสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกระตุ้นให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและช่วยให้เกิดความรู้สึกว่า เขาพบวิธีที่ดีกว่าเดิมในการทำงานอย่างมีระบบระเบียบ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ร่วมกันกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอนการนิเทศการศึกษาที่มีการดำเนินการอย่างมีระบบและต่อเนื่องมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน

ขั้นที่ 3 การนิเทศ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล

การให้การนิเทศของผู้บริหารแก่ครู ผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในด้านการสอน (ทิพวรรณ สังขศิลา, 2553 : 82-84)

การนิเทศการสอนถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะกระบวนการนิเทศที่จัดว่าเป็นศาสตร์เพราะกระบวนการนี้เป็นปรัชญาที่แสวงหาความจริง ความรู้และคุณค่าในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา ส่วนที่ว่าเป็นศิลป์เพราะต้องอาศัยเทคนิค วิธีและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น การติดต่อประสานงาน การจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา การนิเทศเป็นรูปแบบของการบริหารการศึกษา ที่ต้องการการมีส่วนร่วมของบุคคล เป็นลักษณะของการบริหารตามรูปแบบประชาธิปไตย เพราะการนิเทศใช้หลักการต่างๆ ของประชาธิปไตยมาดำเนินการ ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การประชุมปรึกษาหารือกัน การให้ความร่วมมือและประสานงาน การร่วมมือแก้ปัญหา การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการของผู้นิเทศที่มุ่งจะปรับปรุงและพัฒนาการสอนในสถานศึกษา โดยมุ่งที่พฤติกรรมของครูที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน

ลักษณะงานนิเทศการสอน ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การเลือกสรรบุคลากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดอบรมประจำการ การปฐมนิเทศ การบริการพิเศษ งานสัมพันธ์กับชุมชน และงานประเมินผล

ความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน เป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งมีดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอนเพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน และการนิเทศการสอนช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อคุณภาพของนักเรียน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน

3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

หลักการนิเทศการสอน มีเป้าหมายหลักย่อยอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน การนิเทศการสอนจึงต้องผ่านครูและบุคลากรอื่น ทางการศึกษาเพื่อจะไปสู่นักเรียน การนิเทศการสอนจึงมุ่งที่ครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

หลักการนิเทศการสอน คือ พฤติกรรมของครูมีผลต่อพฤติกรรมนักเรียน หากครูได้แสดงถึงความรู้ความสามารถและมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมแล้วคุณภาพของนักเรียนจะดีควบคู่ไปด้วย การนิเทศการสอนควรยึดถือ ส่งเสริมความเจริญงอกงามให้ครูและนักเรียน การจัดอย่างเป็นประชาธิปไตย การสร้างสรรค์ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การสร้างขวัญและกำลังใจ การปรับปรุงการเรียนการสอน และการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น

การประเมินผลการสอน โดยมีความมุ่งหมายทั้งในแง่ของวิชาการและแง่บริหาร องค์ประกอบที่ควรนำมาพิจารณาได้แก่ การเตรียมการสอน วัตถุประสงค์ของวิชา เอกสารประกอบการสอน ความสามารถในการสอน การจัดกิจกรรมในการสอน การใช้สื่อการสอน ความรับผิดชอบในการสอน เนื้อหาวิชาความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน บุคลิกภาพของครูผู้สอนและวิธีประเมินผลการเรียน แหล่งข้อมูลได้จากผู้เรียน ผู้สอน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และจากผลการเรียนการสอนของผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุดรโรจน์, 2541 : 3-148)

หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่างานนิเทศงานวิชาการเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินการนิเทศนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้

2. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิเทศ และฝ่ายผู้รับการนิเทศ

3. การตระหนักถึงการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกัน

เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การนิเทศงานไม่ใช่การบังคับขู่เข็ญ หรือคอยจับผิด

4. บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

5. การนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนจะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนด้วย

สรุปได้ว่า การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน หลักการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพใช้แนวคิดที่ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิเทศ และผู้รับการนิเทศ ความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน เป็นการมุ่งเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาคุณภาพของนักเรียน สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

3.3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาอังกฤษ

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ส่วนการจูงใจ การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง

แรงจูงใจมีผลต่อการเรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลเป็นอันมากเพราะการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรมย่อมทำให้พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ในสิ่งนั้นๆ มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมากกว่าบุคคลที่ไม่เกิดแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนมีธรรมชาติของตนแตกต่างกันไปหรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ได้แก่ แรงขับที่เกิดขึ้นจากภายในร่ายกาย เช่น ความหิว ง่วงนอน ความกระหาย เป็นต้น แรงขับที่เกิดขึ้นจากภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก สภาวะความกดดันจนทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียด เป็นต้น

2. สถานการณ์ต่างๆ ในสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่างๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมย่อมส่งผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจได้ต่างกัน เป็นต้นว่า ส่งผลให้บุคคลเกิดความสับสนวุ่นวายและวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนมีความแตกต่างไปด้วย

3. ความเข้มของแรงจูงใจ โดยปกติแล้วลักษณะของความเข้มของแรงจูงใจในแต่ละบุคคลย่อมจะมีความแตกต่างหันและขึ้นอยู่กับลักษณะดังนี้

3.1 การเสริมแรง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแล้วให้มีความคงทนถาวร หรือเกิดซ้ำๆ มี 2 ลักษณะ คือ

3.1.1 การเสริมแรงทางบวกเป็นการที่ร่างกายได้รับสิ่งเร้าแล้วเกิดความพอใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่อง ชมเชย เป็นต้น การเสริมแรงทางบวกนั้นอาจจะมีผลดีและผลเสียในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างมาก เช่น บุคคลที่ได้รับรางวัลจะมีความรู้สึกว่าตนได้ประสบผลสำเร็จแต่เด็กคนอื่นๆ ที่ไม่ได้รับรางวัลอาจจะเกิดความรู้สึกคับข้องใจ

3.1.2 การเสริมแรงทางลบเป็นการที่ร่างกายถูกนำสิ่งที่ไม่พอใจออกไป แล้วทำให้ร่างกายพอใจ เช่น การลงโทษ ทำให้การเกิดความรู้สึกเจ็บปวด ความอับอาย เกิดความรู้สึกไม่พอใจ

3.2 ความสนใจ หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดๆ ได้เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความสนใจของบุคคลนั้นประการหนึ่ง ถ้าบุคคลไม่มีความสนใจย่อมจะทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ได้ค่อนข้างยาก

หลักในการสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงในมีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็ก ดังนั้นครูจึงควรส่งเสริมให้เด็กเกิดพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อการเรียนรู้ให้มากที่สุด ซึ่งครูต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่เด็กในการเรียน ดังนี้

1. การชมเชยและการตำหนิ ทั้งการชมเชยและการตำหนิจะมีผลต่อการเรียนรู้ของเด็กด้วยกันทั้งสองอย่าง การชมเชยและการตำหนิปรากฏว่าโดยทั่วไปแล้วการชมเชยจะให้ผลดีกว่าการตำหนิ การชมเชยและการตำหนิมีผลต่อการเรียนรู้ของเด็กหญิงน้อยกว่าเด็กชาย ส่วนเด็กที่เรียนดีนั้นเมื่อถูกตำหนิจะมีความพยายามมากกว่าเมื่อได้รับคำชมเชย

2. การทดสอบบ่อยครั้ง คะแนนจากการสอบจะเป็นสิ่งจูงใจ มีความหมายต่อนักเรียนอย่างมาก การทดสอบจึงเป็นแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจการเรียนมากขึ้น การทดสอบบ่อยครั้งจะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนสนใจการเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทำให้นักเรียนตื่นตัวในการเรียนสนใจ เอาใจใส่จริงจังมากขึ้นและส่งผลดีต่อผลการเรียนของนักเรียนด้วย

3. การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ด้วยการเสนอแนะหรือกำหนดหัวข้อที่ทำให้นักเรียนสนใจใคร่รู้ เพื่อให้เด็กค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง

4. วิธีการที่แปลกใหม่ ควรนำวิธีการที่แปลกๆ ใหม่ๆ เพื่อเร้าความสนใจโดยใช้วิธีการใหม่ ซึ่งนักเรียนไม่คาดคิดหรือไม่มีประสบการณ์มาก่อน เช่น การให้นักเรียนร่วมกันวางเค้าโครงประเมินผลการเรียนการสอน ให้นักเรียนช่วยกันคิดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งแปลกไปกว่าที่เคยทำ เป็นต้น วิธีการที่แปลกและใหม่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจและมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น

สัมพันธ์กับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาก่อนจะทำให้เข้าใจได้ง่ายและชัดเจนขึ้น ซึ่งจะทำให้นักเรียนสนใจบทเรียนมากขึ้นเพราะคาดว่าจะนำเอาสิ่งที่เรียนไปใช้ประโยชน์และเป็นพื้นฐานในการเรียนต่อไป

8. เกมและการเล่นละคร การสอนที่ให้เด็กได้ปฏิบัติจริงทั้งในการเล่นเกมและการแสดงละครทำให้เด็กเกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและช่วยให้เข้าใจบทเรียนได้ดียิ่งขึ้นด้วย

9. สถานการณ์ที่ทำให้นักเรียนไม่พึงปรารถนา สถานการณ์ในชั้นเรียนที่อาจทำให้นักเรียนเบื่อ ไม่พอใน ขัดแย้ง ควรหาทางลดหรือขจัดเพราะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อาจทำให้ไม่เข้าใจบทเรียนตอบคำถามไม่ได้ ความไม่สะดวดสบายกาย เช่น แสงสว่างไม่พอ มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทไม่สะดวก มองกระดานดำไม่ชัดเจน ไม่ได้ยินเสียงครูพูด ถูกทดสอบในสิ่งที่นักเรียนไม่เคยสอน และการจัดให้อยู่ในกลุ่มนักเรียนที่มีความแตกต่างกันจากเพื่อนๆ มากเกินไป (อารี พันธ์มณี, 2546 : 282-290)

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บุคคลต้องมีแรงจูงใจจึงจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตนเอง แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจโดยปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างโดยมีพฤติกรรมแตกต่างกัน สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรจะบรรลุตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน และการให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจโดยผู้ปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของงาน นักวิชาการส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนในการจูงใจให้คนต้องการทำงานมีดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเป็นอิสระในการทำงาน
4. ความรับผิดชอบ บุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่งล้วนต้องการที่จะมีความรับผิดชอบมีอำนาจบารมีมากขึ้น เนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนจาการทำงาน
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (สำเนียง ประนัดศรี, 2549 : 33-37)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์กรจะบรรลุตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารต้องเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน ใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย องค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนในการจูงใจให้คนต้องการทำงาน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเป็นอิสระในการทำงาน 4) ความรับผิดชอบ บุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่งล้วนต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นเนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนจาการทำงาน 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ไชยันต์ สกุลศรีประเสริฐ (2542) การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อลดปริมาณข้อมูลหรือลดจำนวนตัวแปรในการวิจัย โดยอาศัยการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมาสร้างเป็นองค์ประกอบ (factor) ที่อยู่เบื้องหลังตัวแปรนั้น ซึ่งส่งผลให้นักวิจัยเข้าใจโครงสร้างระหว่างตัวแปรต่างๆ ดีและนอกจากนี้คุณสมบัติเด่นอีกประการหนึ่งของปัจจัยที่วิเคราะห์ได้ คือ ลดความคลาดเคลื่อนในการวัด (measurement error) ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำปัจจัยที่วิเคราะห์ได้ทำการศึกษาต่อไป

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exproratory factor analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หมายถึง การค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ ตัวแปรที่สังเกตได้ เนื่องจากผู้วิจัยมีหลักฐานอ้างอิงไม่เพียงพอที่จะกำหนดจำนวนองค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร สำหรับเป็นกรอบเกี่ยวกับจำนวนองค์ประกอบภายใต้ข้อมูลที่วัดได้

2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง การตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบว่า องค์ประกอบแต่ละตัวประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้างและตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใดตรงตามที่กล่าวไว้หรือเปล่า

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน และแต่ละองค์ประกอบ คือ ตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา

4.2 กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

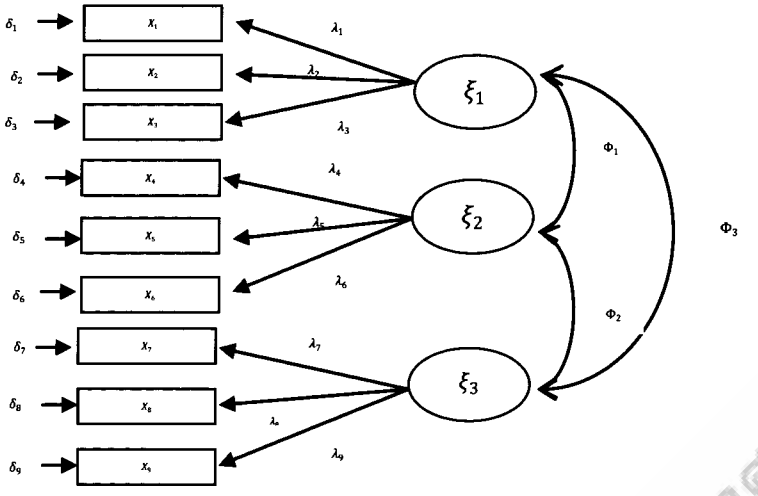
ในขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ต้องเริ่มต้นที่เมตริกสหสัมพันธ์หรือเมตริกความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วม หรือเมตริกอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายกัน ผู้วิจัยกำหนดจุดประสงค์ในการทดสอบโมเดล ซึ่งจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีหรือข้อมูลที่มีอยู่ สมมติฐานจะต้องตั้งให้เหมาะสมกับข้อมูล โมเดลจะต้องกำหนดระดับของความสัมพันธ์ระหว่างอยู่ของตัวแปรแต่ละตัวกับองค์ประกอบ ความแตกต่างของพารามิเตอร์คงที่และอิสระ เช่น สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของความคลาดเคลื่อนที่ได้จากการวัด เป็นต้น ค่าพารามิเตอร์นี้จะกำหนดขึ้นตามความคาดหวังในทฤษฎีที่ผู้วิจัยค้นคว้ามา

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL

โมเดลการวัด (measurement mode) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้

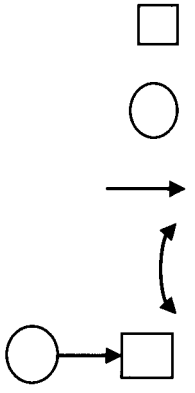
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อตรวจสอบทฤษฎี เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ และเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่ แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถวิเคราะห์โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เช่น ยอมให้การวัดตัวแปรสังเกตมีความคลาดเคลื่อน ความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีขั้นตอนที่แตกต่างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ ผู้วิจัยสามารถกำหนดโมเดลของการวิจัยได้ โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพ



ภาพที่ 1 โมเดลเริ่มต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในภาพโมเดลการวัด



หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (observed variables)

หมายถึง ตัวแปรแฝง (latent variables)

หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมของสองตัวแปร

หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝง หรือสัญลักษณ์ขององค์ประกอบ

หมายถึง ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้

หมายถึง ความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์องค์ประกอบ

สัญลักษณ์ ξ แทน ตัวแปรแฝง อ่านว่า KSI

สัญลักษณ์ λ แทน เมทริกซ์สัมประสิทธิ์ถดถอย อ่านว่า Lambda

ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ ใช้สัญลักษณ์ d หรือ δ อ่านว่า DELTA

ในโปรแกรมลิสเรลค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลจะแสดงในรูปเมทริกซ์ ดังนี้

ตารางที่ 1 สัญลักษณ์ต่างๆ ในภาพโมเดลการวัด

ชื่อเมทริกซ์	สัญลักษณ์กรีก	สัญลักษณ์ในภาษาลิสเรล	ขนาด
Lambda -X	Λ_x	LX	NX x NK
Lambda -Y	Λ_y	LY	NY x NE
Gamma	Γ	GA	NE x NK
Beta	B	BE	NE x NE
Phi	Φ	PH	NK x NK
Psi	Ψ	PS	NE x NE
Theta-Delta	Θ_δ	TD	NX x NX
Theta-Epsilon	Θ_ε	TE	NY x NY
Theta-Delta-Epsilon	$\Theta_{\delta\varepsilon}$	TH	NX x NY

(สุภามาส อังศุโชติ และคณะ, 2554 : 8)

เมื่อ NX แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ภายนอก

NY แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ภายใน

NK แทน จำนวนตัวแปรแฝงภายนอก

NE แทน จำนวนตัวแปรแฝงภายใน

X แทน เวคเตอร์ตัวแปรสังเกตได้ภายนอกX

Y แทน เวคเตอร์ตัวแปรสังเกตได้ภายนอกY

ξ แทน เวคเตอร์ตัวแปรแฝงภายนอก K

η แทน เวคเตอร์ตัวแปรแฝงภายใน E

δ แทน เวคเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการวัดตัวแปรสังเกตได้ X

ε แทน เวคเตอร์ความคลาดเคลื่อน e ในการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y

ζ แทน เวคเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ของตัวแปร E

Λ_x แทน เมทริกซ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของ X บน K

Λ_y แทน เมทริกซ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของ Y บน E

Γ แทน เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก K ไป E

B แทน เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง E ไป E

Φ แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก K

Ψ แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน Z

Θ_δ แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน d

Θ_ε แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน e

$\Theta_{\delta\varepsilon}$ แทน เมทริกซ์ ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน d กับ e

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อนว่าคุณลักษณะที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามีองค์ประกอบอะไรบ้าง องค์ประกอบนั้นๆ วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้อะไรบ้างจากนั้นกำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบ แล้วเก็บข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ต่างๆ ที่กำหนด แล้ววิเคราะห์ว่าโมเดลที่กำหนดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลการวัดใน LISREL

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษานอกจากจะทำให้นักวิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยได้เหมาะสมแล้ว ยังช่วยให้นักวิจัยทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดลและทำให้ทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดลและทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากที่ศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบท่า n(n+1)/2 กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้งตัวแปรสังเกตได้ x และ Y) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณา ดังนี้

ถ้า n(n+1)/2 น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Under Identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็น ลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์

ถ้า n(n+1)/2 เท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Just Identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็น 0 (fit perfect) ไม่มีการรายงานค่า SE และ St-value

ถ้า n(n+1)/2 มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Over Identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็นบวก โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ในโมเดลและรายงานค่า SE และ St-value

การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลนั้น โปรแกรมจะเป็นผู้ตรวจสอบแล้วรายงานให้ผู้วิจัยทราบ เพื่อให้เข้าใจเรื่องนี้ได้ดีขึ้น

ขั้นที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวแล้วปรากฏว่าอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดลแล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านี้ คำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) โดยโปรแกรมจะนำ เมทริกซ์ความแปรปรวน–ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล ลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน–ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ เรียก เมทริกซ์ผลต่างนี้ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบ $\chi^2 - test$ ตรวจสอบว่า computed covariance matrix (Σ) ต่างจาก sample covariance matrix (S) หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่าง $H_0 : S = \Sigma$ และสมมติฐานทางเลือก $H_1 : S \neq \Sigma$ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญ จะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนกัน นอกจากค่าไค-สแควร์ แล้วยังมีดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลอีกมากมายหลายค่า

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน (มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดล แล้วถ้าดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกลมกลืนกัน จากนั้นจึงจะนำค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ในโมเดลไปเขียนรายงานได้

ประเภทของารามิเตอร์ในโมเดล จำแนกได้ 3 ประเภท คือ

1. พารามิเตอร์อิสระ(free parameter) พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าและต้องการให้มีการประมาณค่า พารามิเตอร์นี้ ได้แก่ สัมประสิทธิ์ถดถอยในโมเดลโครงสร้าง หรือน้ำหนักองค์ประกอบในโมเดลการวัด ที่ผู้วิจัยต้องการทราบค่า ในภาษาลิสเรล เรียกว่า FR

2. พารามิเตอร์คงที่ (fixed parameter) มีได้ 2 แบบ คือ พารามิเตอร์ที่ไม่ต้องการให้มีการประมาณค่าหรือมีค่าเป็นศูนย์เพราะเป็นค่าพารามิเตอร์ที่กรอบทฤษฎีหรือเอกาสารงานวิจัยไม่ได้ระบุว่ามีค่าของพารามิเตอร์นี้ หรือบอกได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าเป็นศูนย์ ในกรณีนี้ผู้วิจัยต้องกำหนดให้พารามิเตอร์นี้มีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ต้องให้โปรแกรมประมาณค่าพารามิเตอร์นี้ ในภาษาลิสเรล เรียกว่า FI แบบที่สองคือ พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า แต่ต้องการประมาณค่าแล้วให้มีค่าเท่ากับตัวเลขค่าใดค่าหนึ่งที่ไม่เท่ากับศูนย์ ซึ่งเป็นค่าใดๆ โดยใช้คำสั่ง VA

3. พารามิเตอร์บังคับ (constrain parameter) หมายถึง พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า แต่ต้องการให้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่า ให้เท่ากับค่าพารามิเตอร์ตัวอื่น ตามที่ผู้วิจัยระบุให้มีค่าเท่ากัน ด้วยการใช้คำสั่ง EQ ซึ่งจะใช้มากในการวิเคราะห์โมเดลกลุ่มพหุ หรือการทดสอบโมเดลตั้งแต่ 2 โมเดลที่เหมือนกันตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

รูปแบบของเมทริกซ์ที่ใช้ในโมเดลสมการโครงสร้าง

1. เมทริกซ์เต็มรูป (full matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีสมาชิกทุกตัวตามแนวแถวและแนวสดมภ์ ในภาษาลิสเรลเรียกย่อๆ ว่า FU ถ้าเมทริกซ์ A มีสมาชิกทุกตัวเป็นพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (FR) ซึ่งให้สัญลักษณ์เป็น * จะเขียนเป็นภาษาลิสเรล

$$A = FU,FR = \begin{bmatrix} * & * & * & * & * \\ * & * & * & * & * \\ * & * & * & * & * \\ * & * & * & * & * \\ * & * & * & * & * \end{bmatrix}$$

ภาพที่ 2 เมทริกซ์เต็มรูป

2. เมทริกซ์แนวทแยง (diagonal matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีสมาชิกเฉพาะในแนวทแยงเท่านั้น ส่วนสมาชิกนอกแนวทแยงมีค่าเป็นศูนย์ ในภาษาลิสเรลเรียกชื่อย่อๆ ว่า DI ถ้าเมทริกซ์ A มีสมาชิกทุกตัวในแนวทแยงเป็นพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าและสมาชิกนอกแถวทแยงเป็นศูนย์ จะเขียนเป็นภาษาลิสเรลว่า

$$A = DI,FR = \begin{bmatrix} * & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & * & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & * & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & * & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & * \end{bmatrix}$$

ภาพที่ 3 เมทริกซ์แนวทแยง

3. เมทริกซ์เอกลักษ์ (identity matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่สมาชิกในแนวทแยงมีค่าเป็นหนึ่ง ส่วนสมาชิกนอกแนวทแยงมีค่าเป็นศูนย์ ในภาษาลิสเรลเรียกชื่อย่อๆ ว่า ID ถ้าเมทริกซ์ A เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ จะเขียนเป็นภาษาลิสเรล ว่า

$$A = DI, FR = \begin{bmatrix} 1 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 1 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 1 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 1 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 1 \end{bmatrix}$$

ภาพที่ 4 เมทริกซ์เอกลักษณ์

4. เมทริกซ์สมมาตร (symmetry matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีสมาชิกในครึ่งบนและล่างของเมทริกซ์มีค่าเหมือนกัน ดังนี้

$$A = DI,FR = \begin{bmatrix} 0.25 & 9.26 & 2.01 & 1.65 \\ 1.24 & 2.01 & 10.21 & 0.32 \\ 1.95 & 2.65 & 1.32 & 5.98 \\ 0.95 & 1.65 & 0.32 & 7.98 \end{bmatrix}$$

ภาพที่ 5 เมทริกซ์สมมาตร

5. เมทริกซ์ใต้แนวทแยง หมายถึง เมทริกซ์ที่สมาชิกใต้แนวทแยงลงมามีค่าเป็นตัวเลข ส่วนสมาชกในแนวทแยงและเหนือแนวทแยงมีค่าเป็นศูนย์ ในภาษาลิสเรลเรียกชื่อย่อๆ ว่า SD ถ้าเมทริกซ์ A มีสมาชิกทุกตัวใต้แนวทแยงเป็นพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เขียนเป็นภาษาลิสเรลว่า

$$A = SD,FR = \begin{bmatrix} 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ * & 0 & 0 & 0 & 0 \\ * & * & 0 & 0 & 0 \\ * & * & * & 0 & 0 \\ * & * & * & * & 0 \end{bmatrix}$$

ภาพที่ 6 เมทริกซ์ใต้แนวทแยง

6. เมทริกซ์ ST หมายถึง เมทริกซ์สมมาตรที่มีค่าในแนวทแยงเป็น 100 เช่น เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

7. เมทริกซ์ศูนย์(zero matrix) หมายถึงเมทริกซ์ที่สมาชิกทุกตัวมีค่าเป็นศูนย์ในภาษาลิสเรลเรียกย่อๆ ว่า ZE ถ้าเมทริกซ์ A เป็นเมทริกซ์ศูนย์ จะเขียนเป็นภาษาลิสเรลว่า

$$A = ZE = \begin{bmatrix} 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ * & 0 & 0 & 0 & 0 \\ * & * & 0 & 0 & 0 \\ * & * & * & 0 & 0 \\ * & * & * & * & 0 \end{bmatrix} \quad \text{หรือ} \quad A = DU,FI$$

ภาพที่ 7 เมทริกซ์ศูนย์

4.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL

1. Review ทฤษฎีความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้
2. กำหนดโมเดลเชิงทฤษฎี (Model Conceptualization)
3. วาดภาพโครงสร้างองค์ประกอบ (Factor Diagram Construction)
4. กำหนดโมเดลเฉพาะ (Model Specification)
5. ระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification)
6. ประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimate)
7. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Assessment of Model Fit)
8. ปรับโมเดล (Model Modification)
9. ตรวจสอบความตรงของโมเดลกับข้อมูลข้ามกลุ่ม (Model Cross Validation)

4.6 สถิติที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สุภมาส อังศุโชติ และคณะ (2554) การวิเคราะห์ที่ได้จากโปรแกรม LISREL ผลการวิเคราะห์ที่ผู้วิจัยจะต้องพิจารณาเป็นอันดับแรก คือ โมเดลสอดคล้องกลมกลืน (fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ Goodness of Fit Ftatistics ที่ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อพิจารณาว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

1. ค่า χ^2 ควรไม่มีนัยสำคัญ
2. ค่า χ^2/df ไม่ควรเกิน 2

3. ค่า RMSEA และค่า Standardized RMR ต่ำกว่า .05

4. Largest and smallest standized residualไม่เกิน |2.00|

5. Q – Plot มีความชันมากกว่าเส้นในแนวทแยง

6. NFI, NNFI, CFI, IFI, RFI, GFI, AGFI มีค่ามากกว่า .95

7. PNFI, PGFI มีค่ามากกว่า .50

8. NCP มีค่าเข้าใกล้ 0

9. ECVI มีค่าน้อยกว่า ECVI for Saturated Model และECVI for Independence Model

10. Model CAIC มีค่าน้อยกว่า Saturated AIC และ Independence AIC

11. ModelCAIC มีค่าน้อยกว่า Saturated CAIC และ Independence CAIC

12. Critical N(CN) มากกว่า 200

4.7 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สุภมาส อังศุโชติ และคณะ (2554) ในโปรแกรมลิสเรลจะประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วรายงานค่าดัชนีต่างๆ ในรายงานผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีนี้จะแสดงว่าโดยภาพรวมโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมีหลายตัว แต่ไม่มีดัชนีตัวใดตัวหนึ่งดีกว่าดัชนีตัวอื่นๆ เพราะค่าดัชนีต่างๆ แต่ละตัวใช้ในแต่ละกรณี เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประมาณค่าความซับซ้อนของโมเดล การไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติพหุนาม จำนวนตัวแปรอิสระ หรือหลายๆ กรณีรวมกัน

1. ค่าไค-สแควร์ เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยภาพรวมค่าไค-สแควร์ การใช้ค่าไค-สแควร์เป็นค่าสถิติทดสอบวัดความสอดคล้องกลมกลืนต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะค่าสถิติมีข้อตกลงเบื้องต้นอยู่ 4 ประการ คือ 1) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้แมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ (กลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 100 และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1) และ 4) ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ ไค-สแควร์ และถ้าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงแบบleptokurtic จะทำให้ค่าไค-สแควร์สูงกว่าความเป็นจริง ทำให้มีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานได้มาก ส่วนข้อมูบที่มีการแจกแจงแบบ platykurtic ก็ควรจะทำให้ค่าไค-สแควร์ต่ำกว่าความเป็นจริง ถ้าข้อมูลมีความเบ้สูงก็จะมีค่าไค-สแควร์สูงกว่าปกติ นอกจากนั้นค่าไค-สแควร์ยังขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างยิ่งใหญ่ค่าไค-สแควร์ก็จะยิ่งสูงมาก จนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง

ดังนั้นจึงแก้ไขโดยการพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์(χ^2/df) ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 หรือบางตำราอาจกล่าวว่าค่า χ^2/df ควรมีน้อยกว่า 5.00

2. ค่า NCP (Non-Centrality Parameter) เป็น λ โดยค่า λ จะแสดงความแตกต่างของ S กับ Σ ถ้า λ เท่ากับ 0 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่า λ ยิ่งมากยิ่งมีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานว่างมาก โดยโปรแกรมจะแสดงค่า λ ในช่วงความเชื่อมั่น 90% ถ้าโปรแกรมไม่แสดงหมายถึงค่า λ ใหญ่มากจนไม่สามารถประมาณค่าช่วงความเชื่อมั่นได้

3. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Squre error of Approximation : RMSEA) ค่า RMSEA ที่ดีมากๆควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าระหว่าง 0.05 – 0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลข้อเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง 0.08 – 0.10 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย และค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ค่า ECVI (Expected Cross – Validation Index) เป็นการทดสอบภาพรวมของความคลาดเคลื่อนระหว่าง S กับ Σ ถ้าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า ECVI ต้องน้อยกว่าค่า ECVI for Saturated Model และ ECVI for Independence Model

5. ค่า Model AIC (Akaike's information criterion) เป็นการทดสอบภาพรวมของความคลาดเคลื่อนระหว่าง S กับ Σ เช่นเดียวกันกับค่า ECVI ถ้าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า Model CAIC ซึ่งเป็นค่า AIC ที่ปรับแก้ด้วยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การแปลความหมายเหมือนค่า Model AIC

6. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ที่นิยมใช้มี 3 ดัชนี ได้แก่

GFI (Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

AGFI (Adiudted Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม ที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

PGFI (Parsimony Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล

โดยทั่วไป GFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แต่ค่า PGFI ควรมีค่าต่ำ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

7. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ ได้แก่ NFI, NNFI, PNFI, CFI เป็นดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่ทีความสัมพันธ์กันเลย หรือโมเดลอิสระ ค่าของดัชนีเหล่านี้มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ยกเว้น NNFI อาจมีค่ามากกว่า 1.00 ได้ NFI และ CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป ค่า PNFI ควรมีค่าต่ำๆ

8. CN (Criticzl N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ และ CN ควรมีค่ามากกว่า 200

9. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน มี 3 ตัว คือ RMR, Standadized Residual และ Standadized RMR

RMR เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนระหว่าง S-Σ ค่าที่น้อยแสดงถึงโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ ค่า RMR ขึ้นอยู่กับหน่วยของการวัดของตัวแปร เมื่อตัวแปรมีสเกลการวัดที่ต่างกันมาก ตัวแปรบางตัวที่มีสเกลการวัดกว้างจะทำให้ค่าเฉลี่ยของ residual บิดเบือนไปทั้งให้ค่าที่ได้ผิดไปด้วย ดังนั้นจึงอาจไปพิจารณาร่วมกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานไม่ควรมีค่ามากกว่า |2.58|

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
$\chi^2 - \text{test}$	ไม่มีนัยสำคัญ
χ^2/df	<2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00-5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
CFI	≥0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
GFI	≥0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
AGFI	≥0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90-0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
RMSEA	<0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05-0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08-0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี >0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี
SRMR	<0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี

(สุภามาส อังศุโชติ และคณะ, 2554 : 29-30)

4.8 การประเมินโมเดลการวัด

โมเดลการวัด เป็นโมเดลที่ใช้ตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝง ดังนั้นในการแปลผลการวิเคราะห์ควรจะพิจารณาด้วยว่า ตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝงได้มากน้อยเพียงใด การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลการวัดต้องพิจารณาทั้งความตรงและความเที่ยง

ความตรง หมายถึง ความสามารถของตัวแปรสังเกตได้หรือดัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบในเมทริกซ์ LX หรือ LY ค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรทีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value มากกว่า |1.96|) นอกจากนี้สามารถเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรว่าตัวแปรใดใช้วัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด โดยการเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardized loading) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมากๆ จะมีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงๆ

ความเที่ยง หมายถึง ความคงเส้นคงวาของการวัดหรือระดับที่ตัวแปรปราศจากความคลาดเคลื่อน การพิจารณาความเที่ยงของตัวแปรพิจารณาที่ผลการวิเคราะห์ในส่วนของ R^2 เป็นสัดส่วนความแปรปรวนของดัวแปรที่อธิบายได้โดยตัวแปรแฝงซึ่งมีค่าเท่ากับการร่วมกัน (communality) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นอกจากนี้สามารถพิจารณาความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c) และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสัดได้ ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงควรมีค่ามากกว่า 0.60

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum(\theta)}$$

λ คือ น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

θ คือ ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Σ คือ ผลรวม

4.9 การปรับโมเดล (Model Modification)

การปรับโมเดลจะใช้เมื่อโมเดลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับโมเดลจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ขึ้นใหม่โดยคาดหวังว่าจะทำให้ S กับ Σ มีค่าใกล้เคียงกันมากขึ้นจนกว่าโมเดลที่วิเคราะห์ใหม่จะสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการปรับโมเดลจะพิจารณาค่า Modification Index หรือ MI ในผลการวิเคราะห์ เพราะค่าของ MI จะแสดงให้ทราบอย่างคร่าวๆว่าหากมีการเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดลและทำการวิเคราะห์ใหม่ ค่า χ^2 จะลดลงเท่ากับค่าของ MI ทั้งนี้ควรเลือกปรับโมเดลที่ค่า MI มากที่สุดแต่ผู้วิจัยต้องมีเหตุผลในการปรับและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมจึงต้องปรับพารามิเตอร์นั้น โดยค่า MI ที่มากกว่า 3.84 เป็นค่าวิกฤตของไค-สแควร์ที่ df = 1 α = 0.05

หลักการปรับโมเดล มีดังนี้

1. ต้องมีเหตุผลเชิงทฤษฎีและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมจึงปรับโมเดลได้
2. ปรับทีละ 1 พารามิเตอร์แล้ววิเคราะห์ใหม่
3. พิจารณาร่วมกับ EPC ซึ่งเป็นค่าที่บอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่กำลังจะปรับ พารามิเตอร์ที่ควรปรับควรมีค่า EPC สูงๆและมี MI สูงๆด้วย

การวิเคราะห์ส่วนที่เหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Fitted Resiuals Matrix)

โปรแกรมแสดงส่วนเหลือมาตรฐานในรูปของแผนภาพ 2 ชนิด คือ Stem and leaf plot และQ-plot โมเดลที่มีลักษณะที่ดีจะมี Stem and leaf plot เป็นลักษณะสมมาตร และมีการกระจุกตัวอยู่ตรงกลางแถวๆ ศูนย์และจะมีอยู่น้อยกว่าบริเวณหาง ถ้าหากมีค่ากระจายไปทางบวกหรือลบมากอาจจะเป็นไปได้ว่ามีการประมาณค่าสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงก็ได้ ส่วน Q-plot โมเดลที่ดีจะมีลักษณะของจุดที่อยู่แน่นในบริเวณของเส้น 45 องศา ถ้าเบี่ยงเบนไปจากนี้จะบ่งชี้ถึงความคลาดเคลื่อนเฉพาะ (specification errors) ในโมเดล บ่งชี้ถึงความไม่เป็นโค้งปกติของตัวแปร (nonnormality) หรือความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นเชิงเส้นระหว่างตัวแปร (nonlinear) ถ้ามีค่าสุดโต่ง (outlier) ใน Q-plot บ่งชี้ถึงการเกิด specification error ค่าส่วนเหลือมาตรฐานที่มีค่ามากกว่า 2.58 เป็นตัวบ่งชี้ว่าโมเดลนั้น ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

4.10 ดัชนีการปรับโมเดล (Model Modification Index)

ดัชนีการปรับโมเดล (Model Modification Index) จะเป็นการวัดที่สัมพันธ์กับพารามิเตอร์คงที่และพารามิเตอร์อิสระของโมเดล ดัชนีการปรับโมเดลจะเป็นการทำนายค่าที่ลดลงของถ้าพารามิเตอร์กำหนดหรือคงที่ตัวหนึ่งถูกทำให้เป็นอิสระ เมื่อดำเนินการแก้ไขพารามิเตอร์แล้วประมาณค่าใหม่จะมีผลให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลมากขึ้น ดัชนีการปรับโมเดลจะเท่ากับผลต่างของค่าไคสแควร์ระหว่าง 2 โมเดล คือ โมเดลแรกจะมีพารามิเตอร์ตัวหนึ่งเป็นพารามิเตอร์กำหนดหรือคงที่กับอีกโมเดลหนึ่งที่มีพารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ

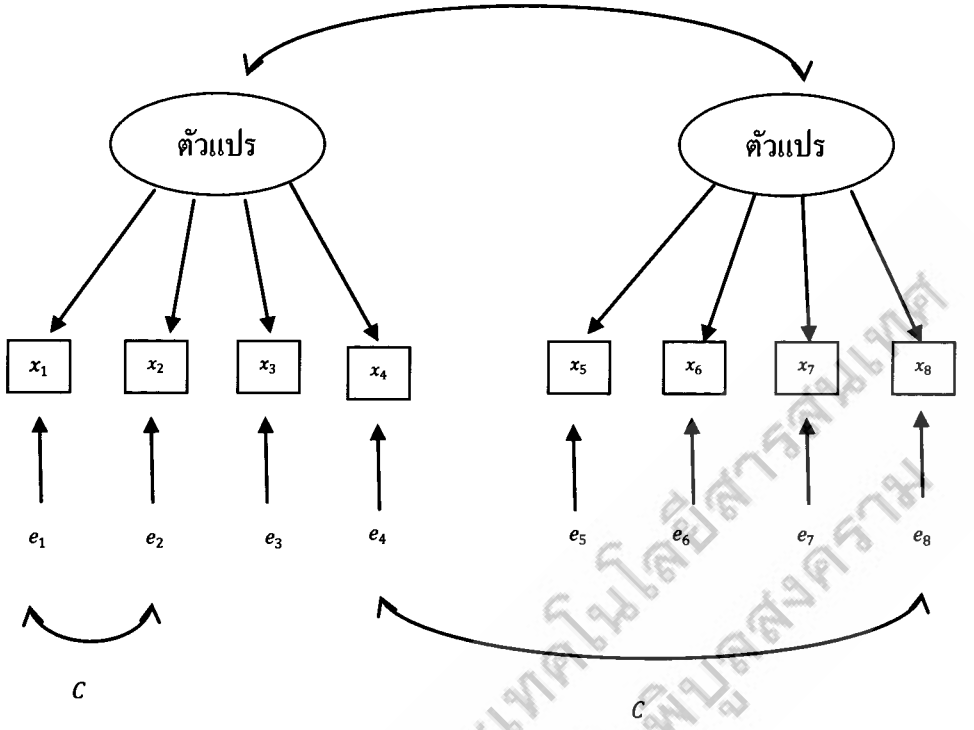
ดังนั้นดัชนีการปรับโมเดลที่มีค่ามากแสดงว่า พารามิเตอร์นั้นมีส่วนช่วยให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเมื่อถูกกำหนดให้เป็นอิสระ ดัชนีการปรับโมเดลจะเกี่ยวข้องกับค่าคาดหวังของการเปลี่ยนพารามิเตอร์ ซึ่งจะบ่งบอกถึงความเปลี่ยนแปลงของพารามิเตอร์ที่คาดหวังว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือลบเมื่อกำหนดพารามิเตอร์ตัวหนึ่งให้เป็นอิสระ

เมื่อดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแล้วผลปรากฏว่า ไม่มีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล โดยปรับแก้ค่าพารามิเตอร์ที่เป็นพารามิเตอร์อิสระให้เป็นพารามิเตอร์คงที่หรือปรับแก้ค่าพารามิเตอร์คงที่ให้เป็นพารามิเตอร์อิสระโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีประโยชน์มากในการเปลี่ยนแปลงค่าพารามิเตอร์ได้ตลอดเวลา

โมเดลการวัดเป็นสมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัวแปรแฝงที่นักวิจัยสร้างจากทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม โมเดลการวัดสามารถสร้างได้หลายแบบ แต่วิธีการหนึ่งที่ง่ายต่อความเข้าใจคือ การแสดงเป็นภาพความสัมพันธ์ (path diagram)

โมเดลการวัดประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (latent variable) ในแผนภาพแสดงโดยรูปวงกลม ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง จึงต้องอาศัยการวัดผ่านตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) หรือบางครั้งเรียกว่า ตัวบ่งชี้ (indicators) ซึ่งก็คือข้อคำถามแต่ละข้อในแบบทดสอบ ในแผนภาพมักนำเสนอในรูปของสี่เหลี่ยม ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงถูกแสดงด้วยรูปลูกศรชี้จากตัวแปรแฝงไปยังตัวแปรสังเกตได้ ค่าของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้เรียกว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor

loading) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันจะถูกแสดงไว้ด้วยเส้นโค้งที่มีหัวลูกศรทั้ง 2 ข้าง ซึ่งเรียกได้ว่า ความแปรปรวนร่วม (covariance) ส่วนที่แสดงด้วยสัญลักษณ์ e คือ ความคลาดเคลื่อนจากการวัด(measurement error) ความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวอาจมีความสัมพันธ์กันได้ อาจเป็นตัวแปรแฝงเดียวกันและระหว่างตัวแปรแฝง ที่ตัว c หมายถึง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนภายในตัวแปรแฝงได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่าง e_1 กับ e_2 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่าง e_4 กับ e_8



ภาพที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกต

4.11 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดข้อมูลจำเพาะของข้อมูล การระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียวของโมเดลการประมาณค่าพารามิเตอร์ และการประเมินความสอดคล้องของโมเดล

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (model specification)

เป็นการกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรต่างๆ ซึ่งเป็นการกำหนดโมเดลการวัดตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ว่า ตัวแปรแฝงแต่ละตัวประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้หรือตัวชี้วัดตัวใดบ้าง ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวต้องถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงเพียงตัวเดียว (unicimensional measures) หรือค่า cross loading มีค่าเท่ากับ 0

2. การระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียวของโมเดล (Model identification)

การประมาณค่าพารามิเตอร์จะทำได้ก็ต่อเมื่อโมเดลที่สร้างสามารถระบุความเป็นไปได้ของพารามิเตอร์เพียงค่าเดียว การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลอาศัยกฎของ t คือ โมเดลที่ระบุได้พอดีต้องมีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าน้อยกว่าจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม ของตัวแปรสังเกตได้ หรือสามารถคำนวณได้จากสูตร $t \leq (p)(p+1)/2$ โดย ค่า t คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า p เป็นจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ของโมเดล หากพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่ามีจำนวนมากกว่าจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ โมเดลที่สร้างจะไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ ซึ่งโมเดลนี้ที่ระบุได้พอดี โมเดลนี้จะมี degree of freedom เท่ากับศูนย์ส่งผลให้ค่า goodness of fit เท่ากับศูนย์เช่นกัน จังไม่สามารถใช้ทดสอบทฤษฎีได้และหากจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้มีมากกว่าพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า โมเดลชนิดนี้เรียกว่า โมเดลระบุเกินพอดี ซึ่งมีข้อมูลเพียงพอที่จะไปคำนวณหาค่าพารามิเตอร์ได้ เงื่อนไขนี้ที่กล่าวมากเรียกว่า order codition นอกจาก order codition แล้วอีกเงื่อนไขหนึ่งของการระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียว คือ rank condition ซึ่งโดยพื้นฐานเงื่อนไขของ rank condition คือ ค่าพารามิเดอร์แต่ละค่าต้องถูกประมาณจากความสัมพันธ์ที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งทำให้การละเมิดเงื่อนไขของ rank condition เป็นไปได้ค่อนข้างยาก ยกเว้น โมเดลที่ค่อนข้างซับซ้อนหรือมีปัญหา เช่น โมเดลแบบ non-recursive เพื่อป้องกันปัญหาจาก rank condition โดย Bollen เสนอให้ใช้กฎสามตัวบ่งชี้ (three indicator rule) คือ ตัวแปรแฝง 1 ตัว ควรประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 3 ตัว

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหรือโมเดลสมการโครงสร้างมักยังคงพบปัญหาในการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลอยู่ เนื่องจากสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งมาจากตัวแปรแฝง เพราะตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ไม่มี metric scale ซึ่งหมายถึงไม่มี range of value แนวทางการแก้ปัญหาสามารถทำได้ 2 วิธีได้แก่ วิธีแรกการกำหนดค่า factor loading ระหว่างตัวแปรแฝงนั้น ตัวใดตัวหนึ่งให้เท่ากับ 1 ซึ่งภายหลังจากการวิเคราะห์ ค่าที่เราตั้งเอาไว้จะถูกคำนวณกับความคลาดเคลื่อนที่มีแล้วปรับเปลี่ยนเป็นตัวเลขที่แท้จริงซึ่ง จะสามารถแปลผลได้เช่นเดียวกับตัวแปรอื่นๆ และวิธีการต่อมาคือการกำหนดความแปรปรวนของตัวแปรแฝงเองใช้เท่ากับ 1

3. การประมาณค่าพารามิเดอร์ (Parameter estimation)

เป็นการนำข้อมูลจากตัวแปรสังเกดมาประมาณค่าพารามิเตอร์ เช่น ค่านำหนักองค์ประกอบ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ค่าเศษเหลือ ในการประมาณค่าพารามิเดอร์จะมีลักษณะเป็นการทวนซ้ำ โดยการประมาณค่า population covariance matrix ($\sum$)ให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดเมื่อนำมาเทียบกับ sample covariance matrix(s) ซึ่งได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประมาณค่าพารามิเดอร์นั้น มีการประมาณค่าหลายแบบที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เช่น Maximum likelihood(ML), Generalized

leat square(GLS), Weight least square (WLS) ซึ่งมีลักษณะเหมาะสมกับข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป เช่น Maximum likelihood และ GLS มีลักษณะคล้ายกัน คือ เหมาะสมกับข้อมูลที่มีการแจกแจง multi normal distribution และมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ส่วนวิธีการ Weight least square (WLS) ต้องการกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ แต่เหมาะสมกับข้อมูลที่ไม่ได้แจกแจงเป็น multi normal distribution

ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อการประมาณค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่น้อยเกินไปจะส่งผลให้ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้ไม่มีความคงเส้นคงวา ได้มีผู้เสนอจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมไว้หลากหลาย เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 200 คนขึ้นไป ให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะกับขนาดของโมเดล กลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวน 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้

4. การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Assessing measurement model validity) ในการประเมินความสอดคล้องกันของโมเดลผู้วิจัยต้องเริ่มต้นตรวจสอบว่าค่าพารามิเตอร์ที่ได้มีความสมเหตุสมผลหรือไม่ เพราะโมเดลที่มีความสอดคล้องดี อาจมีค่าพารามิเตอร์ที่ไม่เหมาะสมเมื่อตรวจสอบค่าพารามิเตอร์ที่ได้แล้ว ผู้วิจัยจึงมาตรวจสอบค่าความสอดคล้องกันของโมเดลจะทำใน 2 ส่วน คือ การประเมินความสอดคล้องของทั้งโมเดล และความสอดคล้องในรายตัวแปร

4.1 ความสอดคล้องของทั้งโมเดล (Over all goodness of fit) เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันว่าโมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในอดีตพิจารณาจากค่า χ^2 ที่ได้ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง หมายถึง โมเดลพัฒนาขึ้นมาไม่มีความแตกต่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า χ^2 ที่คำนวณได้รับผลกระทบจากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ หรือข้อมูลที่คลาดเคลื่อนไปจากสมมติฐานเบื้องต้น จึงควรพิจารณาจากค่าสถิติตัวอื่นๆ ด้วย

ดัชนีวัดความกลมกลืนตัวอื่นๆ มีมากมาย ดัชนีความสอดคล้องที่เป็นที่นิยมได้แก่ Goodness of Fit Index (GFI), Comparative Fit Index (CFI), Adjusted goodness of fit index (AGFI), Standardized root mean square residual (SRMR), และRoot mean square error of approximation (RMSEA) โดย Schumacker และ Lomax (2010) ได้เสนอว่า GFI, AGFI และ CFI ที่มากกว่า .90 - .95 คือ โมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วน RMR ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลดี ส่วน RMSEA ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 -0.08 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี เนื่องจากเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลมีจำนวนหลายตัว ให้เลือกพิจารณาดัชนีความสอดคล้องจากดัชนี GFI, AGFI, CFI, SRMR, และRMSEA

4.2 ความสอดคล้องในรายตัวแปร (Path estimation) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง หรือที่เรียกว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) โดยทั่วไปค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ คือ ±.5 ขึ้นไป สิ่งที่ควรคำนึงถึง คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้ควรคำนึงถึง คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้ควรปราศจากจากปัญหาการระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียว เช่น ค่าที่ได้ไม่อยู่ในช่วง -1 ถึง +1 หรือทิศทางความสัมพันธ์ไม่เหมาะสมตามทฤษฎี เมื่อพบว่า โมเดลที่ได้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งอาจเนื่องมาจากการกำหนดความสัมพันธ์ต่างๆ ไม่ถูกต้อง ข้อคำถามที่สร้างไม่เป็นตัวชี้วัดที่ดีขององค์ประกอบนั้นๆ หรือสภาพความเป็นจริงไม่สอดคล้องกับทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถปรับโมเดลโดยพิจารณาจากทฤษฎีที่มาของโมเดล โดยมีข้อมูลเช่น ความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน และดัชนีการปรับปรุงโมเดลเป็นตัวช่วยตัดสินใจ

ความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็นความคลาดเคลื่อนระหว่างค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหาความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใดที่มีขันอกเหนือจากช่วง ±4 เป็นสัญญาณเตือนว่าควรได้รับการแก้ไข

ดัชนีการปรับปรุงโมเดล (Modification Index) ค่าดัชนีที่มากกว่า 4.0 ควรได้รับการปรับปรุง การปรับปรุงโมเดลนั้นไม่ควรพิจารณาจากค่าดัชนีปรับปรุงโมเดลเพียงอย่างเดียว แต่ควรจะคำนึงถึงทฤษฎีที่มาของโมเดลการวัดด้วย ดัชนีการปรับปรุงโมเดลเป็นเพียงตัวช่วยให้นักวิจัยทบทวนและหาแนวทางในการปรับปรุง ตลอดจนสร้างโมเดลทางเลือกเท่านั้น Hair และคณะ(2010) เสนอว่าหากพบว่า มีการตัดข้อคำถามหรือการปรับปรุงแก้ไขความสัมพันธ์ในโมเดลปริมาณมากกว่าร้อยละ 20 ควรจะนำโมเดลที่ได้ใหม่ไปทดสอบกับข้อมูลชุดใหม่

4.12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบย่อยที่ได้อยู่ภายใต้องค์ประกอบใหญ่เดียวกันหรือไม่องค์ประกอบย่อยใดมีความสำคัญมากกว่ากัน การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่งด้วยการหมุนแกนแบบหมุนแหลมแล้วคำนวณคะแนนองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบย่อย จากนั้นจึงนำคะแนนองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบย่อยไปวิเคราะห์องค์ประกอบอีกครั้งหนึ่ง สำหรับโปรแกรมลิสเรลสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองได้ในการวิเคราะห์เพียงครั้งเดียว โดยเขียนโมเดลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 3 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถาม
C.V.	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
Skewness	แทน ค่าความเบ้
Kurtosis	แทน ค่าความโด่ง
Chi-Square	แทน ค่าไค-สแควร์
χ^2	แทน ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิต
t	แทน ค่าสถิติทดสอบ t(t-Test) ทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบ
RMSEA	แทน Root Mean Square Error of Approximation
SRMR	แทน Standardized Root Mean Square Residual
GFI	แทน Goodness of Fit Index
AGFI	แทน Adjusted Goodness of Fit Index
CFI	แทน Comparative Fit Index
S.E.	แทน Standard Error (ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน)
R^2	แทน Squared Multiple Correlations for X-Variables (สัมประสิทธิ์การพยากรณ์)

(สุภามาส อังศุโชติ และคณะ, 2554 : 24-139)

สรุปว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เป็นการตรวจสอบทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่าคุณลักษณะที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามีองค์ประกอบอะไรบ้าง สำรวจและระบุองค์ประกอบ องค์ประกอบนั้นๆ วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้อะไรบ้าง กำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบแล้วเก็บข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ต่างๆ ที่กำหนดแล้ววิเคราะห์ว่าโมเดลที่กำหนดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

เรืองเดช สีหาอินทร์ (2547) ได้วิเคราะห์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษช่วงชั้นที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนการสอนของครูภาษาอังกฤษ มี 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบด้านพื้นฐานความเป็นครู มี 8 ตัวแปร ได้แก่ การใช้สื่อการสอนของครูภาษาอังกฤษ การเตรียมการสอนของครูภาษาอังกฤษ ความรู้ในเนื้อหาวิชาภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษ การวัดและประเมินผลของครูภาษาอังกฤษ ประสบการณ์ในการสอนของครูภาษาอังกฤษ การใช้ภาษาในการสื่อสารของครูภาษาอังกฤษ บรรยากาศในการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาของครูภาษาอังกฤษ องค์ประกอบด้านทักษะความเป็นครู มีตัวแปร 5 ตัวแปร ได้แก่ การให้การเสริมแรงแก่นักเรียนของครูภาษาอังกฤษ บุคลิกลักษณะของครูภาษาอังกฤษ ความสัมพันธ์ระหว่างครูภาษาอังกฤษกับนักเรียน เจตคติต่อการสอนภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษ ความสัมพันธ์ระหว่างครูภายในโรงเรียน องค์ประกอบที่ 3 มีตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่ การให้การนิเทศของผู้บริหารแก่ครูภาษาอังกฤษ ขวัญและกำลังใจของครูภาษาอังกฤษ

เยาวภา สุทธากาญจน์ (2547) ได้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสอนของครูประถมศึกษาในสำนักงานเขตธนบุรี และสำนักงานเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพในการปฏิบัติงานสอนของครูประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ความสามารถในด้านทฤษฎีการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการใช้วิทยาการใหม่ในการเรียนการสอนและด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู

กมลรัตน์ พิชัยวงศ์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการเรียนวิชาภาษาอังกฤษและวิธีแก้ไขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏิ จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูต่างกัน มีปัญหาการเรียนวิชาภาษาอังกฤษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริญญา ศรีประมวล (2549) ได้วิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 10 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ด้านความสามารถในการสอน ด้านคุณลักษณะของความเป็นครู ด้านความสามารถในการจูงใจผู้เรียน ด้านการใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีประกอบการสอน ด้านการพัฒนาการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวัดและประเมินผล และด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา

สำเนียง ประนัดศรี (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ได้แก่ บรรยากาศในชั้นเรียน สมรรถภาพการใช้สื่อการสอน ทางอ้อมได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน เจตคติต่ออาชีพครู บุคลิกภาพของครู

กมลรัตน์ พิชัยวงศ์ (2549) ได้ศึกษาปัญหาการเรียนวิชาภาษาอังกฤษและวิธีการแก้ไขของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏิ จังหวัดนนทบุรี พบว่า นักเรียนที่

มีสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูต่างกัน มีปัญหาการเรียนวิชาภาษาอังกฤษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่มีวิธีแก้ไขไม่แตกต่างกัน

มานี แสงหิรัญ (2550) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นครู พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะความเป็นครูในระดับนักศึกษาได้แก่ ความรู้พื้นฐานเดิม เจตคติต่อวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเรียน ในระดับสาขา พบว่า คุณภาพการสอนของอาจารย์ ระดับสาขาวิชา พบว่า การบริหารหลักสูตร กาจัดการด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประกันคุณภาพการศึกษา

ปราณี จันทราราชัย (2550) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงคือ ปัจจัยภูมิหลัง ปัจจัยการสนับสนุนในสถานศึกษา ปัจจัยการพัฒนาตนเอง และทางอ้อม คือ ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ใจนวล พรหมมณี (2550) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ การพัฒนาตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน

จีรพิศ สุวรรณวงศ์ (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลพบว่า ผลจากการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานของครู และขวัญในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยลักษณะการบริหารโดยส่งผ่านปัจจัยสัมพันธภาพในการทำงานของครู บรรยากาศภายในโรงเรียนและปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู

อาภัสรา ตียิ่ง (2551) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตกรุงเทพตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้าน 1) ด้านการแสดงความรักและเมตตาศิษย์เอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า 2) ด้านการอบรมสั่งสอนฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะนิสัยแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ 3) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ 4) ด้านการไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคมของศิษย์ 5) ด้านการไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์ในการกระทำใดๆอันเป็นการหาผลประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ 6) ด้านการพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ 7) ด้านการรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู 8) ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลครู

และชุมชนในทางสร้างสรรค์ 9) ด้านการพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

อัญชนา พรมมาท้าว (2553) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ตัวแปรระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลทั้งทางอ้อม ได้แก่ คุณภาพการสอน และบรรยากาศในห้องเรียน

วนิดา ดีแป้น (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย โดยการวิเคราะห์พหุระดับ พบว่า ตัวแปรระดับห้องเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณภาพการสอนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู สภาพแวดล้อมทางกายภาพในชั้นเรียนทางลบ ได้แก่ ภาระงานพิเศษที่ครูรับผิดชอบ

ปิยนุช สิงห์สถิด (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเลยพิทยาคม พบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน บรรยากาศสภาพห้องเรียนและบรรยากาศการเรียนการสอนในห้องเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนิดา หมื่นชนะมา (2553) ได้ศึกษาเรื่องผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้วยโมเดลลดหลั่นเชิงเส้นพหุระดับ พบว่า คุณภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษส่วนบรรยากาศในห้องเรียนส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ

จิตติพร เชื้อบัณฑิต (2553) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลในรูปที่เป็นสาเหตุโดยทางอ้อมได้แก่ คุณภาพการสอนของครู เจตคติต่อวิชาภาษาอังกฤษ

สุภัทรา ภมร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนภาษาอังกฤษของครูช่วงชั้นที่ 1-2 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนภาษาอังกฤษของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การใช้สื่อการสอนของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เจตคติของครูต่อนักเรียน บุคลิกภาพของครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน และปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนภาษาอังกฤษของครู ได้แก่ การใช้สื่อการสอนของครู เจตคติของครู

ต่อนักเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการสอนภาษาอังกฤษได้ร้อยละ 54.70

ปนัดดา วัฒโน (2554) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูได้รับอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกจากความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือเจตคติต่อวิชาชีพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เรย์โนล (Raynold, 1998 : 147-162) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนในสหราชอาณาจักร โดยศึกษาคุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพและองค์ประกอบที่สำคัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ครูควรใช้สื่อหลากหลายให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกิจกรรมต่างๆ สอนโดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ใช่สอนตามหนังสือ และโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นครูและบุคลากรของโรงเรียนควรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การจัดการเรียนการสอนที่ท้าทายความสามารถ มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนมีการบันทึกผลการเรียนเพื่อพัฒนาและให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ

ซอย (Choi, 2000 : 2838-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารในโรงเรียนมัธยมระดับกลาง ประเทศเกาหลีใต้ ที่สอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ โดยศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน จุดมุ่งหมายของการศึกษา คือเพื่อสำรวจความเชื่อของครูที่สอนภาษาอังกฤษที่มีต่อการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในแง่ของจุดมุ่งหมายหลักในการสอนภาษา การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน และสิ่งแวดล้อมและบริบทของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีทัศนคติและความเชื่อด้านบวกต่อความคิดรวบยอดของการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทักษะทางภาษาเพื่อการสื่อสารทั้ง 4 ทักษะ
2. เพื่อจัดหาวิธีสอนและสื่อการสอนที่เหมาะสมและมีความหมายต่อตัวผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตัวบ้อน
3. เพื่อใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ เช่น เกม เพลง
4. เพื่อใช้สื่อ เช่น วีดีโอ โทรทัศน์ ภาพยนตร์และเทปบันทึกเสียงต่างๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
5. เพื่อใช้กิจกรรมการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
6. เพื่อสอนหลักไวยากรณ์ โดยวิธีการสอนเพื่อการสื่อสาร

จากการศึกษาเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสำคัญมาก และมีองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ ประกอบด้วยตัวแปร ด้านต่างๆ ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะความเป็นครูภาษาอังกฤษ
- 3.1.1 บุคลิกภาพของครูภาษาอังกฤษ
- 3.1.2 พัฒนาดนเองของครูภาษาอังกฤษ
- 3.1.3 จรรยาบรรณของครูภาษาอังกฤษ
- 3.3.4 การเสริมแรงแก่นักเรียนของครูภาษาอังกฤษ
- 3.1.5 เจตคติต่อวิชาภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษ
- 3.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างครูภาษาอังกฤษกับนักเรียน
- 3.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างครูภาษาอังกฤษกับครูภายในโรงเรียน

3.2 ด้านคุณภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ
- 3.2.1 การใช้สื่อการสอนภาษาอังกฤษ
- 3.2.2 การเตรียมการสอนภาษาอังกฤษ
- 3.2.3 ความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนภาษาอังกฤษ
- 3.2.4 การวัดผลและประเมินผลภาษาอังกฤษ
- 3.2.5 ประสบการณ์ในการสอนของครูภาษาอังกฤษ
- 3.2.6 การใช้ภาษาในการสื่อสารของครูภาษาอังกฤษ
- 3.2.7 จิตวิทยาการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ
- 3.2.8 ความรู้เนื้อหาวิชาภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษ
- 3.2.9 บรรยากาศในการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ

3.3 ด้านการสนับสนุนการสอน
- 3.3.1 ขวัญและกำลังใจของครูภาษาอังกฤษ
- 3.3.2 การให้การนิเทศการสอนแก่ครูภาษาอังกฤษ
- 3.3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาอังกฤษ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวิบูลสงคราม

| ชื่อนักวิจัย | การวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา | การวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา | การวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนอาชีว

องค์ประกอบ	วิเชียร ไชยบัง 2544	สุรศักดิ์ หอมอ่อน 2546	เฉลิมพล โพธิ์ศรี 2546	พัชรินทร์ ทาดทราย 2548	ศิริญญา ศรีระมาล 2549	เยาวภา สุทธาการญจน์ 2547	ทรัศดัย์ สุทธิปัญญาภรณ์ 2549	กำพล ธนะนิมิตร 2550	ชุติกาญจน์ สกุลเดช 2552	อรุณรัตน์ วันเพ็ง 2552	จิตตรา พิกุลทอง 2552	ทิพวรรณ สัมฤทิลา 2553	ข้อมูลที่ปรากฏตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพครู 2556	ตามจุดลักษณะของคนไทยทั่วชาติ	ตามลักษณะของครูที่แบบ	ตามยุโลกาภิวัตน์	ตามทัศนคติของคนทั่วไป	พรรณี ลีกิจวัฒนะ 2552	รวม
ความสามารถในการสอน	✓			✓	✓	✓	✓						✓						6
การพัฒนาตนเอง					✓			✓		✓	✓	✓	✓				✓		6
การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีของครู	✓	✓	✓		✓		✓				✓	✓	✓	✓					8
การเตรียมการสอนของครู	✓	✓			✓						✓	✓	✓					✓	6
ความรู้เนื้อหาวิชา		✓		✓	✓			✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	10
การวัดและประเมินผลของครู		✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓			✓	9
การเลือกใช้วิธีสอน																			0
การใช้ภาษาในการสื่อสารของครู		✓									✓	✓						✓	3
บรรยากาศในการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ	✓	✓		✓							✓	✓							5
สาขาที่สำเร็จการศึกษาของครู																			0
การเสริมแรงแก่นักเรียนของครู		✓							✓			✓							3
บุคลิกภาพของครู		✓								✓		✓							4
ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน		✓			✓			✓	✓	✓	✓								6
เจตคติต่อการสอนภาษาอังกฤษของครู		✓		✓						✓								✓	3
ความสัมพันธ์ระหว่างครูภายในโรงเรียน		✓										✓							3
ความพร้อมของครู	✓																		1
พัฒนาการสอน					✓														1
ปริมาณงานอื่นที่ได้รับ		✓																	1
การให้การนิเทศของผู้บริหารแก่ครูภาษาอังกฤษ											✓								1
ขวัญและกำลังใจของครูภาษาอังกฤษ		✓							✓										2
การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้											✓								2
ภูมิหลังของครู	✓																		2
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู						✓						✓				✓		✓	3
การจัดการเรียนการสอน	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓	9
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่												✓							1
การจัดสภาพแวดล้อม										✓									1
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					✓					✓								✓	2
ด้านความรู้ความสามารถในหลักสูตร								✓											1
พื้นฐานความเป็นครู											✓								1
ความรู้ในวิชาครู									✓								✓		2
การนิเทศภายใน																			

สถาบันวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

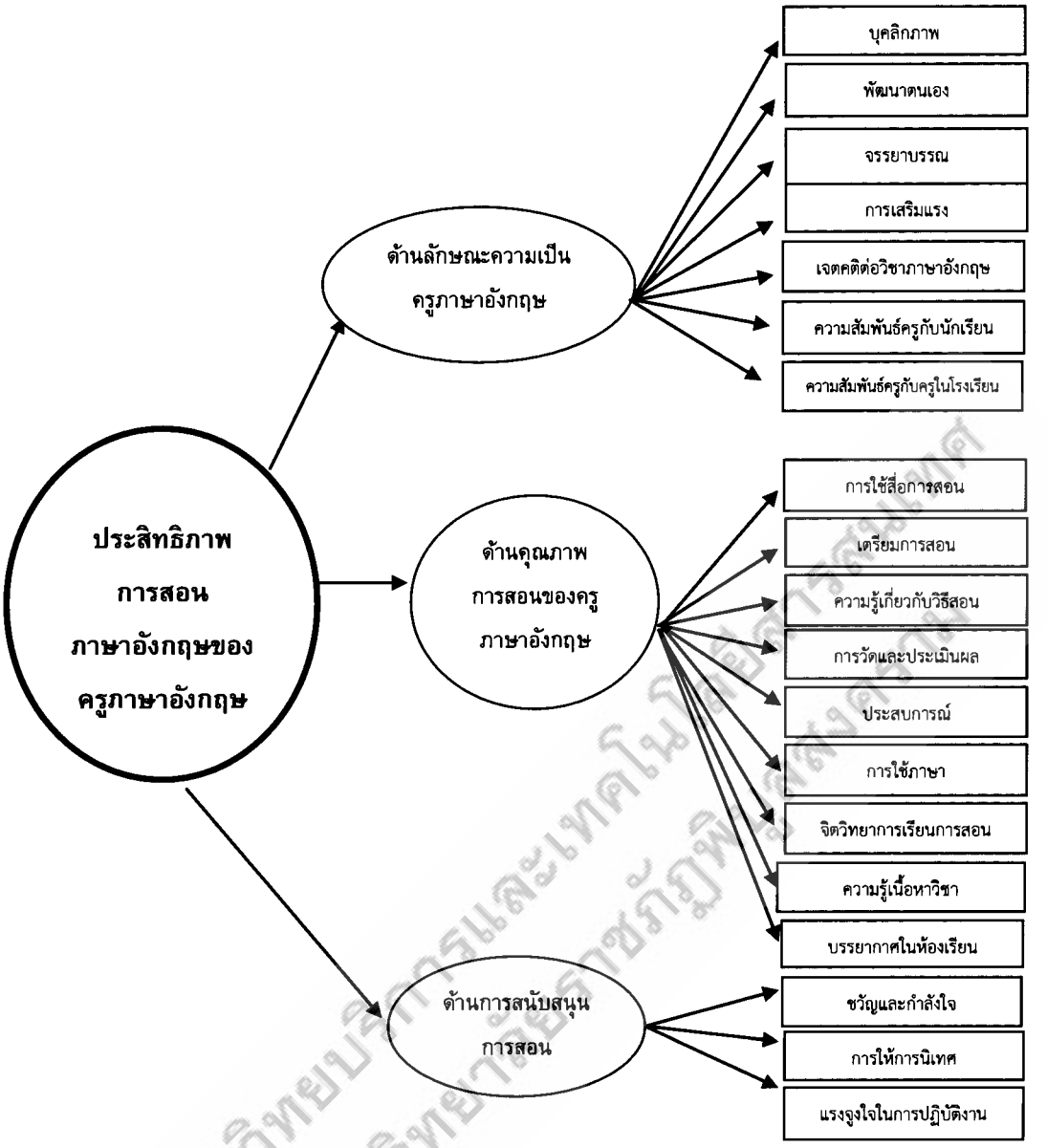
องค์ประกอบ	สุเทพ ธรรมะตระกูล 2555	แนวคิดการสอนภาษาอังกฤษ	จรรยาบรรณวิชาชีพครู พรบ. 2542	มาตรฐานวิชาชีพครู 2556	ทฤษฎีการเสริมแรงของธอร์นไดค์	ทฤษฎีของธอร์นไดค์	Schart 1964	Amstrons 1975	Anderson 1980	Schwartz 1980	Centra 1982	Choi 2000	รวม	รวมทั้งหมด
ความสามารถในการสอน		✓									✓	✓	3	9
การพัฒนาตนเอง		✓	✓	✓			✓						5	12
การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีของครู	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓	7	23
การเตรียมการสอนของครู	✓	✓		✓			✓		✓				6	15
ความรู้เนื้อหาวิชา	✓			✓		✓		✓		✓			5	17
การวัดและประเมินผลของครู	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		9	23
การเลือกใช้วิธีสอน	✓												2	2
การใช้ภาษาในการสื่อสารของครู				✓								✓	4	8
บรรยากาศในการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ	✓				✓		✓						3	16
สาขาที่สำเร็จการศึกษาของครู													0	1
การเสริมแรงแก่นักเรียนของครู					✓								2	8
บุคลิกภาพของครู	✓						✓				✓		3	10
ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน												✓	1	16
เจตคติต่อการสอนภาษาอังกฤษของครู													1	7
ความสัมพันธ์ระหว่างครูภายในโรงเรียน				✓				✓					2	5
ความพร้อมของครู													0	1
พัฒนาการสอน													0	1
ปริมาณงานอื่นที่ได้รับ													0	1
การให้การนิเทศของผู้บริหารแก่ครูภาษาอังกฤษ													0	2
ขวัญและกำลังใจของครูภาษาอังกฤษ													0	4
การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้													0	3
ภูมิหลังของครู													0	2
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู													1	4
การจัดการเรียนการสอน	✓			✓				✓					4	18
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่													0	1
การจัดสภาพแวดล้อม													0	2
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน													1	6
ด้านความรู้ความสามารถในหลักสูตร													0	2
พื้นฐานความเป็นครู													0	1
ความรู้ในวิชาครู													0	2
การนิเทศภายใน													0	0

สถาบันวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติโลหะวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

<u>หมายเหตุ</u> จากตารางที่ 4 สรุปและวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ ตัวแปรสังเกตที่เลือกได้แก่ บุคลิกภาพของครูภาษาอังกฤษ พัฒนาตนเองของครูภาษาอังกฤษ จรรยาบรรณของครูภาษาอังกฤษ การเสริมแรงแก่นักเรียนของครูภาษาอังกฤษ เจตคติของครูภาษาอังกฤษต่อวิชาภาษาอังกฤษ ความสัมพันธ์ระหว่างครูภาษาอังกฤษกับนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูภาษาอังกฤษกับครูภายในโรงเรียน การใช้สื่อการสอนภาษาอังกฤษ การเตรียมการสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนภาษาอังกฤษ การวัดผลและประเมินผลภาษาอังกฤษ ประสบการณ์ในการสอนของครูภาษาอังกฤษ การใช้ภาษาในการสื่อสารของครูภาษาอังกฤษ ด้านจิตวิทยาการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ ความรู้เนื้อหาวิชาภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษ บรรยากาศในการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ ขวัญและกำลังใจของครูภาษาอังกฤษ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาอังกฤษ การให้การนิเทศการสอนแก่ครูภาษาอังกฤษ ซึ่งตัวแปรสังเกตมีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6

หมายเหตุ

TEET หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ

ตัวแปร ATTE หมายถึง ด้านลักษณะความเป็นครูภาษาอังกฤษ
PSI คือ บุคลิกภาพของครูภาษาอังกฤษ
ODL คือ พัฒนาตนเองของครูภาษาอังกฤษ
MCV คือ จรรยาบรรณของครูภาษาอังกฤษ
PAD คือ การเสริมแรงแก่นักเรียนของครูภาษาอังกฤษ
AIT คือ เจตคติของครูภาษาอังกฤษต่อวิชาภาษาอังกฤษ
RES คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูภาษาอังกฤษกับนักเรียน
RBS คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูภาษาอังกฤษกับครูภายในโรงเรียน

ตัวแปร TOQE หมายถึง ด้านคุณภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ
UML คือ การใช้สื่อการสอนภาษาอังกฤษ
PPT คือ การเตรียมการสอนภาษาอังกฤษ
KWT คือ ความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนภาษาอังกฤษ
MSE คือ การวัดและประเมินผลภาษาอังกฤษ
EPT คือ ประสบการณ์ในการสอนของครูภาษาอังกฤษ
UCM คือ การใช้ภาษาในการสื่อสารของครูภาษาอังกฤษ
TOP คือ จิตวิทยาการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ
SMK คือ ความรู้เนื้อหาวิชาภาษาอังกฤษของครูภาษาอังกฤษ
AIE คือ บรรยากาศในการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ

ตัวแปร SPTE หมายถึง ด้านการสนับสนุนการสอน
CPE คือ ขวัญและกำลังใจของครูภาษาอังกฤษ
IST คือ การให้การนิเทศการสอนแก่ครูภาษาอังกฤษ
MPT คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาอังกฤษ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา