



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Influences of Personal Factors, Five-Factor Model of Personality, Goal Setting in Work and Self-Efficacy in Teaching on Rajamangala University of Technology Phra Nakhon Lecturers' Teaching Behavior

นามผู้วิจัย นางสาวสุนันทา คานะโกะ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ปร.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์ศยามล เอกะกุลนันต์, วท.ด.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และ
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Influences of Personal Factors, Five-Factor Model of Personality, Goal Setting in Work and
Self-Efficacy in Teaching on Rajamangala University of Technology
Phra Nakhon Lecturers' Teaching Behavior

โดย

นางสาวสุนันทา คานะโกะ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

พ.ศ. 2554

สุนันทา คานะโกะ 2554: อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ปร.ด. 169 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ 2) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคืออาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบแสดงออกและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูงและมีบุคลิกภาพแบบหัวนโหวอยู่ในระดับต่ำ มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนโดยรวมและรายด้าน (ด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการสอน) อยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมการสอนโดยรวมและรายด้าน (ด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการสอน) อยู่ในระดับดี 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอน โดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมได้ร้อยละ 48.6 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนได้ร้อยละ 42.3 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนได้ร้อยละ 40.3 และ 5) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้ร้อยละ 35.3

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Sununta Kaneko 2011: Influences of Personal Factors, Five-Factor Model of Personality, Goal Setting in Work and Self-Efficacy in Teaching on Rajamangala University of Technology Phra Nakhon Lecturers' Teaching Behavior. Master of Science (Industrial and Organizational Psychology), Major Field: Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Thawan Nieamsup, Ph.D. 169 pages.

The objectives of this research were to study: 1) the level of five-factor model of personality, goal setting in work, self-efficacy in teaching and teaching behavior of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon lecturers and 2) influences of personal factors, five-factor model of personality, goal setting in work and self-efficacy in teaching on Rajamangala University of Technology Phra Nakhon lecturers' teaching behavior. A sample group of 236 Rajamangala University of Technology Phra Nakhon lecturers were examined a series of questionnaire. Statistics analyzed were percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results showed as the following: 1) Rajamangala University of Technology Phra Nakhon lecturers had a high level of conscientiousness, agreeableness, extraversion and openness to experience personality, a low level of neuroticism personality, a high level of goal setting in work, a high level of self-efficacy in teaching as a whole and its facets (*teaching preparation, teaching process and teaching evaluation and assessment*) and a high level of teaching behavior as a whole and its facets (*teaching preparation, teaching process and teaching evaluation and assessment*); 2) self-efficacy in teaching, conscientiousness personality and tenure could jointly predict 48.6% of teaching behavior as a whole of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon lecturers at the .001 level of significance; 3) self-efficacy in teaching, conscientiousness personality and tenure could jointly predict 42.3% of teaching behavior in a facet of *teaching preparation* of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon lecturers at the .001 level of significance; 4) self-efficacy in teaching and conscientiousness personality could jointly predict 40.3% of teaching behavior in a facet of *teaching process* of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon lecturers at the .001 level of significance and 5) self-efficacy in teaching could predict 35.3% of teaching behavior in a facet of *teaching evaluation and assessment* of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon lecturers at the .001 level of significance.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ถวัลย์ นิยมทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ศยามล เอกะกุลนันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพิน สติรมน ประธานการสอบและอาจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาใช้เวลาในการให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะ อีกทั้งช่วยกรุณาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เริ่มเขียนโครงการวิทยานิพนธ์จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่านที่เสียสละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ ดร. พรปวีณ์ ชาญสุวรรณและ อาจารย์พิชิตชัย คานโกะ ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการวิจัย อีกทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และให้คำแนะนำช่วยเหลือในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ที่คอยดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจ รวมถึงให้การสนับสนุนการศึกษาในทุกๆ ด้านมาโดยตลอดและขอขอบคุณญาติพี่น้องและเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือผู้วิจัยและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา จนกระทั่งวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงโดยสมบูรณ์

สุนันทา คานโกะ

ธันวาคม 2554

สารบัญ

หน้า

| | |
|--|-----|
| สารบัญตาราง | (3) |
| สารบัญภาพ | (6) |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 4 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 5 |
| นิยามศัพท์ | 6 |
| บทที่ 2 การตรวจเอกสาร | 11 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน | 11 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง | 32 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย | 45 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ | 51 |
| ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 64 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 67 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย | 75 |
| สมมติฐานการวิจัย | 76 |
| บทที่ 3 วิธีการวิจัย | 77 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 77 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 79 |
| การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ | 85 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 87 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 87 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 87 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ | 89 |
| ผลการวิจัย | 89 |
| ข้อวิจารณ์ | 107 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ | 121 |
| สรุปผลการวิจัย | 123 |
| ข้อเสนอแนะ | 125 |
| เอกสารและสิ่งอ้างอิง | 128 |
| ภาคผนวก | 137 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย | 138 |
| ภาคผนวก ข ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้าน และทั้งฉบับ | 159 |
| ประวัติการศึกษาและการทำงาน | 169 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 1 | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง | 56 |
| 2 | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงออกอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง | 57 |
| 3 | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำและระดับสูง | 59 |
| 4 | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง | 60 |
| 5 | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง | 61 |
| 6 | ตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนจำแนกตามรายนามผู้วิจัย | 73 |
| 7 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคณะ | 78 |
| 8 | จำนวนและร้อยละของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน | 90 |
| 9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 92 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 10 | ระดับการวัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม | 96 |
| 11 | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค้ประกอบการตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 98 |
| 12 | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค้ประกอบการตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครหลังจากตัดตัวแปรอายุและรวมกลุ่มตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน | 100 |
| 13 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนโดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 101 |
| 14 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 103 |
| 15 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 104 |
| 16 | การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 105 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|---------------------|--|------|
| 17 | สรุปตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมและรายด้านของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร | 107 |
| ตารางผนวกที่ | | |
| 1 | ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อความรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามพฤติกรรมการสอน | 160 |
| 2 | ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อความรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ | 162 |
| 3 | ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อความรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของแบบสอบถามการตั้งเป้าหมายในการทำงาน | 165 |
| 4 | ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อความรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน | 166 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|---|------|
| 1 | โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกันระหว่างพฤติกรรมที่แสดงออก (B) การรู้คิดและองค์ประกอบส่วนบุคคล (P) และอิทธิพลของสภาพแวดล้อม (E) | 34 |
| 2 | ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น | 35 |
| 3 | พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน | 36 |
| 4 | แหล่งที่มาและผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีของ Bandura | 42 |
| 5 | ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke ว่าด้วยแรงจูงใจในการทำงาน | 46 |
| 6 | ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความยากง่ายของเป้าหมายกับการปฏิบัติงาน | 47 |
| 7 | ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ | 54 |

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญของชีวิต เนื่องด้วยเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตของคนให้มีคุณภาพ เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยสร้างทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สร้างเจตคติ ค่านิยม ที่ถูกต้อง เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและประเทศชาติ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชรัชกาลที่ 9 ที่ว่า “ปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งของชีวิตและส่วนรวมคือการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานส่งเสริมความเจริญมั่นคงเกือบทุกอย่างในตัวบุคคลและประเทศชาติ สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอเหมาะกันทุกๆ ด้านสังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543: 5)

การที่บุคคลและสังคมจะได้รับการพัฒนาไปสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นต้องมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ คือ ครูหรือผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม โดยผ่านกระบวนการเรียนการสอน

การสอนเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งส่วนหนึ่งของการศึกษา เป็นกระบวนการในการให้ความรู้และประสบการณ์ ซึ่งผู้สอนจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ การสอนที่ดีย่อมทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ มีความเข้าใจในบทเรียนที่ครูสอน มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้นั้น มีความสามารถนำสิ่งต่างๆ ที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ทั้งในการแก้ปัญหาและเป็นพื้นฐานในการศึกษาหาความรู้ต่อไป รวมทั้งรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (อัจฉรา ประไพตระกูล, 2548: 12) ดังนั้นหากครูมีพฤติกรรมการสอนที่ดีก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังที่ ซีรยุทธ์ เสนิงค์ ณ อยุธยา (2535: 114) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการสอนไว้ สรุปได้ว่า ถ้าครูมีพฤติกรรมการสอนที่ดีจะช่วยผลักดันให้พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนดำเนินไปในทางที่ดี ในทางตรงข้ามถ้าครูมีพฤติกรรมการสอนที่ไม่ดีย่อมทำให้นักเรียนไม่

สนใจเรียน ไม่ตั้งใจเรียน ย่อมไม่เกิดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนย่อมไม่ดีตามไปด้วย

พฤติกรรมการสอนของครูหรือผู้สอนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งการที่จะส่งเสริมพัฒนาครูให้มีพฤติกรรมสอนที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสอนของครู โดยปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นโครงสร้างสำคัญในทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura (1986: 24) โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือมีผลต่อบุคคล โดยบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานและเมื่อพบกับอุปสรรคต่างๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น รวมทั้งจะเลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทายและจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำมักจะหลีกเลี่ยงงาน ท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความเครียดและจะกระทำพฤติกรรมต่างๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีลักษณะยากๆ ขาดความพยายาม มีความท้อแท้ยอมจำนนและมีความเครียดสูง เป็นต้น (Bandura, 1986: 393-395)

นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสอนในห้องเรียน (Tschannen-Moran, Hoy and Hoy, 1998: 217) โดยส่งผลต่อความพยายามที่ครูใช้ในการสอน เป้าหมายที่ตั้งขึ้นและระดับของแรงบันดาลใจ ครูที่มีการรับรู้ความสามารถสูงจะเปิดกว้างในการรับแนวคิดใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทดลองเพื่อแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่ดีกว่าในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและความพยายามที่แสดงให้เห็นระดับของการจัดการที่ดีขึ้น นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของครูยังมีอิทธิพลต่อความคงทนในการใช้ความพยายาม เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดความยากลำบากและความสามารถที่จะปรับตัวสู่สภาพเดิมได้ง่าย เมื่อประสบกับความล้มเหลว อีกทั้งยังพบว่าครูที่รับรู้ความสามารถของตนจะไม่ตำหนิเมื่อผู้เรียนทำผิดพลาดและจะใช้ความพยายามหรือทุ่มเทเวลาอย่างมากในการสอนผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ยากและที่สำคัญพบว่าครูที่รับรู้ความสามารถของตนสูงจะมีความกระตือรือร้นในการสอน มีความผูกพันต่อการสอนและเข้าสอนอย่างสม่ำเสมอ จึงเห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนส่งผลต่อพฤติกรรมสอนของครู

การตั้งเป้าหมายถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอน ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเสนอโดย Locke (1968 cited in Luthan, 1995: 186) ซึ่งเสนอว่า “บุคคล กระทำพฤติกรรมตามเป้าหมายและความตั้งใจของตน” ตามทฤษฎีนี้เป้าหมายของบุคคลเป็น ตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับลักษณะของงาน สิ่งจูงใจ การนิเทศงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นว่า เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลรักษาพันธะสัญญาที่จะ ทำงานให้สำเร็จ กล่าวคือ เป้าหมายเป็นตัวจูงใจเนื่องจากทำให้คนเปรียบเทียบความสามารถในการ ปฏิบัติงานกับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดขึ้น จนกระทั่งคนเชื่อว่า ถ้าเขาไปไม่ถึงเป้าหมาย เขาจะไม่รู้สึกพึงพอใจและจะทำงานหนักขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เมื่อพวกเขาบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้สำเร็จ เขาจะรู้สึกมีความสามารถและประสบความสำเร็จ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550: 105) จากงานวิจัยของ Locke and Latham (1984: 18 – 19) แสดงให้เห็นว่า ผลที่มีความน่าเชื่อถือที่สุดของ การตั้งเป้าหมาย คือ การเพิ่มผลผลิตหรือการปรับปรุงคุณภาพงาน นอกจากนี้ยังช่วยมีความชัดเจน ว่าสิ่งใดที่ผู้จัดการ หรือหัวหน้างานต้องการให้ทำ ช่วยลดความเบื่อบ่าหนายในการทำงาน รวมทั้งเมื่อ เป้าหมายบรรลุและได้รับผลป้อนกลับที่บ่งชี้ความสำเร็จก็จะทำให้พนักงานรู้สึกชื่นชอบในงาน เพิ่มขึ้น พึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและงานที่พวกเขากระทำอยู่ ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าการมี เป้าหมายในการทำงานจะช่วยเพิ่มพฤติกรรมทำงานให้ดีขึ้นได้

อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการสอนก็คือ บุคลิกภาพ ซึ่ง วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544: 59 - 60) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้สอนซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้สอนที่มี บุคลิกภาพที่ดีย่อมชวนให้นิสิตนักศึกษา เกิดความประทับใจ อยากเรียนด้วย ดังนั้นผู้สอนจึงควร ปรับปรุงลักษณะบุคลิกภาพให้เหมาะสม ทั้งนี้ในวงการจิตวิทยา มีงานวิจัยมากมายที่ศึกษาอำนาจ พยากรณ์ของบุคลิกภาพที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล ในช่วงระยะแรกก่อนปี ค.ศ. 1990 ข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาจำนวนมากได้บ่งชี้ว่า การทดสอบบุคลิกภาพมีความตรงตามการทำนาย (Predictive Validity) ค่อนข้างต่ำจนไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการคัดเลือกบุคลากร อย่างไรก็ตาม นักจิตวิทยาได้เสนอแนะว่าการที่บุคลิกภาพมีอำนาจในการพยากรณ์ต่ำในการวิจัยที่ผ่านมา เนื่องมาจากการไม่มีกรอบแนวคิดที่เหมาะสมในการจัดหมวดหมู่ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits) เพื่อใช้เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงาน ในระยะต่อมานักวิชาการได้ให้การยอมรับในทฤษฎี บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมมากที่สุด (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550: 266) และจากการสังเคราะห์งานวิจัยของ Barrick and Mount (1991: 1-21) ซึ่งได้ทำการสังเคราะห์ งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่บุคลิกภาพแบบแสดงออก แบบยอมรับผู้อื่น แบบมีจิตสำนึกและแบบเปิดรับประสบการณ์มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้าว มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน

จากการที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประเด็นทางยุทธศาสตร์ในการเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553ก) ประกอบกับมีเป้าประสงค์ให้เป็นแหล่งการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีเชิงบูรณาการที่มีความเข้มแข็งด้านวิชาการตามมาตรฐานการศึกษาสากล เป็นที่พึ่งของสังคมทั้งในและต่างประเทศที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตและเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการในเชิงวิชาการและเชิงธุรกิจสัมพันธ์ระดับนานาชาติและผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์และมีศักยภาพในการสร้างงานอาชีพที่สามารถแข่งขันได้ รวมทั้งมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรและองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553ข) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการสอนของอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีพฤติกรรมสอนที่ดี เพื่อให้สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยที่ได้ตั้งไว้

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนและพฤติกรรมสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวน 573 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2553)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) อายุ
- 2) สถานภาพสมรส
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) รายได้
- 5) อายุงาน

2.1.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้าน

- 1) การเตรียมการสอน
- 2) การดำเนินการสอน
- 3) การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

2.1.3 การตั้งเป้าหมายในการทำงาน

2.1.4 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วย

- 1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)
- 2) บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion)
- 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)
- 4) บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness)
- 5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 พฤติกรรมการสอนในด้าน

- 1) การเตรียมการสอน
- 2) การดำเนินการสอน
- 3) การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

นิยามศัพท์

อาจารย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในปีการศึกษา 2553

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะต่างๆ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และอายุงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. อายุ หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ทำการตอบแบบสอบถามของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพการครองคู่ ณ ปัจจุบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้รับในปัจจุบัน

4. รายได้ หมายถึง เงินเดือนและเงินที่เป็นรายได้รวมทั้งหมดของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ได้รับในแต่ละเดือนจากการทำงาน

5. อายุงาน หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่ปีที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเริ่มเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

พฤติกรรมการสอน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้สอนในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดและการจัดประสบการณ์รูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยแบ่งพฤติกรรมการสอนออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมสอนด้านการเตรียมการสอน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้สอนในการวางแผนกำหนดรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการสอนไว้ล่วงหน้า ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ความเหมาะสมของเนื้อหา หลักสูตรและความพร้อมของผู้เรียน การออกแบบการสอน โดยการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ระยะเวลาในการสอนและการวัดและประเมินผลการสอน วิธีการสอน สื่อการสอน แหล่งข้อมูลในการศึกษาเพิ่มเติม วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและจัดทำแผนการสอน

2. พฤติกรรมสอนด้านการดำเนินการสอน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยการนำเข้าสู่บทเรียน โดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนนั้นๆ การสอน โดยการนำเสนอเนื้อหาสาระวิชาตามวิธีการสอนควบคู่กับการใช้สื่อการเรียนการสอน รวมทั้งสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและการสรุปบทเรียน โดยสรุปแนวคิดและใจความสำคัญของเนื้อหาที่สอนในชั่วโมงเรียนนั้นๆ

3. พฤติกรรมสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้สอนในการตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ จากการใช้เครื่องมือวัดชนิดต่างๆและดำเนินการประเมินผลผู้เรียนในช่วงเวลา ก่อนเรียน ระหว่างเรียนและประเมินผลสรุปด้วยการใช้เกณฑ์ในการประเมินที่เหมาะสม พร้อมทั้ง

ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน ตลอดจนพิจารณากระบวนการสอนทั้งหมดของผู้สอนว่ามีจุดเด่นหรือข้อบกพร่องในส่วนใด

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน หมายถึง การที่ผู้สอนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่า สามารถจัดการและดำเนินการการถ่ายทอดความรู้ ความคิดและการจัดประสบการณ์รูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยแบ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเตรียมการสอน หมายถึง การที่ผู้สอนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่า สามารถจัดการและดำเนินการวางแผนกำหนดรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการสอนไว้ล่วงหน้า ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตรและความพร้อมของผู้เรียน การออกแบบการสอนโดยการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ระยะเวลาในการสอนและการวัดและประเมินผลการสอน วิธีการสอน สื่อการสอน แหล่งข้อมูลในการศึกษาเพิ่มเติม วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและจัดทำแผนการสอนให้ประสบความสำเร็จได้

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการดำเนินการสอน หมายถึง การที่ผู้สอนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่า สามารถจัดการและดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย การนำเข้าสู่บทเรียน โดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกสนใจในบทเรียนนั้นๆ การสอน โดยการนำเสนอเนื้อหาสาระวิชาตามวิธีการสอน ควบคู่กับการใช้สื่อการเรียนการสอนตามที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอนและการสรุปบทเรียน โดยสรุปแนวคิดและใจความสำคัญของเนื้อหาที่สอนในช่วงโมเมนต์นั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จได้

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้สอนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่า สามารถจัดการและดำเนินการตรวจสอบ โดยพิจารณาว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จากการใช้เครื่องมือวัดชนิดต่างๆ และดำเนินการประเมินผลผู้เรียนในช่วงเวลาก่อนเรียน ระหว่างเรียนและประเมินผลสรุปด้วยการใช้เกณฑ์ในการประเมินที่เหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน ตลอดจนพิจารณากระบวนการสอนทั้งหมดของผู้สอนว่ามีจุดเด่นหรือข้อบกพร่องในส่วนใดให้ประสบความสำเร็จได้

การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้สอนกำหนดจุดมุ่งหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยใช้ความพยายามในการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ตนได้ตั้งความหวังไว้

การตั้งเป้าหมายในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้สอนให้ความสำคัญกับเป้าหมายว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน เฉพาะเจาะจง มีกรอบระยะเวลาในการบรรลุผลที่แน่นอน สามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการให้ข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินสิ่งที่ได้ปฏิบัติจริงกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานตามที่ตนได้ตั้งความหวังไว้

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของผู้สอนที่มีความคงที่ทั้งที่อยู่ภายในและที่ปรากฏให้เห็นได้จากภายนอก โดยแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่นตามการรับรู้ของตนเองในลักษณะต่างๆ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของผู้สอนที่มีความวิตกกังวล (Worry) ความโกรธ (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) กำเนิดถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness) หุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) และอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของผู้สอนที่มีความอบอุ่น (Warmth) ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) กล้าแสดงออก (Assertiveness) ชอบทำกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) และมีอารมณ์ทางบวก (Positive Emotions)

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของผู้สอนที่มีความสุนทรีย์ (Aesthetics) มีความคิด (Ideas) การปฏิบัติ (Actions) และการยอมรับค่านิยม (Values)

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของผู้สอนที่มีความไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ตรงไปตรงมา (Straightforwardness) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) ยอมตามผู้อื่น (Compliance) ถ่อมตน (Modesty) และมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness)

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของผู้สอนที่มีความสามารถ (Competence) มีระเบียบ (Order) รับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) ต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) มีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) และรอบคอบ (Deliberation)



บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ
5. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน

ความหมายของพฤติกรรมการสอน

คำว่า “พฤติกรรมการสอน” มาจากการรวมกันของคำสองคำ คือ คำว่า “พฤติกรรม” และ “การสอน” ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ความหมายของพฤติกรรม

สุชาดา สุธรรมรักษ์ (2531: 6-7) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำทุกอย่างของสิ่งมีชีวิตซึ่งในที่นี้จะเน้นการกระทำ ของมนุษย์ไม่ว่าการกระทำนั้นผู้กระทำ ทำโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม เช่น การเดิน การพูด การคิดและการรับรู้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภณ (2542: 3) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำที่สามารถมองเห็นได้ เช่น การเดิน การนอน การเล่น เป็นต้น แต่พฤติกรรมบางชนิดก็ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างธรรมดา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการสังเกตและการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์บางชนิดเข้าช่วย จึงจะทำให้เราสามารถเข้าใจพฤติกรรมนั้นได้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 2) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำ หรืออิริยาที่ปรากฏออกมาทางร่างกาย ทางกล้ามเนื้อ ทางสมอง ทางอารมณ์และทางความรู้สึกนึกคิด ซึ่งโดยปกติมนุษย์และสัตว์ย่อมแสดงออกมาให้เป็นที่สังเกตเห็นได้ชัดและเห็นไม่ได้ชัด ซึ่งขึ้นอยู่กับ การตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นเป็นสำคัญ

วิภาพร มาพบสุข (2545: 47) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำ ของมนุษย์ที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ อาจจะเป็นความเจ็บปวด ความร้อน ความหนาว การกระตุก ของอวัยวะต่างๆ รวมทั้งการมีความคิด ความรู้สึกต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจแสดงออกมา ให้เห็นเป็นพฤติกรรมภายนอก หรือเป็นพฤติกรรมภายใน

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546: 14) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำของอินทรีย์ (Organism) หรือสิ่งมีชีวิต การกระทำนี้รวมถึงการกระทำที่เกิดขึ้นทั้งที่ ผู้กระทำรู้สึกรู้ตัวและไม่รู้สึกรู้ตัวในขณะที่กระทำและยังหมายรวมทั้งการกระทำที่สามารถสังเกตได้ หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 14) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำทั้งที่ทำโดยรู้สึกรู้ตัวและไม่รู้สึกรู้ตัว ทั้งสังเกตเห็นได้ด้วยตนเองหรือผู้อื่น รวมทั้งการ กระทำที่ไม่อาจสังเกตเห็นได้หรือใช้เครื่องมือช่วยในการสังเกต

Kagan and Segal (1992: 5-6 อ้างใน ถวิล ธาราโกชน์ และ ศรีนัย คำริสุข, 2543: 3) ได้ อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างมากมายที่เป็นการกระทำของร่างกายในแต่ละ วัน โดยเริ่มตั้งแต่ตื่นนอนตอนเช้า หาว เขยิบแขนขา แต่งตัวและกินอาหารเช้าและไม่เพียงแต่ เท่านั้น ยังมีการกระทำอีกมากมายจนกระทั่งเรากลับไปที่เตียงนอนและนอนหลับ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือการ แสดงออกของบุคคลที่กระทำหรือแสดงออกโดยทั้งที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัว เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง

ความหมายของการสอน

สุพิน บุญชูวงศ์ (2538: 3) ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า คือ การจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมให้นักเรียนเพื่อที่จะให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น การสอนจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม เป็นภารกิจที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จึงจะสามารถก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีความหมายต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน

สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์ (2538: 48) ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า หมายถึง การจัดดำเนิน กิจกรรมเพื่อส่งความรู้จากแหล่งข้อมูล ไปยังผู้เรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ขึ้นตาม เป้าหมายที่ได้วางไว้

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544: 10) ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า หมายถึง การ ถ่ายทอดความรู้ ความคิดและการจัดประสบการณ์โดยรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาได้พัฒนา สมอง ทักษะคิด อารมณ์ จิตใจ สังคม เตรียมที่จะเป็นพลเมืองที่มีประสิทธิภาพของชาติต่อไป

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550: 2) ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ของผู้สอน

Good (1973: 213) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการสอนในพจนานุกรมการศึกษา (Dictionary of Education) เป็น 2 นัย คือ

1. การสอน หมายถึง การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนนักเรียนตามสถานศึกษาต่างๆ ไป
2. การสอน หมายถึง การจัดสภาพการณ์ สถานการณ์ หรือกิจกรรมเพื่อช่วยให้นักเรียน หรือผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเกิดการเรียนรู้โดยง่าย

Gagne, Briggs and Wager (1992: 3) ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า การสอนเป็นกลุ่มของเหตุการณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การสอน หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยเป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิดและการจัดประสบการณ์รูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความหมายของคำว่า “พฤติกรรม” และ “การสอน” สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้สอนในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดและการจัดประสบการณ์รูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

หลักการสอน

ในการดำเนินงานใดก็ตามจำเป็นต้องมีหลักการเป็นเครื่องยึดถือ เพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ในการสอนก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องมีหลักการสอน เพื่อให้งานการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตรงตามจุดหมายของหลักสูตร (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2550: 9) ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการสอนไว้ดังต่อไปนี้

วราภรณ์ ศุนาลัย (2535: 62) ได้กล่าวถึงหลักการสอนโดยทั่วไปไว้ดังนี้

1. สอนจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม
2. สอนโดยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. นำประสบการณ์ต่างๆ เข้ามามีส่วนช่วยในการเรียนการสอน
4. ใช้จิตวิทยาเข้ามาเกี่ยวข้อง
5. สอนจากสิ่งที่ย่างไปหาสิ่งยาก
6. สอนให้รู้จักทำงานร่วมกับเพื่อนๆ ได้

7. สอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไปพร้อมๆ กัน
8. ให้รู้จักค้นคว้าหาความรู้ต่างๆด้วยตนเอง
9. สอนให้รู้จักทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
10. สอนโดยวิธีการจูงใจ โดยชมเชย หรือให้รางวัล

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544: 81) กล่าวว่า การสอนในระดับอุดมศึกษาควรยึดหลักการที่สำคัญดังนี้

1. รู้จักวางแผนการสอน คือ ทำประมวลรายวิชา ทำแผนการสอนรายวันเพื่อจะได้เตรียมการสอน วิธีการและสาระอย่างถูกต้องบริบูรณ์
2. รู้จักวิธีการสอนหลายแบบและรู้จักเลือกวิธีการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสาระของเนื้อหาวิชาที่จะสอน
3. รู้จักผู้เรียน ผู้สอนควรรู้จักผู้เรียนเพื่อทราบภูมิหลัง พื้นฐานความรู้ ความสนใจและเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน รู้จักใช้อุปกรณ์ ผู้สอนควรรู้จักอุปกรณ์ที่จะใช้เป็นเครื่องช่วยทำให้บทเรียนน่าสนใจ
4. รู้จักทรัพยากรมนุษย์ รู้จักแหล่งที่จะเชิญผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีความรู้มาเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ลูกศิษย์ของตน รู้จักแหล่งค้นคว้า รู้แหล่งที่จะให้ข้อมูลสำหรับผู้เรียนค้นคว้าหรือแหล่งที่ผู้เรียนจะฝึกฝนอาชีพได้
5. รู้จักวิธีประเมินผล การสอนที่ดีควรมีการประเมินผลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่จะสอนเพื่อทำให้ผู้สอนเข้าใจการสอนของตนเองดีขึ้น

Ramsden (2003: 86-99) พบว่า การสอนอย่างมีคุณภาพในระดับอุดมศึกษานั้นมีหลักการที่สำคัญมี 6 หลักการ ดังต่อไปนี้

1. ความสนใจและการอธิบายกล่าวคือ ผู้สอนต้องสามารถอธิบายเนื้อหาสาระของวิชาที่สอนได้อย่างชัดเจนและมีวิธีการสอนที่กระตุ้นเร้าความสนใจของผู้เรียน

2. การให้เกียรติผู้เรียนและวิธีการเรียนของผู้เรียน
3. การมีวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับและกระบวนการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่เหมาะสม
4. การมีเป้าหมายในการสอนที่ชัดเจนและท้าทายความสามารถของผู้เรียน
5. การให้ผู้เรียนมีอิสระในการเลือก การควบคุมและการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
6. การที่ผู้สอนจะต้องเรียนรู้จากผู้เรียนเพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของตนให้ดีขึ้น

จากแนวคิดของหลักการสอนที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสอนที่ดีต้องมีหลักการอย่างถูกต้อง โดยผู้สอนต้องมีความชำนาญในศาสตร์การสอน ทั้งด้านความรู้ในสาระวิชาที่จะถ่ายทอด เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการถ่ายทอดความรู้นั้น รวมทั้งความรู้ในด้านการวัดและประเมินผล ตลอดจนความเข้าใจในตัวผู้เรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นหลักสำคัญที่ผู้สอนควรยึดถือ เพื่อให้มีพฤติกรรมการสอนที่ดีซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสอนที่ดีและมีคุณภาพ

พฤติกรรมการสอน

ผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (อากรณั ใจเที่ยง, 2550: 1) ดังนั้น หากผู้สอนมีพฤติกรรมการสอนที่ดี มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามไปด้วย ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงพฤติกรรมการสอนไว้ดังต่อไปนี้

สุมน อมรวิวัฒน์ และ สมพงษ์ จิตระดับ (2530: 60) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครูที่หลักสูตรต้องการ มีดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตรให้เข้าใจอ่องแท้
2. เตรียมการสอนอย่างดีทุกครั้งก่อนทำการสอน

3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ชี้คักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้
4. ใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและประเมินผลการสอนทุกชั้นตอน
5. ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมโดยตลอด
6. ครูจัดสถานการณ์การเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรและนำไปใช้ได้จริง

บุญชม ศรีสะอาด (2537: 11) กล่าวว่า คุณภาพการสอนที่ดีของครูขึ้นอยู่กับพฤติกรรม การสอนของครู ดังนี้

1. การชี้แนะ (Clues) หมายถึง การบอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน พร้อมทั้ง กิจกรรมและงานที่จะต้องปฏิบัติตลอดภาคเรียนให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจน
2. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้ออกาสแก่นักเรียนได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมการเรียนการสอนตามความเหมาะสม
3. การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง การหมายถึงชมเชย การตำหนิและการให้รางวัล แก่นักเรียนตามความเหมาะสม
4. การให้ข้อมูลป้อนกลับและการแก้ไขข้อบกพร่อง (Feedback - Corrective) มีการ มอบหมายงานให้นักเรียนทำ เช่น ทำแบบฝึกหัด การบ้าน จัดบอร์ด ทำรายงาน เป็นต้น ครูจะต้อง ตรวจสอบและสังคินให้นักเรียนได้ทราบและดำเนินการแก้ไขในข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนแจ้ง วัตถุประสงค์ของการเรียนที่ผ่านและวัตถุประสงค์ที่ไม่ผ่านเพื่อให้นักเรียนเตรียมสอบแก้ตัวใหม่

Mathis (1979: 8 - 25) ได้เสนอแบบของพฤติกรรมการสอนของครูไว้ 18 ลักษณะ ซึ่ง สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การยอมรับความรู้สึกและทัศนคติของนักเรียน

2. การเอาใจใส่ในความต้องการความสนใจและปัญหาของนักเรียน
3. การคาดการณ์ในผลการเรียนที่อาจเกิดขึ้น
4. การรู้ระดับพัฒนาการและความสนใจของเด็ก
5. การให้ความสม่ำเสมอและความเท่าเทียมกันแก่นักเรียน
6. การให้ความกระตือรือร้นในการสอน
7. การสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมความร่วมมือ
8. การมีพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย
9. การกระตุ้นและยกย่องชมเชยเพื่อจูงใจให้เกิดความเจริญงอกงาม
10. การเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรมทางบวก
11. การมีความมั่นคงในงานด้านการสอน มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความต้องการของเด็ก
12. การมีลักษณะการสอนเป็นรายบุคคลและเป็นส่วนตัวตามความต้องการของนักเรียน
13. มีการเคลื่อนไหวของครูและนักเรียน
14. มีการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
15. การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมและส่วนเกี่ยวข้อง
16. มีการกะระยะเวลาของกิจกรรมได้เหมาะสม

17. มีระเบียบวินัยในชั้นเรียน

18. การสร้างความอบอุ่นใจและความกระตือรือร้น

จากพฤติกรรมการสอนที่กล่าวไว้ข้างต้นสามารถนำมาสรุปเป็นพฤติกรรมการสอนที่สำคัญ 3 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอนและ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน

การสอนจะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องอาศัยการวางแผนและการเตรียมการสอนที่ดี การวางแผนและการเตรียมการสอน จึงเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง ถ้าขาดการวางแผนและการเตรียมการสอนแล้ว อาจทำให้การสอนล้มเหลวหรือบรรลุผลน้อยมาก ผู้สอนจะพบปัญหาอุปสรรคต่างๆ การดำเนินการสอนขลุกขลักไม่ราบรื่น (บุญชม ศรีสะอาด, 2537: 43) นอกจากนั้นการเตรียมการสอนยังทำให้การเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตร ทั้งวัตถุประสงค์ ความคิดรวบยอด เนื้อหาและการประเมินผล โดยใช้วิธีการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอนที่สอดคล้องกันและมีความเหมาะสมกับแต่ละเนื้อหา ช่วยให้การสอนเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ดี รอบคอบ ได้เนื้อหาครบถ้วน โดยเฉพาะจุดสำคัญต่างๆ ที่ควรเน้น ทั้งยังช่วยให้ประหยัดเวลา ใช้เวลาทุกนาทีได้อย่างคุ้มค่า (ชมนาด เชื้อสุวรรณทวิ, 2542: 27)

จากที่กล่าวไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่าการเตรียมการสอนเป็นหลักสำคัญที่ผู้สอนควรจะต้องยึดถือปฏิบัติ เพราะหากมีการเตรียมการสอนที่ดีย่อมจะส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามความเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์ (2538: 11-12) ได้กล่าวถึงความจำเป็นและความสำคัญของการเตรียมการสอน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเตรียมการสอนที่ดีจะทำให้ครูทราบว่า จะต้องทำอะไร เมื่อไรและอย่างไร
2. การเตรียมการสอนที่ดีก่อให้เกิดความมั่นใจในการสอน
3. การเตรียมการสอนที่ดีทำให้การสอนราบรื่น ถูกต้องและไม่สับสน

4. การเตรียมการสอนที่ดีทำให้ครูสอนได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
5. การเตรียมการสอนที่ดีทำให้สอนได้ตรงตามเวลาที่กำหนด
6. การเตรียมการสอนที่ดีจะช่วยให้มีการวางแผนให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม ช่วยให้นักศึกษามีความสนใจ ชื่นชมยินดี มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวครู

ในการเตรียมการสอนนั้นจำเป็นต้องพิจารณาในหลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่งปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 73-74) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ครูผู้สอนควรพิจารณาในการเตรียมการสอนไว้ ดังนี้

1. การเตรียมการสอนต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของรายวิชา เพื่อครูผู้สอนจะได้ทราบว่ากำลังจะสอนอะไร รวมทั้งเป็นแนวทางในการเลือกและกำหนดเนื้อหาวิชาและการจัดกิจกรรมเนื้อหาให้ต่อเนื่องกัน
2. ควรพิจารณาพื้นฐานของผู้เรียนว่ามีพื้นฐานความรู้เดิมเป็นอย่างไร อาจใช้วิธีสอบถามเพื่อจะได้เตรียมเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน
3. กำหนดเนื้อหาเป็นการเตรียมเนื้อหาให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย มีความกว้างขวางสมบูรณ์ถูกต้องกับลักษณะงาน
4. กำหนดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการสอน ซึ่งการปฏิบัติจะใช้เวลาในการฝึกอย่างไร ใช้ระยะเวลาสั้นหรือยาวจะต่อเนื่องกันอย่างไร
5. กำหนดวัสดุฝึกและอุปกรณ์การสอน โดยเลือกให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและการฝึกในวิชานั้น

บุญชม ศรีสะอาด (2537: 45-48) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการวางแผนและเตรียมการสอน รายวิชาว่ามีขั้นตอนต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. กำหนดปริมาณเวลาที่ใช้ในการสอนแต่ละเรื่อง ผู้สอนจะนำเอาเนื้อหาของรายวิชา ซึ่งได้แบ่งเป็นบทเรียน แต่ละบทได้แบ่งหัวข้อใหญ่หัวข้อย่อยลงไป มาพิจารณาว่าแต่ละเรื่องควรใช้เวลา

สอนที่หน้าหรือที่คาบเรียน เรื่องใดที่มีความสำคัญมากต้องการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมต่างๆ มาก ก็จะทำให้เวลาสอนมาก เรื่องที่มีความสำคัญน้อยจะกำหนดให้เวลาสอนน้อย เมื่อนำเวลาสอนของทุกเรื่องรวมกันและรวมกับเวลาที่ใช้ของผู้เรียนก่อนเรียนและแก้ไขผู้ที่ยากพื้นฐาน เวลาที่ใช้ในการประเมินผลระหว่างเรียน (Formative Evaluation) และเวลาที่ใช้ในการสอบปลายภาค ก็จะครบเวลาทั้งหมดที่ใช้สอนรายวิชานั้นในภาคเรียนที่กำหนด

2. กำหนดปฏิทินการสอน ทำการกำหนดว่าเรื่องใด บทใด จะสอนในคาบใด วันใดโดยนำเอาผลของการกำหนดปริมาณเวลาที่ใช้ในการสอนแต่ละเรื่อง จากขั้นที่ 1 มากำหนดวันสอนจากวันแรกต้นภาคเรียนไปจนถึงวันสุดท้ายในปลายภาคเรียน ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงวันหยุดทั้งหมดว่าจะสอนชดเชยได้หรือไม่ สอนชดเชยเมื่อใด

3. วางแผนและเตรียมการสอนแต่ละครั้งหรือแต่ละคาบ ซึ่งสิ่งที่จะต้องกำหนดในการวางแผนและเตรียมการสอนก็คือ จุดประสงค์ของการเรียนการสอน เนื้อหาสาระที่จะเรียนจะสอน การดำเนินการสอนซึ่งประกอบด้วยวิธีการสอน กิจกรรมต่างๆ สื่อการสอน หรืออุปกรณ์การสอน กิจกรรมต่างๆ และวิธีการประเมินผล

3.1 ด้านจุดประสงค์การเรียนการสอน ควรเขียนในรูปจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งควรพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสมกับที่ผู้สอนจะใช้จริง โดยกำหนดให้ครอบคลุมพฤติกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เช่น ความรู้ความเข้าใจ ฯลฯ จิตพิสัย เช่น คุณธรรม เจตคติ ฯลฯ และทักษะพิสัย

3.2 ด้านเนื้อหาวิชา จะระบุเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนการสอนในครั้งนั้นหรือคาบเรียนนั้น เนื้อหาวิชาที่จะสอนต้องมีความยากง่ายพอเหมาะกับระดับความสามารถของผู้เรียน ควรพิจารณาใช้เกณฑ์ในการเลือกเนื้อหาวิชา การจัดเนื้อหาและความสัมพันธ์ระหว่างจุดประสงค์การเรียนกับกิจกรรม

3.3 ด้านการดำเนินการสอน จะระบุให้ชัดเจนว่าในการสอนครั้งนั้นหรือคาบนั้นจะดำเนินการสอนเช่นไร ใช้วิธีสอน รูปแบบการสอน หรือกิจกรรมใด ควรระบุถึงวิธีสร้างความพร้อมในการเรียน วิธีสอนหรือรูปแบบการสอนและการใช้กิจกรรม เช่น ให้ทำแบบฝึกหัดอะไร ใช้คำถามอะไร เป็นต้น

3.4 ด้านสื่อการเรียนการสอน จะระบุสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนครั้งนั้นหรือคาบนั้น ซึ่งอาจจะเป็นหนังสือเรียน (เฉพาะเนื้อหาที่จะสอน) เอกสารที่ให้ศึกษา รูปภาพ แผ่นใส เทปบันทึกเสียง วิดิทัศน์ สไลด์ ของจริง ฯลฯ ทั้งนี้จะต้องเตรียมสื่อเหล่านี้ไว้ล่วงหน้า มีการตรวจสอบความพร้อมก่อนนำไปใช้สอนจริงทุกครั้ง

3.5 ด้านการประเมินผล ระบุถึงวิธีการที่ใช้ประเมินผลการเรียนการสอนครั้งนั้นหรือคาบนั้น ควรเลือกใช้หลายๆ วิธีทั้งวิธีที่ไม่เป็นทางการ (Informal) เช่น การสังเกต การถามคำถามเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ ฯลฯ ทั้งนี้จะต้องเตรียมเครื่องมือในการประเมินผลไว้ให้พร้อมสามารถนำมาใช้ในการสอนครั้งนั้นได้ทันที

จากที่กล่าวไว้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้สอนในการวางแผนกำหนดรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการสอนไว้ล่วงหน้า ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ความเหมาะสมของเนื้อหา หลักสูตร และความพร้อมของผู้เรียน การออกแบบการสอนโดยการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ระยะเวลาในการสอน วิธีการสอน สื่อการสอน วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและจัดทำแผนการสอน

พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอน

การดำเนินการสอนเป็นการจัดดำเนินการของผู้สอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยอาศัยกระบวนการของสมอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลที่เกิดจากภายในตัวของผู้เรียนเอง (วิชาดา สันประจักษ์ผล, 2542: 56) ซึ่งในการจัดลำดับการดำเนินการสอนให้สอดคล้องต่อเนื่องกันอย่างเหมาะสมนั้นจะเริ่มตั้งแต่ขั้นนำ ขั้นสอนและขั้นสรุป (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2550: 13) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

คณัย ไชโยธา (2534: 27) ได้กล่าวถึงขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ขั้นนำเข้าสู่บทเรียนเป็นการจัดกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนที่จะช่วยกระตุ้นหรือทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนนั้นๆ ได้มากที่สุด และกิจกรรมที่นำเข้าสู่บทเรียนนั้นจะต้องสอดคล้องและต่อเนื่องกับกิจกรรมขั้นสอน เวลาที่ผู้สอนจะใช้ในการนำเข้าสู่บทเรียน ควรใช้เวลาประมาณ 3 – 5

นาทีและไม่ควรเกิน 10 นาที ซึ่งกิจกรรมที่ใช้ในการเข้าสู่บทเรียนอาจประกอบด้วยกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ดังต่อไปนี้

- 1) การทบทวนเรื่องที่ได้เรียนไปแล้ว
- 2) การสนทนาเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ไปที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอน
- 3) การตัดข่าวจากหนังสือพิมพ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอน
- 4) การใช้สไลด์ แผ่นโปสเตอร์ ภาพยนตร์หรืออุปกรณ์การสอนอย่างอื่น
- 5) การสร้างสถานการณ์จำลองหรือการแสดงบทบาทจำลอง
- 6) การให้ผู้เรียนได้ร่วมแก้ปัญหาบางอย่าง
- 7) การให้ผู้เรียนเล่าประสบการณ์ของตน

2. ชั้นสอน

ในชั้นตอนนี้ผู้สอนควรตระหนักเสมอว่าจะมีปัจจัยใดที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยมีการสอนเป็นตัวกลาง เพราะการสอนเป็นกระบวนการที่จัดประสบการณ์ให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาวิชา (เสาวนีย์ กานต์เดชาภิรักษ์, 2542: 31)

วิธีการสอนนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ผู้สอนควรคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้สอนต้องเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการสอนและเนื้อหาสาระที่สอนด้วย ทั้งนี้ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544: 75-77) ได้กล่าวถึง การเลือกวิธีการสอนแต่ละแบบ ผู้สอนควรมีเกณฑ์การเลือกตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์ของการสอนแบบกลุ่มใหญ่ ในการสอนกลุ่มใหญ่มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อให้หลักทฤษฎีหรือข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญที่นิสิตนักศึกษาจำเป็นต้องรู้จักพร้อมๆ กัน ขนาดของชั้นเรียนค่อนข้างใหญ่มีนิสิตนักศึกษามากกว่า 100 คนขึ้นไป เพื่อประหยัดเวลา ประหยัดบุคลากร ซึ่งถ้าวัตถุประสงค์ของการสอนตรงกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวแล้ว ผู้สอนสามารถเลือกวิธีการสอนที่สอดคล้องกัน คือ วิธีการปาฐกถา คือ การพูดที่มีการเตรียมการเป็นอย่างดี มีอารมณ์ บท สาระและสรุปเป็นการพูดอย่างเป็นพิธีการ บรรยาย คือ การพูดอธิบายข้อความ สาระ ยกตัวอย่างประกอบและควรมีอุปกรณ์การพูดต่างๆ ประกอบด้วย การอภิปรายอนุกรม คือ การเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญแต่ละ

ด้านมาพูดให้ครอบคลุมหัวข้อในชั่วโมงนั้นๆ และการอภิปรายเป็นคณะ คือ การเชิญวิทยากรผู้ที่มีทัศนคติหลากหลายมาให้ความคิดเห็นตามทัศนะของตน

2) วัตถุประสงค์ของการสอนแบบกลุ่มย่อย กรณีที่มีนิสิตนักศึกษากลุ่มละ 15 – 25 คน หรือสามารถจะแบ่งกลุ่มใหญ่ซึ่งมีนิสิตนักศึกษาเกิน 100 คนมาเป็นกลุ่มย่อยได้ โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกฝนการทำงานเป็นหมู่คณะ ฝึกความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อฝึกทักษะการแสดงออก การเสนอความคิดเห็น การฟังและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการยอมรับฟังความคิดเห็น เพื่อฝึกการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดและการนำเสนอรายงานต่อกลุ่มอื่นๆ และเพื่อฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี หากมีวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้สอนสามารถเลือกวิธีการสอน คือ การอภิปรายกลุ่มหรือประชุมกลุ่มย่อย คือ ให้สมาชิกในกลุ่มได้ค้นคว้าตามหัวข้อที่ตกลงกัน ทำงานร่วมกัน เสนอสาระในกลุ่มย่อย ช่วยกันตีความ สรุปและทำรายงานส่ง การศึกษาคณะ ผู้สอนเตรียมกรณีและให้ผู้เรียนในกลุ่มประมาณ 15 – 25 คน ไปศึกษาคณะที่ผู้สอนมอบให้และทำรายงานส่ง การสัมมนา ให้ผู้เรียนศึกษาข้อมูลในหัวข้อต่างๆ ที่ครอบคลุมแล้วนำมาสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มย่อยก่อนที่จะสรุปรายงานในกลุ่มใหญ่ร่วมอีกครั้งหนึ่ง สถานการณ์จำลอง ผู้สอนสร้างสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนลองศึกษา ค้นคว้าหาวิธีการ การสอนแบบโครงการ ผู้เรียนกลุ่มละ 4 – 6 คน วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีอาจารย์เป็นผู้ช่วยให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ช่วยให้อาจารย์เพิ่มเติมเมื่อทำโครงการเสร็จเรียบร้อยแล้วจึงมีการนำเสนอเพื่อให้ผู้เรียนกลุ่มอื่นได้มีโอกาสรับรู้และร่วมอภิปรายให้ข้อคิดเห็น

3) วัตถุประสงค์ของการสอนเป็นรายบุคคล การสอนในบางกรณีจำเป็นต้องให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองด้วย ดังนั้นจึงต้องมีวิธีการสอนเป็นรายบุคคลอยู่ด้วย โดยมีวัตถุประสงค์การสอน คือ เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักการค้นคว้าศึกษาด้วยตนเอง หาทางแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีวางแผนการเรียนของตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาการลำดับความคิดและหาวิธีเสนอความรู้ความคิด หรือสาระจากการเรียนรู้ได้และเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้โดยอิสระและเลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองชอบ หากการสอนมีวัตถุประสงค์ดังกล่าว ควรเลือกวิธีการสอน คือ การสอนแบบโครงการ ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันวางโครงการเรียนและผู้เรียนได้ไปค้นคว้าตามขั้นตอนของโครงการ โดยมีอาจารย์ช่วยแนะนำให้ การสอนแบบโปรแกรม ผู้สอนทำโปรแกรมการเรียนรู้สำเร็จรูปไว้ให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามขั้นตอนและประเมินผลตามขั้นตอนที่ผู้สอนได้ทำไว้แล้ว การสอนแบบเอกัตศึกษา คือ ผู้สอนกำหนดให้ผู้เรียนศึกษาในปัจจัยต่างๆ แล้วรายงานต่อผู้สอนเป็นครั้งคราวและมีรายงานเขียนเป็นฉบับเมื่อเสร็จสิ้นการศึกษา การสอนสาธิต ผู้สอนสาธิตวิธีการใช้และให้นิสิตนักศึกษาฝึกฝนด้วยตนเองโดยมีอาจารย์คอยแนะนำให้

นอกจากวัตถุประสงค์ของการสอนและวิธีการสอนดังกล่าวแล้ว ยังมีวิธีการสอนต่างๆ อีกมาก เช่น การสอนโดยใช้โทรทัศน์ การสอนแบบปฏิบัติการ การฝึกงาน เป็นต้น ดังนั้นผู้สอนจึงจำเป็นต้องเลือกวิธีการสอนให้สอดคล้องกับสาระของเรื่องที่จะสอนและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการสอน

จากที่กล่าวไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่าวิธีการสอนมีหลากหลายวิธี ซึ่งวิธีการสอนแบบต่างๆ จึงเป็นเรื่องที่ผู้สอนควรสนใจ โดยผู้สอนจะต้องเป็นผู้รอบรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและแสวงหาความรู้มา ปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การใช้วิธีการสอนหลายๆ วิธี จะช่วยให้ผลการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนระดับใดก็ตาม ดังนั้นผู้สอนจึงไม่ควรมองข้ามเรื่องการเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน (อัจฉรา ประไพตระกูล, 2548: 20) นอกจากนี้หลักที่ผู้สอนควรจดจำอย่างยิ่งในการสอนก็คือ พยายามทำให้ผู้เรียนสนใจในวิชาที่สอน เพราะความสนใจของผู้เรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการเรียนของนิสิตนักศึกษา (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2544: 21) ดังนั้นในระหว่างที่ดำเนินการสอนผู้สอนจึงควรจัดบรรยากาศการเรียนการสอนที่สามารถกระตุ้นเร้าให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและมีส่วนร่วมในการเรียน

อย่างไรก็ตามอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การใช้สื่อหรืออุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม ซึ่ง วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544: 14) ได้กล่าวถึงอุปกรณ์การสอนซึ่งสรุปได้ว่า การใช้อุปกรณ์การสอนอาจจะเป็นสถานที่ทำงาน ห้องสมุดและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนเพิ่มมากขึ้นมากกว่าที่ที่นั่งดูอาจารย์นำเสนอจากแผ่นใสหรือฟังอาจารย์พูดอย่างเดียว นอกจากนี้เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศของการเรียนรู้ทำให้นิสิตนักศึกษากระตือรือร้นอยากเรียนหรือสนใจเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้สอนจึงควรมีความรู้และความชำนาญในการใช้สื่อ หรืออุปกรณ์ชนิดต่างๆ และผู้สอนควรรู้จักเลือกอุปกรณ์การสอนให้สอดคล้องกับบทเรียน เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ชั้นสรุป

การสรุปบทเรียนเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อรวบรวมย่อความให้เกิดความสะดวกแก่ผู้เรียนในการจดจำและจดบันทึก การสรุปจะกระทำทันทีที่การสอนเสร็จสิ้น เป็นการสรุปแนวคิดและสาระสำคัญของการสอนในบทนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในสาระสำคัญและเป็นการย้ำให้ผู้เรียนได้เห็นความสำคัญในเรื่องราวที่สอน อาจกระทำโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ร่วมกันสรุปบทเรียน (คณัย ไชยโยธา, 2534: 28)

จากที่กล่าวไว้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการดำเนินการสอน หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย การนำเข้าสู่บทเรียน โดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนนั้นๆ การสอน โดยการนำเสนอเนื้อหาสาระวิชาตามวิธีการสอน ควบคู่กับการใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและการสรุปบทเรียน โดยสรุปแนวคิดและใจความสำคัญของเนื้อหาที่สอนในช่วงเวลาเรียนนั้นๆ

พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

การวัดและประเมินผลถือเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่ง พรหมพรธ อุดมสิน (2533: 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวัดและการประเมินผลไว้ว่า การวัดและการประเมินผลจะเป็นเครื่องมืออันหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในระดับนั้น หรือในวิชานั้น เพราะผลจากการวัดและประเมินผลจะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจของครูผู้สอนและนักการศึกษา เพื่อใช้ในการปรับปรุงวิธีสอน การแนะนำ การประเมินผลหลักสูตรแบบเรียน การใช้อุปกรณ์การสอน ตลอดจนการวัดระบบบริหารทั่วไปของโรงเรียนและนอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงการเรียนของผู้เรียนให้เรียนได้ผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งการวัดและการประเมินผลจะทำให้ครูทราบว่า การเรียนการสอนที่ครูจัดนั้นมีประสิทธิภาพหรือทำให้การเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่เพียงใด อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ครูได้ทราบว่า ควรจะปรับปรุงการสอนของตนเอง และการเรียนของนักเรียนอย่างไรจึงจะทำให้การเรียนการสอนนั้นได้ผลดียิ่งขึ้น

การวัดและการประเมินผลเป็นกระบวนการที่แตกต่างกัน แต่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน ซึ่ง ดนัย ไชยโยธา (2534: 134) ได้กล่าวถึงการวัดผลและการประเมินผลไว้ดังนี้

การวัดผลเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องศึกษา การวัดผลเป็นระบบวิทยาศาสตร์เพราะกระบวนการวัดนั้นสามารถทดสอบว่าจริงหรือไม่ ใครก็ตามที่ทำการวัดผลโดยเครื่องมืออย่างเดียวกันจะได้ผลลัพธ์เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน การวัดผลการศึกษาเกี่ยวกับปริมาณของสิ่งที่วัด เช่น การวัดผลออกมาเป็นคะแนน

การประเมินผลเป็นกระบวนการที่เป็นระบบที่จะตรวจสอบว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ดังนั้น การประเมินผลจึงเป็นการตีค่าของสิ่งที่วัดได้ เช่น การสร้างข้อสอบและตรวจคะแนนเป็นการวัดผล แต่การได้เกรดอะไรเป็นการประเมินผล

คณัย ไชยโยธา (2534: 135 - 137) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดผลไว้ว่าวิธีการวัดผลอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. วิธีการวัดผลที่ไม่ต้องใช้แบบทดสอบ ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม สัมคมมิติ การบันทึกและการให้สร้างจินตภาพ
2. วิธีการวัดผลที่ต้องใช้แบบทดสอบ วิธีการวัดผลเช่นนี้สามารถแบ่งชนิดหรือประเภทของการทดสอบขึ้นอยู่กับหลักต่อไปนี้

2.1 แบ่งตามสมรรถภาพที่จะวัด มีแบบต่างๆ ดังนี้

1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบทดสอบที่ผู้สอนสร้างขึ้นเองและแบบทดสอบมาตรฐาน

2) แบบทดสอบความถนัด แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบทดสอบวัดความถนัดทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความถนัดเฉพาะหรือความถนัดพิเศษ

3) แบบทดสอบบุคคล สังคมหรือแบบทดสอบการปรับตัว โดยแบ่งออกเป็นทัศนคติ ความสนใจและการปรับตัว

2.2 แบ่งตามวัตถุประสงค์ในการสร้าง แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบอัตนัยหรือแบบความเรียงและแบบปรนัยหรือแบบให้ตอบสั้น

2.3 แบ่งตามลักษณะต่างๆ ของการกระทำ ซึ่งแบ่งออกเป็นแบบให้ลงมือกระทำ แบบให้เขียนตอบและแบบสอบปากเปล่า

2.4 แบ่งตามเวลาที่กำหนดให้ตอบ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบทดสอบที่ใช้ความเร็วและแบบทดสอบที่ให้เวลามาก

2.5 แบ่งตามจุดประสงค์ในการใช้ประโยชน์ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบทดสอบเพื่อการวิจัยและแบบทดสอบเพื่อการทำนาย

แบบทดสอบนั้นมีหลายชนิด ซึ่งการเลือกชนิดของแบบทดสอบนั้น ดนัย ไชยโยธา (2534: 139 - 140) ได้กล่าวถึงชนิดของแบบทดสอบโดยสามารถสรุปได้ว่าควรรำพึงถึงจำนวนผู้เข้าสอบ จุดประสงค์ของการทดสอบ เวลาสำหรับผู้ออกข้อสอบและผู้ตรวจ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำข้อสอบ ความชำนาญของผู้สร้างข้อสอบและการวิเคราะห์ข้อสอบ

การประเมินผลสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ซึ่งสุมาลี จันทร์ชลอ (2542: 21-24) ได้กล่าวถึง การแบ่งประเภทของการประเมินอาจแบ่งได้เป็นการจำแนกตามระยะเวลาของการประเมิน และการจำแนกตามลักษณะของการเปรียบเทียบดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จำแนกตามระยะเวลา เมื่อใช้ระยะเวลาและจุดประสงค์ของการประเมินอาจแบ่งประเภทของการประเมินได้เป็น 3 แบบ คือ ประเมินผลก่อนเรียน (Pre Evaluation) ประเมินผลระหว่างเรียน (Formative evaluation) และประเมินผลสรุป (Summative Evaluation)

1.1 การประเมินผลก่อนเรียน เป็นการประเมินก่อนเริ่มแต่ละบทเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อค้นหาว่าผู้เรียนมีความรู้ก่อนสอนหรือไม่หรือมีความรู้ในสิ่งนั้นๆ มากน้อยเพียงใด ผลจากการประเมินช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
- 2) เพื่อค้นหาว่าผู้เรียนมีทักษะหรือพฤติกรรมที่จำเป็นในการเรียนหรือไม่ ซึ่งถ้าไม่มีทักษะหรือพฤติกรรมพื้นฐานที่จำเป็นจะต้องจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะหรือพฤติกรรมที่จำเป็นนั้นๆ ก่อน
- 3) เพื่อค้นหาว่าส่วนใดของบทเรียนที่ผู้เรียนเรียนรู้แล้ว มีทักษะแล้ว ส่วนใดยังไม่รู้ไม่มีทักษะ
- 4) เพื่อวางแผนจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม เช่น ในส่วนที่ผู้เรียนเรียนรู้แล้วอาจไม่ต้องนำมาสอนหรือสอนแต่น้อยส่วนใดที่ไม่รู้เลยควรต้องจัดกิจกรรมหรือเสริมบทเรียนให้มากขึ้น

5) เพื่อนำผลไปเปรียบเทียบกับ การสอบครั้งต่อไป เป็นการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน

1.2 การประเมินผลระหว่างเรียนเป็นการประเมินผลในขณะที่ดำเนินการเรียนการสอนแต่ละบท แต่ละเรื่องหรือแต่ละจุดประสงค์ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ในกรณีที่ประเมินพบว่าผู้เรียนยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์จะได้ทำการสอนซ่อมเสริมหรือแก้ไขปรับปรุงการสอนก่อนที่จะประเมินผลสรุป การประเมินผลระหว่างเรียนมีจุดประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อค้นหาว่าผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่และบกพร่อง
- 2) เพื่อค้นหาว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในขั้นตอนใดและผู้เรียนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ในขั้นตอนใด
- 3) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล
- 4) เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการสอนและแนวทางในการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม

1.3 การประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเมื่อการเรียนการสอนผ่านไประยะหนึ่ง อาจเป็นกลางภาคเรียนหรือเมื่อสิ้นสุดการเรียนในแต่ละภาค เพื่อประเมินผลรวมของการจัดการเรียนการสอน โดยทั่วไปการประเมินผลสรุปจะใช้เพื่อตัดสินผลการเรียน ส่วนประโยชน์อื่นๆ ที่จะนำไปใช้ได้แก่

- 1) เพื่อศึกษาว่าผู้เรียนมีความรู้ทั้งหมดเท่าไร
- 2) เพื่อศึกษาว่าผู้เรียนเก่งหรืออ่อนวิชาใด
- 3) เพื่อหาข้อมูลในภาพรวมของการจัดการเรียนการสอนว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขในส่วนไหน
- 4) ผลจากการประเมินจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการเรียนหรือทำงานต่อ

5) เพื่อตัดสินได้-ตกและให้ระดับคะแนนแก่ผู้เรียน

6) เพื่อนำผลไปเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้เรียน

2. จำแนกตามลักษณะการเปรียบเทียบ การประเมินสามารถแบ่งประเภทของการประเมินได้เป็น 3 แบบ คือ การประเมินผลแบบอิงกลุ่ม (Norm Referenced Evaluation) การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced Evaluation) และการประเมินผลแบบอิงตน (Self Referenced Evaluation) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 การประเมินผลแบบอิงกลุ่มเป็นการประเมินโดยนำคะแนนสอบวัดความสามารถไปเปรียบเทียบกับความสามารถของนักเรียนในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นนักเรียนห้องเดียวกัน นักเรียนที่ได้คะแนนสูงในกลุ่มจะได้รับการประเมินความสามารถในระดับดี ส่วนนักเรียนที่ได้คะแนนคะแนนต่ำกว่าคนอื่นๆ ในกลุ่มจะได้รับการประเมินความสามารถในระดับต่ำ การกระจายของคะแนนความสามารถ อาจใช้เป็นดัชนีแบ่งระดับความสามารถของผู้เรียน ซึ่งสามารถแบ่งได้หลายระดับ ถ้าคะแนนของกลุ่มมีการกระจายมาก การตัดสินผลการประเมินอาจแบ่งเป็น 5 ระดับ ถ้ามีการกระจายน้อย ผลการประเมินอาจมีแค่ 3 ระดับ การประเมินประเภทนี้ ผู้เรียนต้องแข่งขันกันเพื่อที่จะได้คะแนนมากกว่าผู้อื่น ทำให้การแข่งขันภายในกลุ่มมีมาก

2.2 การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ เป็นการประเมินโดยนำคะแนนสอบวัดความสามารถไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด เกณฑ์ที่ใช้อาจเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavior Objective) หรือกลุ่มของพฤติกรรม (Domain Behavior) ผลการประเมินแบ่งเป็นผ่านกับไม่ผ่าน โดยทั่วไปการประเมินผลแบบนี้จะใช้เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ในแต่ละจุดประสงค์หรือไม่ เมื่อไม่ผ่านควรจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ได้เรียนรู้ การประเมินแบบนี้จึงไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น แต่จุดประสงค์สำคัญคือ การที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงเป็นการประเมินเพื่อมุ่งประโยชน์ในการเรียนรู้เป็นสำคัญ

2.3 การประเมินผลแบบอิงตน เป็นการประเมินผลที่ไม่อาศัยหลักทฤษฎีทั้ง 2 ที่กล่าวมาแล้ว แต่เป็นการเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับการประเมินในครั้งก่อนๆ โดยใช้เครื่องมือวัดเดียวกัน ผลการประเมินใช้เพื่อให้ข้อมูลว่านักเรียนได้พัฒนาไปมากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินโดยผู้เรียนเอง การประเมินในลักษณะนี้จะเป็นประโยชน์ ถ้านักเรียนจะฝึกที่จะประเมินตนเองด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง ถ้านักเรียนจะฝึกที่จะประเมินตนเองด้วยข้อมูลที่ถูกต้องความเที่ยงตรง

และเที่ยงธรรมและใช้ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนให้ก้าวหน้าขึ้น คุณลักษณะนี้สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต โดยไม่ต้องรอผู้อื่นประเมิน

จากที่กล่าวไว้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงผลของผู้สอนในการตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ จากการใช้เครื่องมือวัดชนิดต่างๆ และดำเนินการประเมินผลผู้เรียนในช่วงเวลาก่อนเรียน ระหว่างเรียนและประเมินผลสรุปด้วยการใช้เกณฑ์ในการประเมินที่เหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน ตลอดจนพิจารณากระบวนการสอนทั้งหมดของผู้สอนว่ามีจุดเด่นหรือข้อบกพร่องในส่วนใด

การวัดพฤติกรรมการสอน

สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์ (2538: 227-228) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ที่ประกอบไปด้วยพฤติกรรมต่างๆ ที่ต้องการนำมาใช้เป็นเครื่องแสดงผลว่าผู้สอนมีประสิทธิภาพในการสอนมากน้อยเพียงใด อาจจะได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. จากตัวผู้สอนเอง เพราะผู้สอนเป็นผู้ที่วางแผนเตรียมการ ดำเนินการสอนรวมทั้งประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ย่อมจะรู้ว่าหลังจากการสอนแล้วควรจะปรับปรุงอะไรแก้ไขเพียงใด เพราะในระหว่างการดำเนินการเรียนการสอน ผู้สอนย่อมจะพบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นที่ต้องแก้ไข เช่น ผู้เรียนไม่สนใจ ผู้เรียนไม่เข้าใจในเนื้อหาที่สอน ซึ่งผู้สอนจะต้องสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมต่างๆ ไปของชั้นเรียน
2. จากตัวผู้เรียน ข้อมูลที่ได้จากผู้เรียนจะเป็นข้อมูลที่น่าสนใจมาก เพราะผู้เรียนเป็นผู้ที่จะต้องสัมผัสกับการดำเนินการสอนของผู้สอนโดยตรงและจุดมุ่งหมายหลักของการสอนก็เพื่อช่วยผู้เรียนให้มีความสามารถตามวัตถุประสงค์การเรียนการสอน ดังนั้นการสอนที่ประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้นก็สังเกตได้จากผู้เรียน
3. จากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในที่นี้ก็จะจะได้แก่เพื่อนอาจารย์และหากเป็นการฝึกสอนก็จะได้เป็นเพื่อนๆ นักศึกษาฝึกสอนที่อยู่ในชั้นหรือกลุ่มเดียวกัน เพื่อนร่วมงานเหล่านี้สามารถให้ข้อมูลได้ เพราะนับเป็นผู้ใกล้ชิดที่ได้เห็นการเตรียมการ อุปนิสัยของผู้สอน ดังนั้นจึงสามารถให้ข้อมูลเพื่อ

ประกอบในการประเมินผลการสอนได้ส่วนหนึ่ง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์มากหากเพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสอนนั้นๆ ด้วย เช่นการสอนในลักษณะเป็นคณะ (Team Teaching)

4. จากแหล่งอื่นๆ ที่อาจจะเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชาที่ต้องมีการดูแลตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งจะต้องมีการเก็บข้อมูลต่างๆ สำหรับการปฏิบัติการสอนของอาจารย์ซึ่งเป็นผู้สอนที่จะต้องรับการประเมิน หรือจากผลการสอบของนักศึกษา ซึ่งหากทำอย่างมีระบบมีเครื่องมือที่เชื่อถือได้แล้ว ผลการสอบของผู้เรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพการสอนของผู้สอนได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีแหล่งในการวัดพฤติกรรมการสอนของผู้สอนหลายแหล่งด้วยกัน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ผู้สอนเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการสอนของตนเอง เนื่องจากผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติในกระบวนการสอนทั้งหมด จึงถือว่าเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในพฤติกรรมการสอนของตนเองมากกว่าผู้อื่น นอกจากนั้น อุทุมพร จามรมาน (2542: 113-114) ได้กล่าวว่ามีผลการวิจัยจากสถาบันอุดมศึกษาในอเมริกา 756 แห่งที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของวิธีการประเมินอาจารย์ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการประเมินอาจารย์ โดยใช้วิธีการประเมินโดยตัวอาจารย์เองเพื่อเสริมและปรับปรุง มีผลการประมณค่าความมีประสิทธิภาพถึงร้อยละ 57 ซึ่งเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับวิธีการอื่นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ผู้สอนเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการสอนของตนเอง โดยเครื่องมือที่จะใช้วัดพฤติกรรมการสอนเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยวัดจากพฤติกรรมการสอนทั้ง 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนและพฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986: 391) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับทักษะที่บุคคลมี แต่เป็นการตัดสินใจว่าสิ่งใดที่บุคคลสามารถกระทำได้ด้วยทักษะของบุคคลนั้น

Kreither and Kinicki (2001: 142) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสในการประสบความสำเร็จของงานที่เฉพาะเจาะจง

Greenberg and Baron (2003: 88) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงให้ประสบผลสำเร็จ

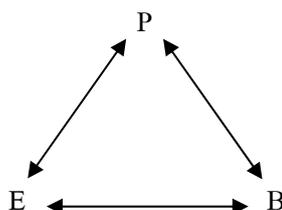
Nelson and Quick (2006: 86) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ ความเชื่อของแต่ละบุคคลที่จะทำงานที่ตนเองต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

Schultz and Schultz (2006: 360) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อในความสามารถและศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานใดๆ และในการจัดการกับเรื่องราวต่างๆ ในชีวิต

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถจัดการและดำเนินการปฏิบัติงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จได้

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นถือเป็นโครงสร้างสำคัญในทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura (1986: 24) โดยแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการรู้คิดทางสังคมเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) ได้แก่ พฤติกรรม (B) การรู้คิดและองค์ประกอบส่วนบุคคล (P) และอิทธิพลของสภาพแวดล้อม (E) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกันระหว่าง พฤติกรรมที่แสดงออก (B) การรู้คิดและองค์ประกอบส่วนบุคคล (P) และอิทธิพลของ สภาพแวดล้อม (E)

ที่มา: Wood and Bandura (1989 cited in Steer and Porter, 1991: 180)

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมที่แสดงออก การรู้คิดและองค์ประกอบส่วนบุคคล และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน ดังนั้นถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปก็จะส่งผลให้องค์ประกอบอื่นๆ เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ทั้งนี้การที่ปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกันนั้นก็ไม่ได้หมายความว่าทั้ง 3 ปัจจัยนี้จะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันในระดับที่เท่าเทียมกันหรือมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในเวลาเดียวกัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยหนึ่งจะแสดงอิทธิพลและกระตุ้นอิทธิพลซึ่งกันและกัน (Wood and Bandura, 1989: 180 cited in Steer and Porter, 1991)

Bandura (1997: 21) ได้กล่าวถึงความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม 2 ประการ คือ

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะกระทำ แล้วนำไปสู่ความสำเร็จในสภาพการณ์นั้นๆ
2. ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น เป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคลถึงผลลัพธ์ที่น่าจะเป็นไปได้จากพฤติกรรมที่เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง

การรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างจากความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการตัดสินใจความสามารถของการจัดระบบและกระทำกิจกรรมที่จะให้บรรลุผลระดับหนึ่ง ส่วนความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นเป็นการตัดสินใจว่าการกระทำนั้นก่อให้เกิดผลอย่างไร เช่น คนที่เชื่อว่าเขาสามารถกระโดดได้สูง 6 ฟุต ถือว่าเป็นการตัดสินใจความสามารถ ส่วนการ

คาดหวังที่จะได้รับการยอมรับทางสังคม การปรบมือ รางวัลและความพึงพอใจในตนเอง ถือว่าเป็นความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura, 1997: 22)

ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นสามารถแสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ที่มา: Bandura (1997: 22)

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองจะออกมาในลักษณะที่เป็นระดับ ความเข้มและการแผ่ขยายความสามารถ ส่วนความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจะคาดหวังผลที่เกิดขึ้นจากทางกายภาพ ทางสังคมและการประเมินตนเอง ทั้งนี้การที่เราต้องการให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่เราต้องการไม่เพียงแต่เราจะสร้างบุคคลให้มีความคาดหวังเท่านั้น แต่เขาจะต้องมีความเชื่อว่าเขาสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ได้ด้วย ซึ่งสามารถแสดงพฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองมีผลต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 3

| | | ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น | |
|---------------------------------|-----|--|--|
| | | ต่ำ | สูง |
| การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง | สูง | ปฏิเสธ, ไม่พึงพอใจ เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม | เกิดการกระทำ มีความพึงพอใจ |
| | ต่ำ | ไม่สนใจ การยอมตาม | รู้สึกหมดคุณค่า เกิดความท้อแท้ ไม่กระทำ |

ภาพที่ 3 พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเองและ
ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน
ที่มา: Bandura (1997: 20)

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมและสภาวะอารมณ์ของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับความเชื่อ
ในความสามารถและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ถ้าหากบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง
และสิ่งแวดล้อมสามารถตอบสนองได้ด้วยรางวัลที่มีคุณค่า จะสนับสนุนให้เกิดความปรารถนา เกิด
การกระทำและรู้สึกพึงพอใจ แต่ถ้าหากผลที่จะเกิดขึ้นนั้นตอบสนองได้ในระดับต่ำหรือไม่สามารถ
ตอบสนองได้ บุคคลจะคัดค้านและพยายามเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของสภาพที่เป็นอยู่ ส่วนบุคคลที่
มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำและผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีคุณค่า บุคคลมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำ
กิจกรรมนั้นๆ เกิดความท้อแท้ ลดคุณค่าของตนเอง ทำให้ขาดโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง
(Bandura, 1997: 21)

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986: 399 – 401) เสนอว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีพื้นฐานมาจาก
ปัจจัยหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive Attainment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้
ความสามารถของตนเองมากที่สุด เพราะอยู่บนพื้นฐานจากประสบการณ์ตรง การประสบความสำเร็จทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองสูงขึ้น ในขณะที่ความล้มเหลวทำให้บุคคล
ประเมินความสามารถของตนเองต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากความล้มเหลวเกิดขึ้นในช่วงแรกของการปฏิบัติงานและความล้มเหลวนั้นไม่ได้เป็นผลมาจากการขาดความพยายามหรือผลจาก

สถานการณ์ภายนอก บุคคลจะให้ความสำคัญกับประสบการณ์ใหม่มาก หรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับธรรมชาติ และความเข้มของการรับรู้ความสามารถที่มีอยู่เดิม ซึ่งสิ่งนี้ต้องถูกรวมเข้าด้วยกัน ภายหลังจากการที่ความรู้สึกที่เข้มแข็งของการรับรู้ความสามารถของตนเองถูกพัฒนาขึ้นผ่านการประสบความสำเร็จซ้ำๆ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จจะไม่มีผลมากนักในการตัดสินใจ ความสามารถของบุคคล บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะมองว่าความล้มเหลวเป็นผลมาจากปัจจัยสถานการณ์ การขาดความพยายามและกลยุทธ์ที่ไม่ดี บุคคลจะให้เหตุผลว่าการปฏิบัติงานที่ไม่ดีมาจากกลยุทธ์ที่ผิดพลาดมากกว่าไม่มีความสามารถ ซึ่งความล้มเหลวสามารถเพิ่มความมั่นใจว่ากลยุทธ์ที่ดีจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในอนาคต ความล้มเหลวสามารถเอาชนะได้โดยกำหนดว่าความพยายามสามารถค่อยๆ เพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองผ่านประสบการณ์ที่บุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคที่ยากลำบากที่สุด การเพิ่มการรับรู้ความสามารถมีแนวโน้มที่จะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปยังสถานการณ์อื่นด้วย โดยเฉพาะสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันได้

2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) การได้เห็นประสบการณ์ที่สำเร็จของผู้อื่น (Vicarious Experience) การรับรู้ความสามารถของตนเองส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการเห็นตัวอย่างจากบุคคลอื่น การที่ได้เห็นบุคคลอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแล้วประสบความสำเร็จจะทำให้บุคคลคิดว่าตนเองก็มีความสามารถเช่นเดียวกันกับบุคคลอื่น ซึ่งตนเองก็สามารถจะประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกัน บุคคลเหล่านี้จะโน้มน้าวตนเองให้เชื่อว่ามีความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ แต่ถ้าได้เห็นบุคคลที่มีความสามารถคล้ายคลึงกับตนเองได้ประสบความสำเร็จทุกๆ ที่ได้พยายามอย่างเต็มที่ ก็อาจจะรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง การรับรู้ความสามารถของตนเองที่ไม่ได้เกิดจากประสบการณ์ตรงเช่นนี้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถไม่มีความแน่นอนและเปลี่ยนแปลงง่าย คือ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามตัวแบบแหล่งที่มาเช่นนี้จะส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินความสามารถและการเปรียบเทียบผลประเมินความสามารถของตนเองกับตัวแบบ หากกิจกรรมใดให้ข้อมูลที่ชัดเจนจะทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองได้ตรงกับความสามารถที่แท้จริง ในทางกลับกันถ้าข้อมูลไม่ชัดเจนพอบุคคลจะประเมินความสามารถของตนเองไม่ตรงกับความเป็นจริง

3. การชักจูงด้วยคำพูด (Verbal Persuasion) ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในการพยายามใช้ถ้อยคำชักจูงให้บุคคลเพื่อให้เขาเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าเขาสามารถกระทำพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จตามที่เขาต้องการได้ บุคคลที่จะมีอิทธิพลต่อการพูดชักจูงนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่

ผู้ถูกชักจูงให้ความเชื่อถือว่าว่างใจและมีความสำคัญต่อตัวเขา นอกจากนั้นสิ่งที่ผู้ชักจูงจะต้องอยู่ในกรอบของความเป็นจริงด้วย ทั้งนี้การทำให้ผู้ถูกชักจูงเชื่อว่า เขามีความสามารถที่จะทำงานที่กำหนดให้สำเร็จลงได้ จะส่งผลให้ผู้ถูกชักจูงมีความพยายามมากกว่าคนที่ไม่ได้รับการชักจูง อย่างไรก็ตามหากการชักจูงด้วยคำพูดนี้ไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือเกินความสามารถของบุคคล การชักชวนนั้นก็จะเป็นการนำผู้ถูกชักจูงไปสู่ความล้มเหลวและทำให้ผู้ถูกชักจูงไม่ไว้วางใจในตัวผู้พูดชักจูงด้วย

4. สภาวะทางสรีรวิทยา (Physiological State) เป็นข้อมูลที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจความสามารถบุคคล บุคคลจะรู้ว่าการกระตุ้นเร้าทางร่างกายเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความเครียดหรือบีบคั้นมากๆ จากสัญญาณของความอ่อนแอที่ส่งผลต่อการทำงานที่ไม่เป็นปกติ บุคคลจะมีแนวโน้มในการคาดหวังความสำเร็จเมื่อพวกเขาไม่ถูกรบกวนด้วยสิ่งเร้าที่เขาไม่ชอบ มากกว่าที่จะถูกรบกวนด้วยความตึงเครียดและความปั่นป่วนในร่างกายอันเนื่องจากการกระตุ้นเร้าในระดับสูง ทั้งนี้ปฏิกิริยาความกลัวจะแผ่ขยายเพิ่มมากขึ้นจากการกระตุ้นเร้าของตนเองที่เกิดขึ้นก่อน โดยความคิดเกี่ยวกับข้อบกพร่องของพวกเขาจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความกลัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งความกลัวว่าจะทำงานล้มเหลวบุคคลเป็นการกระตุ้นเร้าตนเองให้มีระดับความ โศกเศร้าเพิ่มขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้สามารถแก้ไขได้โดยการจัดการกระตุ้นเร้าทางอารมณ์ที่เข้ามาคุกคามการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงออกไป สิ่งบ่งชี้ทางร่างกายในการรับรู้ความสามารถไม่จำกัดอยู่เพียงการกระตุ้นเร้าโดยอัตโนมัติเท่านั้น แต่สิ่งบ่งชี้ทางร่างกายนั้นเกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งและความอดทนของบุคคลที่จะมองความเหนื่อยล้า ความอ่อนแรงและความเจ็บปวดของพวกเขา โดยสรุปบุคคลที่ถูกกระตุ้นเร้ามากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ หากลดการกระตุ้นเร้าลงจะทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองดีขึ้น และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อบุคคล

Bandura (1986: 393-395) กล่าวถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็นตัวกำหนดหรือมีผลต่อบุคคลในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) ในชีวิตประจำวันบุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่า เขาจะต้องทำพฤติกรรมใดและต้องทำอีกนานเท่าใด รวมทั้งต้องตัดสินใจเลือกทำกิจกรรมต่างๆ การที่บุคคลตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมใดในสภาพการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผล

มาจากการรับรู้ความสามารถในตนเอง บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสภาพการณ์ที่บุคคลเชื่อว่ายากเกินความสามารถของเขาและบุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่แน่ใจว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ มักจะหลีกเลี่ยงงาน ที่อ้อย ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างไรก็ตามบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินไปก็มักจะประสบความล้มเหลวในการทำงานและส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวังและรู้สึกว่าความล้มเหลวนี้เป็นสิ่งเลวร้าย ไม่สามารถแก้ไขได้ ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำกว่าที่เป็นจริง มักจะขาดความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ดังนั้นถ้าบุคคลประเมินความสามารถของตนเองถูกต้อง จะส่งผลต่อการเลือกกิจกรรม ทำให้การกระทำนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง และในการประเมินความสามารถของตนเองที่ดี ต้องประเมินสูงกว่าที่บุคคลนั้นสามารถที่จะทำได้เล็กน้อย จึงจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่ยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ

2. การใช้ความพยายามและความอดทนในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคคลเป็นตัวกำหนดว่า เขาจะต้องใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นมากเท่าไรที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่างๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง จะมีความกระตือรือร้น และจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานนานกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำและการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา บุคคลนั้นก็มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูง

3. แบบแผนของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotion Reaction) การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างที่กระทำพฤติกรรมและมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในอนาคตของเขา บุคคลซึ่งรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ มากและเมื่อพบกับอุปสรรคต่างๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความเครียดสูงและเขาจะกระทำพฤติกรรมต่างๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ส่งผลให้ประสบความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น

4. เป็นสิ่งกำกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมมากกว่าเป็นสิ่งที่ทำนายพฤติกรรม (Human as Producers Rather than Simply Foretellers of Behavior) นั่นคือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง มักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรมและยอมรับผลต่างๆที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน จะเลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทายและจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าในบางครั้งการกระทำนั้นจะประสบความสำเร็จบ้างก็ตาม เขาก็ไม่ทอดถอยและไม่อ้างว่าเป็นเรื่อง โชคชะตา ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรมจะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนายและมักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีลักษณะยากๆ ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำและมีความเครียดสูง เป็นต้น

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมของบุคคล คือ ถ้าบุคคลใดมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสูง บุคคลนั้นจะมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ สูงด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถในการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจไม่ทำพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้ อย่างไรก็ตาม Bandura (1986: 395 - 399) ได้กล่าวถึงการกระทำพฤติกรรมของบุคคลว่า แม้ว่าบุคคลจะมีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง บุคคลก็อาจจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นก็ได้ ถ้ามีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ขาดสิ่งจูงใจและถูกบีบบังคับการกระทำ (Disincentive and Constraints) ถึงแม้ว่าบุคคลจะรับรู้ความสามารถของตนเองเพียงพอสำหรับกระทำพฤติกรรม แต่อาจไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ ถ้าบุคคลนั้นคิดว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆ หรืออาจจะยับยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าบุคคลขาดกำลังทางด้านทรัพยากร อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็น

2. การตัดสินใจผิดพลาด (Consequences of Misjudgment) คือ การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับผลกรรมที่ตนเองจะได้รับจากการกระทำพฤติกรรมนั้นผิดพลาดไป ทำให้บุคคลรู้สึกที่ไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น

3. ความไม่ทันการณ์ในการประเมินความสามารถของตนเอง (Temporal Disparities) ประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ถ้าหากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลา จะทำให้บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองผิดพลาดไป จะมีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม

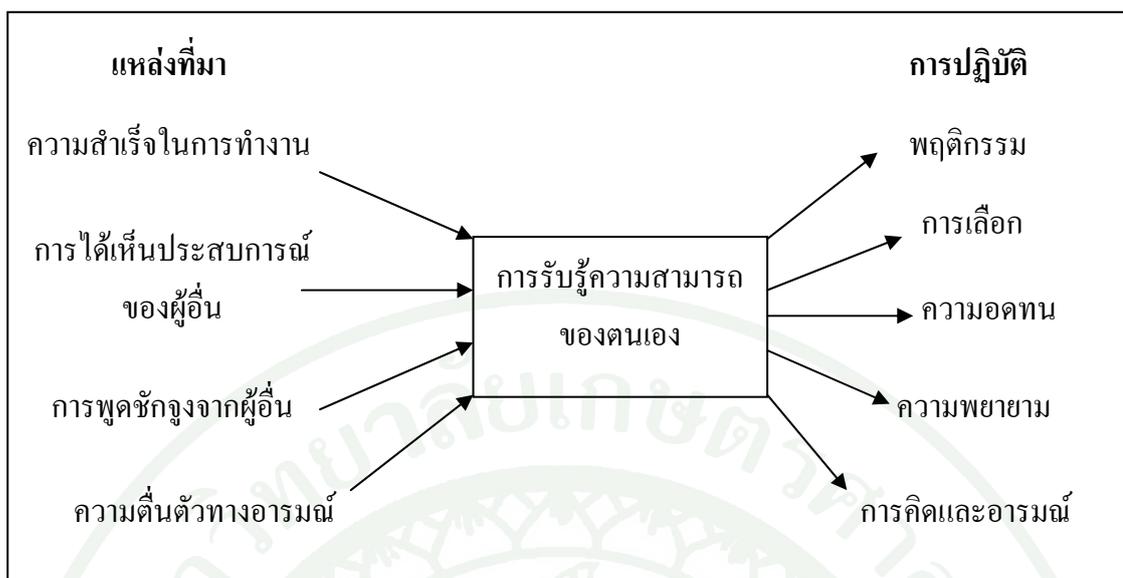
4. การประเมินการรับรู้ตนเองหรือผิดพลาด (Faulty Assessment of Self – Percept or Performance) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในพฤติกรรมที่เป็นสภาวะการณ์โดยภาพรวมสูง แต่กลับรับรู้ความสามารถในพฤติกรรมย่อยผิดพลาดไป โดยประเมินว่าตนมีความสามารถในพฤติกรรมย่อยต่ำ เขาก็อาจจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อยๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมผิดพลาด (Misweighting Requisite Subskills) คือ การที่บุคคลคิดว่าเขาขาดทักษะหรือมีทักษะในด้านต่างๆ ไม่เพียงพอ เขาก็ไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

6. เป้าหมายของการกระทำมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจนและเป้าหมายนั้นไม่สามารถปฏิบัติได้ (Obscure Aims and Performance Ambiguity)

7. การรู้จักตนเองที่ไม่ถูกต้อง (Faulty Self – Knowledge) อาจเป็นผลมาจากการกระทำที่มีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจนหรืออาจถูกบังคับให้กระทำหรือได้รับข้อมูลจากภายนอกอย่างไม่ถูกต้อง

จากแหล่งที่มาและผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่างๆ หลายประการ นอกจากนั้นการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นอาจจะเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรืออาจเกิดจากปัจจัยต่างๆ หลายประการผสมผสานกันก็ได้ (Bandura, 1986: 399) ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แหล่งที่มาและผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองตามทฤษฎีของ Bandura
ที่มา: วิชาสัทภษณ์ ชั่ววลลี (2538: 100)

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986: 396 – 397) ได้แบ่งลักษณะการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ระดับหรือปริมาณของความยาก (Magnitude) คือการรับรู้ความสามารถของตนเองจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือแตกต่างกันในบุคคลคนเดียวกันเมื่อต้องทำพฤติกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน

มิติที่ 2 ความเข้มหรือความมั่นใจ (Strength) เป็นความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานได้ในระดับความยากต่างๆ ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความเข้มหรือความมั่นใจน้อย คือ บุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่รับรู้ก็จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมาก บุคคลก็จะมีความบากบั่นมานะพยายามมาก แม้ว่าอาจจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับที่รับรู้บ้างก็ตาม

มิติที่ 3 การแผ่ขยาย (Generality) การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจจะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้ ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้

จากทั้ง 3 มิติ ที่ Bandura กล่าวไว้ข้างต้นส่วนใหญ่จะวัดใน 2 มิติ คือ วัดระดับหรือปริมาณของความยากและวัดความเข้มหรือความมั่นใจ ส่วนการวัดการแผ่ขยายมักจะไม่วัดกันในบริบทขององค์การ

Lee and Bobko (1994: 364 – 369) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวทฤษฎีของ Bandura พบว่า วิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมี 4 วิธี ดังนี้

1. การวัดความเข้มหรือความมั่นใจ (Self - Efficacy Strength) เป็นวิธีที่นำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนมากที่สุด วิธีการวัดทำโดยการถามผู้ตอบถึงความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ข้อคำถามมักมีลักษณะให้ประเมินความมั่นใจจากไม่มีความมั่นใจ (0) จนถึงมีความมั่นใจเต็มที่ (10) หรืออาจทำได้โดยใช้มาตราส่วนแบบอื่นๆ ก็ได้ เช่น จาก 0% ถึง 100% เป็นต้น

2. การวัดระดับความยาก (Self-Efficacy Magnitude) เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองรองลงมา วิธีการวัดจะทำการถามผู้ตอบว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่กำหนดให้ซึ่งมีความยากขึ้นได้หรือไม่ โดยข้อคำถามมักจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนชนิด ใช่/ ไม่ใช่ (yes/ no scale) ถ้าคำตอบ ใช่ จะมีคะแนน 1 คะแนน ถ้าคำตอบ ไม่ใช่ จะมีคะแนนเป็น 0 คะแนน ดังนั้นหากได้คะแนนสูงก็แสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

3. การวัดแบบผสม (Self – Efficacy Composites) คือ การวัดที่ใช้ทั้งความมั่นใจและระดับความยาก พบว่า มีการวิจัยจำนวนหนึ่งที่ใช้การวัดแบบผสมนี้ โดยทั่วไปเป็นแบบ ใช่/ ไม่ใช่ ส่วนอีกช่องหนึ่งจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า หรือใช้ประเมินเป็นร้อยละ การรวมคะแนนจะทำโดยรวมคะแนนของความมั่นใจเฉพาะข้อที่ผู้ตอบ ตอบว่า ใช่ ในการวัดระดับความยาก การวัดเช่นนี้พบว่าเป็นการวัดที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura มากที่สุด

4. การวัดความเข้มหรือความมั่นใจ โดยใช้ข้อคำถามเพียงข้อคำถามเดียวกับงานที่กำหนด (One Item Task – Specific Confidence Rating) แล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจของตนเองต่อการทำงานที่กำหนดนั้น

วิลาศลักษณ์ ชววลลิต (2538: 101) ได้สรุปถึงการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิจัยต่างๆ พบว่า วิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ใช้กันมากก็คือ การวัดความมั่นใจโดยการถามว่าผู้ตอบมีความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่ยากขึ้นหรือไม่ คำตอบมักจะเป็น “ไม่มีความมั่นใจ” (0 คะแนน) จนถึง “มีความมั่นใจเต็มที่” (10 คะแนน) หรือใช้สเกลแบบ 0 % ถึง 100 %

การวัดที่นิยมรองลงมา คือ การวัดระดับความยาก มักเป็นการถามว่าเขาสามารถปฏิบัติงานในงานที่ยากขึ้นไปได้หรือไม่ คำตอบจะเป็นแบบ “ใช่” และ “ไม่ใช่” ส่วนการวัดแบบที่ 3 คือ การวัดแบบผสม คือ มีทั้งความมั่นใจและระดับความยาก โดยใช้ข้อคำถามเดียวกันและมีคำตอบให้เลือกทั้ง 2 แบบ คือ “ใช่” และ “ไม่ใช่” และแบบเปอร์เซ็นต์ หรือบนสเกล 11 หน่วย การรวมคะแนนทำได้ โดยรวมคำตอบของความมั่นใจเฉพาะข้อที่ผู้ตอบตอบ “ใช่” ในสเกลระดับความยาก

จากการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองดังที่กล่าวไว้ข้างต้นว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองที่วัดได้ตรงตามทฤษฎีของ Bandura จะต้องวัดทั้งระดับหรือปริมาณของความยากและความเข้มหรือความมั่นใจ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพียงมิติเดียว คือ ระดับความมั่นใจ เนื่องจากการวัดในระดับความมั่นใจเป็นที่นิยมกันมากในงานวิจัยส่วนใหญ่และสามารถวัดได้ครอบคลุมทุกงาน สำหรับการวัดระดับหรือปริมาณของความยากนั้นผู้วิจัยไม่ใช้ในการวัดเพราะเป็นการยากที่จะทำการแบ่งระดับของความยากของพฤติกรรม การสอนให้มีความเท่าเทียมกันในแต่ละพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน ซึ่งหากแบ่งได้ไม่ชัดเจนก็จะส่งผลให้ผลของการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดข้อผิดพลาดได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การวัดระดับความเข้มหรือความมั่นใจเพียงมิติเดียว โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านการเตรียมการสอน การดำเนินการสอนและการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย

ความหมายของ การตั้งเป้าหมาย

อารี พันธุ์ณี (2542: 194) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลตั้งเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำการต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งความหวังไว้

Locke and Latham (1984: 9) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเป็นเทคนิคหนึ่ง ซึ่งผลของการตั้งเป้าหมาย คือ ความน่าเชื่อถือ อำนาจและความยั่งยืนและสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางกับบุคคลทั้งองค์การในงานหลากหลายประเภท

Martens (1987: 156) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง ตัวชี้วัดทิศทางของวัตถุประสงค์ เป็นจุดมุ่งหมายที่เฉพาะเจาะจงพฤติกรรมที่จะทำให้สำเร็จให้ได้

Greengerg and Baron (2003: 196) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง กระบวนการของการตัดสินใจในระดับที่มีความเฉพาะเจาะจงของผลการปฏิบัติงานที่พนักงานต้องการบรรลุ

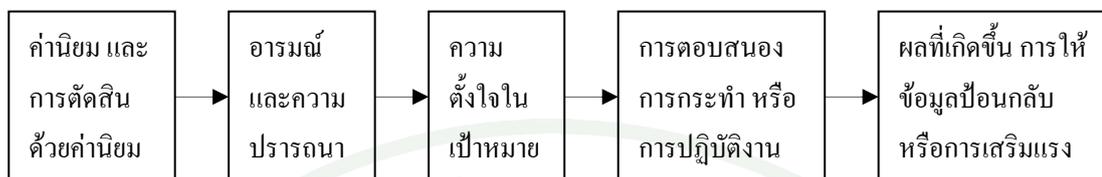
Hellriegel and Slocum (2004: 146) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเป็นกระบวนการของความปรารถนาที่เฉพาะเจาะจงที่นำไปสู่ความพยายามของบุคคล ทีม แผนกและองค์การและเป็นเจตนาที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้สอนกำหนดจุดมุ่งหมายที่เฉพาะเจาะจงโดยใช้ความพยายามในการกระทำการต่างๆ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ตนได้ตั้งความหวังไว้

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal – Setting Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอโดย Locke (1968 cited in Luthan, 1995: 186) โดย Locke เสนอว่า “บุคคลกระทำพฤติกรรมตามเป้าหมาย และความตั้งใจของตน” ตามทฤษฎีนี้เป้าหมายของบุคคลเป็นตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับลักษณะของงาน สิ่งจูงใจ การนิเทศงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นว่า เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลรักษาพันธะสัญญาที่จะทำงานให้สำเร็จ ซึ่ง Locke ได้สรุปทฤษฎีการตั้งเป้าหมายไว้ดังภาพที่ 5

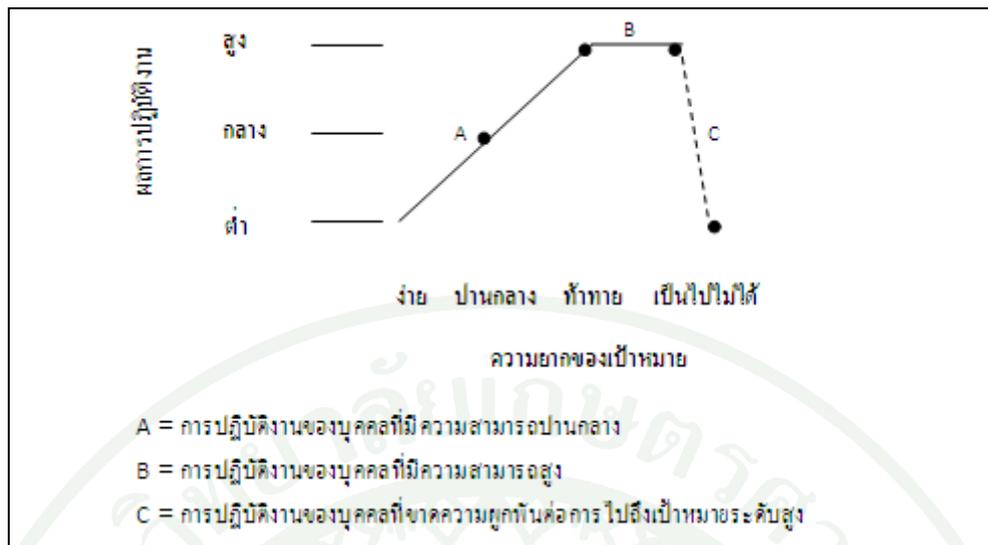


ภาพที่ 5 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke ว่าด้วยแรงจูงใจในการทำงาน
ที่มา: Luthan (1995: 186)

Locke *et al.* (1981: 125 - 152) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การให้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทำให้บุคคลทำงานได้ดีมากกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ เช่น ทำให้ดีที่สุด ทำให้เร็วที่สุด
2. การตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึง (แต่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึง) ทำให้บุคคลทำงานได้ดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ

Locke and Latham (1984: 21) กล่าวว่า จากงานวิจัยที่อยู่บนพื้นฐานของการศึกษามากกว่า 50 เรื่อง ระบุได้ว่า เป้าหมายที่ยาก หรือมีความท้าทาย จะยิ่งให้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ดีกว่า ความสัมพันธ์เช่นนี้สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความยากง่ายของเป้าหมายกับการปฏิบัติงาน
ที่มา: Locke and Latham (1984: 22)

3. การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีแนวโน้มส่งผลให้ผู้ร่วมงานได้ผลงานสูงกว่าการที่ผู้ร่วมงานไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการทำงาน

4. การให้ข้อมูลป้อนกลับในเรื่องการบรรลุเป้าหมายของการทำงานแก่ผู้ทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ผลดีกว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านการปฏิบัติงานและดีกว่าไม่ให้ข้อมูลป้อนกลับเลย

5. เป้าหมายควรมีการแสดงระยะเวลาที่จะทำงานให้เสร็จ

นอกจากนั้น Latham and Saari (1979: 151 – 156) ได้ศึกษาความสำคัญของตัวสนับสนุนที่สัมพันธ์กับการตั้งเป้าหมาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เงื่อนไขที่จำเป็น 2 เงื่อนไขที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับเป้าหมายและแหล่งอำนาจประโยชน์ที่จะช่วยให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มองเห็นคุณค่าของสิ่งที่กระทำแล้ว การปฏิบัติงานของเขาก็จะทำได้ไม่ดีพอและถ้าผู้ปฏิบัติงานถูกกระตุ้นเพื่อทำงานให้ถึงระดับเป้าหมาย แต่ทางด้านการจัดการไม่สามารถหาเครื่องมือที่จำเป็นต่อการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนแล้ว เป้าหมายจะประสบผลสำเร็จได้ยาก

ประโยชน์ของการตั้งเป้าหมาย

จากงานวิจัยของ Locke and Latham (1984: 18 – 19) แสดงให้เห็นว่า ผลที่มีความน่าเชื่อถือที่สุดของการตั้งเป้าหมาย คือ การเพิ่มผลผลิตหรือการปรับปรุงคุณภาพงาน อย่างไรก็ตาม การตั้งเป้าหมายก็มีประโยชน์ในด้านอื่นๆ ดังนี้

1. ช่วยให้ความคาดหวังมีความชัดเจน เช่น จากการที่วิศวกรและนักวิทยาศาสตร์ได้รายงานว่าการตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทำให้พวกเขามีความชัดเจนในครั้งแรกว่าสิ่งใดที่ผู้จัดการสายงานหรือหัวหน้างานของพวกเขาคือต้องการให้ทำ
2. ช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เช่น การแนะนำเป้าหมายที่ยากแต่สามารถบรรลุได้ จะเพิ่มความท้าทายในงานและให้ความรู้สึกมุ่งมั่น
3. เมื่อเป้าหมายบรรลุและได้รับผลตอบแทนที่บ่งชี้ความสำเร็จเหล่านั้น พนักงานก็จะรู้สึกชื่นชอบในงานเพิ่มขึ้นและพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและงานที่พวกเขากระทำอยู่
4. ผลป้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในเป้าหมายจะทำให้พนักงานเป็นที่ยอมรับทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งผลป้อนกลับและการยอมรับเช่นนี้อาจส่งผลให้เกิดการแข่งขันอย่างต่อเนื่องระหว่างพนักงาน อันจะส่งผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานต่อไป
5. การตั้งเป้าหมายไม่เพียงมีประสิทธิภาพกับนักวิทยาศาสตร์ ผู้จัดการหรือผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการทำงานกับชนกลุ่มน้อยด้วย ซึ่งจากการรายงานในคนงานผิวดำที่ด้อยการศึกษาพบว่า การตั้งเป้าหมายทำให้มีความรู้สึกมั่นใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และมีความเต็มใจที่จะยอมรับความท้าทายในอนาคต

นอกจากนั้น Seijts and Latham (2006: 1 - 2) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายมีประโยชน์อย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. เป้าหมายของผลการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงส่งผลกระทบต่อทางเลือกของพนักงานว่าพวกเขาสนใจสิ่งใดหรือการกระทำใดที่เกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย

2. เป้าหมายช่วยให้พนักงานตัดสินใจความพยายามและความอดทนของพวกเขาตามระดับความยากของเป้าหมาย

3. เป้าหมายช่วยให้พนักงานเพียรพยายามต่อไปจนกระทั่งพวกเขาบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามก็ตามกลไกของแรงจูงใจทั้ง 3 นี้เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการบรรลุเป้าหมายเสมอไป

4. การตั้งเป้าหมายมีการกระทำมากกว่าความคิด มากกว่าแรงจูงใจ ยิ่งไปกว่านั้นการตั้งเป้าหมายเป็นการกระทำกับความจริงที่ว่า ชนิดของเป้าหมายที่แน่นอน การเรียนรู้เป้าหมายช่วยให้พนักงานได้รับความรู้เพื่อที่จะทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ว่าพวกเขาจะทำอะไร สำหรับงานที่ซับซ้อน เป้าหมายที่ตั้งขึ้นจะอยู่บนพื้นฐานความรู้ของบุคคลที่จะส่งเสริมการพัฒนากลยุทธ์ในงานเพื่อที่จะบรรลุงานเหล่านั้น

มิติของเป้าหมาย

Locke and Latham (1990: 25 – 26) กล่าวว่า เป้าหมายเหมือนกับกระบวนการทางจิตอื่นๆ ที่ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ คือ เนื้อหา (Content) และความเข้ม (Intensity)

1. มิติเนื้อหา หมายถึง วัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการให้ได้มา โดยปกติแล้วเนื้อหาของอ้างอิงความคาดหวังจากโลกภายนอก (External World) แม้ว่าจะไม่เป็นเรื่องจิตใจมากนัก แต่ก็สามารถจะเป็นเป้าหมายทางจิตใจได้เช่นกัน อาทิ ความสูง ความปรารถนาในความสำเร็จ ในส่วนของเนื้อหานี้อาจจะมีความแตกต่างกันในด้านคุณภาพ ปริมาณ ความชัดเจนและความคงเส้นคงวา

2. มิติความเข้ม หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ได้แก่ ความพยายามที่จะใช้ในการตั้งเป้าหมายซึ่งมีความแตกต่างตามลำดับขั้นของเป้าหมายในแต่ละบุคคล ระดับความผูกพันของเป้าหมายในแต่ละบุคคลและความสำคัญของเป้าหมาย

มิติทั้งสองนี้ไม่จำเป็นต้องแยกจากกันเสมอไป ตัวอย่างเช่น กระบวนการทางจิตใจที่เข้มกว่าจะเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายที่มีความเฉพาะและชัดเจนมากกว่าเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ในกรณีเช่นนี้เป้าหมายที่มีความชัดเจนกว่าจึงมีความเข้มมากกว่าเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน

กลไกการทำงานของเป้าหมาย

Locke and Latham (2002: 706 – 707) กล่าวว่า เป้าหมายกระทบผลการปฏิบัติการผ่าน 4 กลไก ดังนี้

กลไกที่ 1 เป้าหมายทำหน้าที่โดยตรง (Directive Function) คือ พวกเขากำกับความตั้งใจและความพยายามไปสู่กิจกรรมที่เกี่ยวกับเป้าหมายและหนีจากกิจกรรมที่ไม่สัมพันธ์กับเป้าหมาย ซึ่งผลกระทบนี้ทำให้เกิดขึ้นทั้งทางความคิดและพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น Rothkopf and Billington (1979 cited in Locke and Latham, 2002: 706) สังเกตว่า คนที่ได้รับผลตอบแทนเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติการที่หลากหลายในงานการขั้วยานยนต์ ได้ปรับปรุงการปฏิบัติของตนเองในมิติสำหรับสิ่งที่พวกเขามีเป้าหมายแต่ไม่มีการปรับปรุงพัฒนาในมิติด้านอื่นๆ

กลไกที่ 2 เป้าหมายทำหน้าที่กระตุ้น (Energizing Function) เป้าหมายระดับสูงนำไปสู่ความพยายามที่มากขึ้นมากกว่าเป้าหมายระดับต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นในงานที่ 1) ถ่ายทอดความพยายามทางจิตวิทยาโดยตรง เช่น การวัดงาน (The Egometer) 2) ถ่ายทอดการปฏิบัติที่เกิดขึ้นซ้ำๆ ของงานทางความคิดง่ายๆ เช่น การเพิ่มเติม 3) ประกอบด้วย การประเมินความพยายามที่เป็นนามธรรมและ 4) ประกอบด้วย เครื่องบ่งชี้ทางจิตวิทยาของความพยายาม

กลไกที่ 3 เป้าหมายที่ส่งผลกระทบต่อเนื่อง เมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยนั้นถูกปล่อยให้ควบคุมเวลาที่ใช้ในการทำงาน เป้าหมายที่ยากจะยืดเวลาของความพยายามออกไป อย่างไรก็ตามก็มักจะมีการแลกเปลี่ยนในการทำงาน ระหว่างเวลาและความเข้มของความพยายาม การเผชิญหน้ากับเป้าหมายที่แตกต่าง เป็นไปได้ที่จะทำงานเร็วขึ้นและเข้มมากขึ้นในเวลาสั้นๆ หรือทำงานอย่างช้าลงและเข้มงวดน้อยลงในระยะเวลาทำงานยาวๆ กำหนดการส่งงานที่เข้มงวดนำไปสู่จังหวะการทำงานที่รวดเร็วกว่าการกำหนดส่งงานอย่างหลวมในการทดลองภายในห้องทดลอง มีผลเช่นเดียวกับในการทดลองภาคสนาม

กลไกที่ 4 เป้าหมายส่งผลต่อการกระทำโดยอ้อม โดยการนำไปสู่การกระตุ้นเร้า การค้นพบ และ หรือ ประโยชน์ของงานที่สัมพันธ์กับความรู้และกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์เสมือนจริงที่การกระทำทั้งหมดเป็นผลของความคิดและแรงจูงใจ แต่องค์ประกอบเหล่านี้สามารถมีปฏิริยาในวิถีทางที่ซับซ้อน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้การตั้งเป้าหมายในการทำงานซึ่งจากการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญกับเป้าหมายว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน เฉพาะเจาะจง มีกรอบระยะเวลาในการบรรลุผลที่แน่นอน สามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการให้ข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินสิ่งที่ได้ปฏิบัติจริงกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานตามที่ตนได้ตั้งความหวังไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Personality ซึ่งมีรากศัพท์มาจากคำละตินว่า “Persona” หมายถึง หน้ากากที่ตัวละครใช้สวมเวลาออกแสดง เพื่อที่จะแสดงบทบาทตามที่ถูกกำหนดให้ (สุชา จันทน์อม, 2541: 84) ทั้งนี้ มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

มธุรส สว่างบำรุง (2542: 304) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นความคงที่ของแบบแผนทางด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นภาพรวมของบุคคลที่แสดงออกถึงลักษณะภายในและภายนอกที่ปรากฏออกมา โดยจะมีแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะทางพันธุกรรมและปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

ศิริกุล ตันทุลาลักษณ์ (2542: 39) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นบุคคลอันประกอบด้วยรูปร่างท่าทาง ลักษณะนิสัย พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน หรือทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมขึ้นเป็นบุคคลนั้น

ฉันทนิช อัสวานนท์ (2545: 5) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่หล่อหลอมให้เป็น และอยู่ในคนนั้นไม่ว่าจะเป็นจุดเด่นหรือจุดด้อยก็ตาม ซึ่งทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ จนกระทั่งไม่เหมือนกับผู้อื่นในโลก

Cattell (1970: 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ พฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้ง พฤติกรรมที่เปิดเผยและที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน

McConnell (1989: 405) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะนิสัยที่บุคคลคิดและ แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีแบบแผนเพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะนิสัยนี้ หมายถึง ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะคิด อารมณ์ ความสามารถต่างๆ การมองภาพลักษณ์ตนเองและ สติปัญญา

Carrell *et al.* (1997: 105) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ คือ กลุ่มของคุณลักษณะและลักษณะ ที่มีความชัดเจนซึ่งใช้ในการเปรียบเทียบและจำแนกความแตกต่างของบุคคล

Burger (2000: 4) ได้ระบุว่า บุคลิกภาพ คือ รูปแบบพฤติกรรมที่มีความคงที่และเป็น กระบวนการภายในที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง

Cloninger (2000: 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สาเหตุจากภายในตัวบุคคลที่สำคัญอันทำ ให้เกิดพฤติกรรมและความรู้สึกหรือประสบการณ์ส่วนบุคคล

Nelson and Quick (2006: 83) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะที่คงที่ซึ่งมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมเฉพาะบุคคล

Larsen and Buss (2008: 4) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ กลุ่มของลักษณะนิสัยในเชิงจิตวิทยา และโครงสร้างที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีกระบวนการที่ยังคงอยู่เสมอและมีอิทธิพลต่อการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยจะส่งผลต่อการปรับตัวทั้งทางใจ ทางร่างกายและสภาพแวดล้อมทางสังคม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของผู้สอน ที่มีความคงที่ทั้งที่อยู่ภายในและที่ปรากฏให้เห็นได้จากภายนอก โดยแสดงออกมาในรูปแบบ พฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น

ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 116 - 118) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพไว้ว่า ในงานวิจัยยุคแรกๆ เสนอว่าบุคลิกภาพของคนเรานั้นเป็นผลมาจากกรรมพันธุ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบันนักวิจัยให้ความสนใจในปัจจัยสถานการณ์ว่าน่าจะมีผลต่อบุคลิกภาพของคนด้วยเช่นกัน เพราะเนื่องจากสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น การปรับตัวของคนให้เข้ากับสถานการณ์นั้นๆ ก็ย่อมมีมากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพมีรายละเอียดดังนี้

1. กรรมพันธุ์ (Heredity)

โดยปกติลูกจะได้รับการถ่ายทอดคุณลักษณะหลายอย่างจากพ่อแม่และบรรพบุรุษ คือ

- 1.1 ลักษณะทางด้านกายภาพ เช่น เป็นคนสูงใหญ่ คนรูปร่างเล็ก คนอ้วน คนผอม
- 1.2 ระดับของสติปัญญา ดังเช่นที่เราจะพบว่าลูกของครอบครัวที่พ่อแม่เป็นหมอ มักจะมีระดับสติปัญญาดี เฉลียวฉลาดเหมือนพ่อแม่
- 1.3 พื้นฐานของอารมณ์และจิตใจ เช่น การมีอารมณ์เยือกเย็น เงียบขรึม เก็บตัว ใจร้อน อารมณ์รุนแรงหรืออ่อนน้อมง่าย เช่น ตัวอย่างของครอบครัวนักการเมืองบางคนที่ปรากฏในสังคมไทย

2. สภาพแวดล้อม (Environment)

สภาพแวดล้อมในที่นี้จะหมายถึงสภาพแวดล้อมในการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว โดยเฉพาะในวัยเด็กครอบครัวจะมีผลโดยตรงอย่างมากต่อการพัฒนาการทางด้านบุคลิกภาพและเมื่อโตขึ้นโรงเรียนหรือสถานศึกษาก็มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นๆ โดยสถานศึกษาและสาขาวิชาที่ศึกษาจะบ่มเพาะทำให้บุคคลมีลักษณะ พฤติกรรมและมุมมองที่แตกต่างกันได้ในระดับหนึ่ง เช่น คนที่เรียนมาทางด้านบัญชีก็จะมีความสุขุมรอบคอบในเชิงตัวเลขมากกว่าคนที่เรียนสาขาอื่นๆ เป็นต้น

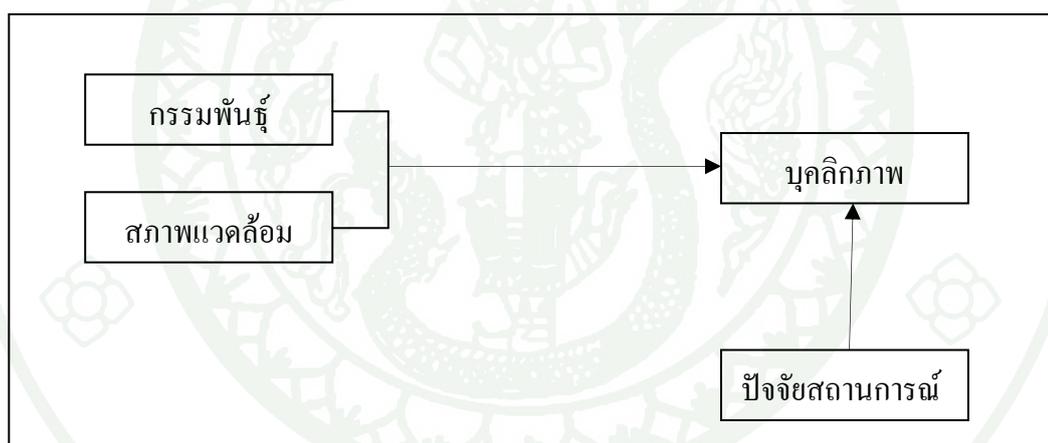
นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมในสังคมในรูปค่านิยมของสังคม วัฒนธรรมประเพณีจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรทัดฐาน ทศนคติและค่านิยมของคนในสังคมนั้นเช่นกัน

สองปัจจัยที่กล่าวข้างต้นนี้จะมีผลอย่างมากต่อการกำหนด (Form) รูปแบบของบุคลิกภาพ แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอีกส่วนที่มีผลกระทบต่อบุคลิกภาพได้ คือ ปัจจัยสถานการณ์

3. ปัจจัยสถานการณ์

แม้ว่าโดยปกติบุคลิกภาพของคนจะมีลักษณะที่ค่อนข้างสม่ำเสมอและคงที่ (Consistency and Stability) แต่ก็พบว่าคนเราจะมีการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างไปจากเดิมได้ถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างมาก เช่นในสถานการณ์พิเศษ กรณีที่สำคัญมากๆ เช่น ค.ช.สม โดยปกติจะพูดมาก แต่พออยู่ต่อหน้าครูจะเรียบร้อย ปัจจัยสถานการณ์ในที่นี้จะเป็นการพิจารณาในเชิงสถานการณ์ที่มีความเฉพาะเจาะจง (Specific Situation)

ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ

ที่มา: สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 117)

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

นักทฤษฎีบุคลิกภาพมีแนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพแตกต่างกัน ตามหลักทฤษฎีของตน ซึ่งสามารถแบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพได้หลายกลุ่ม ซึ่ง Fehr (1983: 13) ได้กล่าวถึง การจัดแบ่งของทฤษฎีบุคลิกภาพโดยใช้เกณฑ์การอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพเชิงทฤษฎี โดยแบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้อธิบายถึงการพัฒนาการของบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Sigmund Freud ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่เกิดจากแรงผลักดันของจิตไร้สำนึก (Unconscious) สัญชาตญาณ (Instinct) และโครงสร้างของบุคลิกภาพประกอบด้วย Id, Ego และ Superego และกลไกการป้องกันตนเอง (Defense Mechanism)

2. ทฤษฎีการเรียนรู้หรือทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioristic Theory) จะเป็นการอธิบายว่าแบบแผนพฤติกรรมของคนเกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ และ/หรือเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้จึงอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพด้วยการเรียนรู้จากตัวแบบและการเสริมแรง

3. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) จัดเป็นกลุ่มของนักจิตวิทยาที่มีแนวคิดว่า

3.1 พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการเลือกกระทำ ของตนเอง (I am my choice)

3.2 มนุษย์มีธรรมชาติใฝ่ดี ปราบปรามความเจริญงอกงามในบุคลิกภาพของตน รู้ผิดชอบชั่วดี

3.3 มนุษย์มีความปรารถนาจะเป็นบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเอง (Self - Actualized Person) และมนุษย์จะพัฒนาไปสู่ความปรารถนานี้ได้ ถ้าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่จะเอื้อต่อการพัฒนาตน

นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้จึงมุ่งศึกษาอัตมโนทัศน์ (Self Concept) กับบุคลิกภาพ และอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพด้วยอัตมโนทัศน์

4. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories of Personality) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าบุคลิกภาพหรือแบบแผนพฤติกรรมที่คงเส้นคงวาเกิดจากลักษณะนิสัย (Trait) ของแต่ละคนบางคนที่มีลักษณะขั้นก็จะมีแบบแผนพฤติกรรมเป็นอย่างหนึ่ง ส่วนคนที่ไม่มีลักษณะเคร่งครัดในระเบียบวินัยก็จะมีแบบแผนพฤติกรรมอีกอย่างหนึ่ง ดังนั้นถ้าศึกษาถึงลักษณะนิสัยของแต่ละคน ได้ก็จะทำนายพฤติกรรมของคนๆ นั้นได้ นักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีนี้จึงมุ่งศึกษาลักษณะนิสัยของคนและจะอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพด้วยลักษณะนิสัย (Trait)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งอยู่ในกลุ่มคุณลักษณะ (Trait Theory) โดยจะกล่าวถึงในลำดับต่อไป

ทฤษฎี และแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

Howard and Howard (2004: 3-19) กล่าวว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึง บุคคลที่มีความวิตกกังวล (Worry) ความโกรธ (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) คำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness) หุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) และอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

| องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ Resilient (N-) | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง Resilient (N+) |
|---------------------------------------|--|--|
| วิตกกังวล | สงบ ผ่อนคลาย | วิตกกังวล |
| ความโกรธ | สุขุม โกรธยาก | หงุดหงิด โกรธง่าย |
| ความท้อแท้ | ท้อแท้ยาก | ท้อแท้ง่าย |
| การคำนึงถึงแต่ตนเอง | รู้สึกอึดอัดยาก | รู้สึกอึดอัดง่าย |
| หุนหันพลันแล่น | ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้นได้ | ถูกกระตุ้นได้ง่าย |
| อารมณ์เปราะบาง | เผชิญกับความเครียดได้ดี | รับมือกับความเครียดได้ยาก |

ที่มา: Howard and Howard (1995: 5)

Howard and Howard (2004: 3) อธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Resilient) คือ เป็นผู้ที่มึระดับของความมีเหตุผลมากกว่าคนส่วนใหญ่และดูเหมือนว่าในบางครั้งจะไม่ถูก

กระทบกระเทือนจากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น ผู้ที่มีระดับของความยืดหยุ่นมากกว่าจะมีความกังวลใจต่อสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมรอบกายเพียงเล็กน้อย หากมีความรู้ลึกถึงกังวลใจมากสิ่งเร้าที่ได้รับจะต้องมีปริมาณที่มากพอ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ นักบินสอดแนมของกองทัพ ผู้จัดการทางการเงิน และวิศวกร

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่ไวต่อสิ่งเร้า (Reactive) คือเป็นผู้ที่มีความห้วนไหวทางอารมณ์มากกว่าคนส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนส่วนใหญ่และพบว่าผู้ที่มีความรู้และมีระดับการศึกษาสูง ความห้วนไหวทางอารมณ์ที่อยู่ในระดับสูง จะเข้ามารบกวนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ นักวิชาการ ผู้ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้า และนักสังคมสงเคราะห์

2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก หมายถึง บุคคลที่มีความอบอุ่น (Warmth) ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) กล้าแสดงออก (Assertiveness) ชอบทำกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) และมีอารมณ์ในด้านทางบวก (Positive Emotions) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงออกอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

| องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงออก | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ Introversion (E-) | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง Extraversion (E+) |
|--------------------------------------|---|---|
| ความอบอุ่น | สงบเสงี่ยม เป็นพิธีการ | เป็นมิตร เข้ากับคนได้ง่าย |
| ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น | ไม่ชอบเข้าสังคม | ชอบเข้าสังคม |
| กล้าแสดงออก | ชอบอยู่เบื้องหลัง | ชอบแสดงออก เป็นผู้นำ |
| ชอบทำกิจกรรม | ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่รุ่ม | ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง |
| ชอบแสวงหาความตื่นเต้น | ไม่ต้องการความตื่นเต้น | ต้องการความตื่นเต้น |
| มีอารมณ์ในด้านทางบวก | ไม่ค่อยร่าเริง | ร่าเริง มองโลกในแง่ดี |

ที่มา: Howard and Howard (1995: 5)

Howard and Howard (2004: 4) อธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบแสดงออกที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงออก อยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้ที่มักมีลักษณะเก็บตัว (Introvert) คือ เป็นผู้ที่มักมีแนวโน้มที่จะชอบความเป็นอิสระ สงบเสงี่ยม มั่นคงและชอบที่จะทำอะไรด้วยตัวคนเดียวมากกว่าทำกับกลุ่มคน ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ผู้จัดการฝ่ายผลิต นักวิทยาศาสตร์

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงออก อยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีแสดงตัว (Extravert) คือเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะมีความเป็นผู้นำ ชอบการแสดงออกและชอบพูดคุยและมีความเป็นมิตรกับคนอื่น ๆ ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัวสูงจะมีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมากและมีสัดส่วนการใช้เวลาในการสังสรรค์กับคนอื่น ๆ มากกว่า ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมศาสตร์ ศิลปิน

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง บุคคลที่มีจินตนาการ (Fantasy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) เปิดเผยความรู้สึก (Feelings) ความคิด (Ideas) การปฏิบัติ (Actions) และการยอมรับค่านิยม (Values) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ และระดับสูง

| องค์ประกอบย่อยของ บุคลิกภาพ แบบเปิดรับ ประสบการณ์ | ลักษณะของบุคคล ที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ Preserver (O-) | ลักษณะของบุคคล ที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง Explorer (O+) |
|---|---|---|
| มีจินตนาการ ความสุนทรีย์ | ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน ไม่สนใจในศิลปะ | ชอบจินตนาการ ช่างฝัน ชื่นชอบศิลปะและความ สวยงาม |
| เปิดเผยความรู้สึกรู้สึก | เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึก | ให้ความสำคัญกับอารมณ์ ทุกชนิด |
| ความคิด | ใช้สติปัญญาในมุมมองแคบ | ใช้สติปัญญาในมุมมองกว้าง อยากรู้อยากเห็น |
| การปฏิบัติ การยอมรับคำนิยาม | ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน หัวรั้น ยึดติดกับความเชื่อ คำ สอน หัวโบราณ | ชอบทำสิ่งแปลกใหม่ พร้อมที่จะตรวจสอบคำนิยาม ใหม่ๆ |

ที่มา: Howard and Howard (1995: 6)

Howard and Howard (2004: 4-5) อธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ เป็นนักอนุรักษ์ (Preserver) คือ เป็นผู้ที่มีโลกแคบ ไม่ค่อยให้ความสนใจต่อสิ่งภายนอก เป็นนักอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับครอบครัวหรือคนรู้จัก ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ นักวิทยาประยุกต์ ผู้จัดการทางการเงิน ผู้ปฏิบัติงานประจำ ผู้จัดการ โครงการ

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง เป็นนักสำรวจ (Explorer) คือ เป็นผู้ที่มีโลกกว้าง ให้ความสนใจต่อสิ่งภายนอกรอบตัว มีความหลงใหลไปกับความแปลกใหม่และนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นนักเสรีนิยม ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ผู้ประกอบการ สถาปนิก ศิลปิน นักการเปลี่ยนแปลง และนักวิทยาศาสตร์

4. บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง บุคคลที่มีความไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ตรงไปตรงมา (Straightforwardness) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) ยอมตามผู้อื่น (Compliance) ถ่อมตน (Modesty) และมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

| องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ Challenger (A-) | ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง Adapter (A+) |
|---------------------------------------|---|--|
| ไว้วางใจผู้อื่น | ชอบดูหมิ่นผู้อื่น ช่างระแวง | มองว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ และมีเจตนาดี |
| ตรงไปตรงมา | มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่จริงใจ | ตรงไปตรงมา จริงใจ |
| ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ | ไม่เต็มใจช่วยแก้ปัญหาของผู้อื่น | เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น |
| ยอมตามผู้อื่น | ยึดมั่นในความคิดตนเอง ไม่ผ่อนปรนให้กับผู้อื่น | ประนีประนอม คล้อยตาม |
| ถ่อมตน | รู้สึกว่าคุณเองอยู่เหนือผู้อื่น | อ่อนน้อม ถ่อมตน |
| มีจิตใจอ่อนโยน | ยึดติดอยู่กับเหตุผล | มีจิตใจอ่อนโยน เปลี่ยนแปลงง่าย |

ที่มา: Howard and Howard (1995: 6)

Howard and Howard (2004: 5) อธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น อยู่ในระดับต่ำ เป็นนักท้าทาย (Challenger) คือ เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับบรรทัดฐานและความต้องการของตนเองมากกว่าของกลุ่ม นักท้าทายจะให้ความสำคัญกับอำนาจที่ได้รับมากกว่าผู้อื่น ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ นักโฆษณา ผู้จัดการ ผู้นำทางทหาร

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น อยู่ในระดับสูง เป็นนักปรับตัว (Adapter) คือ เป็นผู้ที่มิแค้นใจที่จะทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่าที่จะยืน

กรานความต้องการของตนเอง นักปรับตัวจะให้ความสำคัญกับความปรองดอง ความสามัคคีกัน มากกว่าผู้อื่น ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ครู งานทางด้านช่วยเหลือสังคม นักจิตวิทยา

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ (Competence) มีระเบียบ (Order) รับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) ต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) มีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) และรอบคอบ (Deliberation) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

| องค์ประกอบย่อยของ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | ลักษณะของบุคคล ที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ Flexible (C-) | ลักษณะของบุคคล ที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง Focused (C+) |
|---|---|--|
| มีความสามารถ | บ่อยครั้งที่รู้สึกท้อแท้ เตรียมพร้อม | รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพ |
| มีระเบียบ | ไม่มีระเบียบ ไม่มีระบบ | มีระเบียบ เรียบร้อย รักความ สะอาด |
| รับผิดชอบในหน้าที่ | ไม่ค่อยสนใจกฎเกณฑ์ หรือ ข้อบังคับต่างๆ | ยึดมั่นคุณธรรม รับผิดชอบ น่าเชื่อถือ |
| ต้องการสัมฤทธิ์ผล | ขี้เกียจ เฉื่อยชา ไม่มี ทะเยอทะยาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ | มีความพยายามเพื่อบรรลุผล สำเร็จ |
| มีวินัยในตนเอง | ผัดวันประกันพรุ่ง ชักช้า รีรอ เสียสมาธิง่าย | มุ่งปฏิบัติงานให้เสร็จ |
| รอบคอบ | ขาดการคิดไตร่ตรองก่อนทำ ใจเร็วควั่นได้ | คิดอย่างรอบคอบก่อนลงมือ ปฏิบัติ |

ที่มา: Howard and Howard (1995: 7)

Howard and Howard (2004: 5) อธิบายลักษณะของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่จำแนกตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) คือ เป็นผู้ที่วอกแวกง่าย ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ชอบหาความสุขให้กับตนเอง ควบคุมตนเองไม่ค่อยได้และเป็นไปได้ง่ายที่จะละเลยจากงานที่กำลังทำอยู่ โดยอาจจะเกิดมาจากความคิด กิจกรรม หรือบุคคลที่ผ่านเข้ามา แต่ไม่จำเป็นว่า ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะทำงานได้น้อยกว่าผู้ที่มุ่งเป้าหมาย เพียงแต่ความพยายามในการทำงานโดยรวมของผู้ที่มีความยืดหยุ่นที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นน้อยกว่า ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ นักวิจัย นักสืบ ผู้รับคำปรึกษา

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มุ่งสู่เป้าหมาย (Focused) คือ เป็นผู้ที่วอกแวกยาก สามารถควบคุมตนเองได้ดีทั้งในเรื่องของเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายในอาชีพ โดยปกติแล้วมักจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในเรื่องเรียนและเรื่องงาน แต่ถ้าเป็นผู้ที่มุ่งสู่เป้าหมายมากเกินไปจะทำให้เป็นโรคบ้างานได้ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ผู้นำ ผู้บริหารระดับสูง และบุคคลทั่วไปที่ประสบความสำเร็จสูง

การวัดบุคลิกภาพ

ในการวัดบุคลิกภาพนั้นมีแบบทดสอบมากมายที่ใช้ในการวัดและการประเมินบุคลิกภาพ ซึ่งแบบทดสอบแต่ละฉบับต่างก็สร้างขึ้นตามความต้องการและวัตถุประสงค์ของผู้สร้าง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการวัดบุคลิกภาพไว้ ดังต่อไปนี้

สุวรี ศิวแพทย์ (2549: 280) ได้แบ่งวิธีการประเมินบุคลิกภาพเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. การสังเกตพฤติกรรม เป็นวิธีการประเมินบุคลิกภาพโดยธรรมชาติ ตามสภาพความเป็นจริงที่คนเราใช้ในชีวิตประจำวันทั่วไป ด้วยการสังเกตจากพฤติกรรมในแต่ละสภาพการณ์ที่ปรากฏ
2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการศึกษาบุคลิกภาพด้วยการซักถาม ทำให้ได้ข้อมูลโดยตรง การสัมภาษณ์มี 2 รูปแบบ คือ ไม่กำหนดโครงสร้างการถามเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนอย่างเต็มที่กับการกำหนดรูปแบบของการถามที่ชัดเจนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการตามลำดับความสำคัญ

3. แบบสอบถามหรือแบบวัดการรายงานตนเอง เป็นการวัดที่มีความเป็นปรนัย โดย ออกแบบให้มีการรายงานตนเองในการวัดคุณลักษณะหรือลักษณะนิสัยซึ่งเป็น โครงสร้างของ บุคลิกภาพ แบบวัดบุคลิกภาพโดยทั่วไป ได้แก่ The Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI), The California Psychological Inventory (CPI), The NEO Personality Inventory (NEO-PI) เป็นต้น

4. แบบทดสอบฉายจิต ถูกออกแบบมาเพื่อค้นหาตัวตนที่แท้จริงอันซ่อนอยู่ภายใต้ กระบวนการจิตใต้สำนึก เนื่องจากแบบทดสอบฉายจิตไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจนหรือเป็นสิ่งเร้าที่ กำกวม ที่ผู้ตอบสามารถให้คำตอบได้อย่างกว้างขวาง ไม่มีขอบเขตจำกัด ตัวอย่างแบบทดสอบฉาย จิต ได้แก่ แบบทดสอบคำสัมพันธ์ การเติมประโยคให้สมบูรณ์ แบบทดสอบภาพหยดหมึก แบบทดสอบ TAT แบบทดสอบ CAT และการวาดรูป เป็นต้น

5. การใช้สถานการณ์ทดสอบ ต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบใน สถานการณ์ที่เจตนาสร้างขึ้น เพื่อดึงบุคลิกภาพที่แท้จริงออกมา แบบทดสอบที่นิยมใช้ ได้แก่ การเล่นเกม การแสดงละคร สถานการณ์ทดสอบความเครียด

สิริอร วิชชาวุธและคณะ (2550: 334) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบบุคลิกภาพอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. Objective test เป็นแบบสอบถามที่ต้องการคำตอบ ถูก/ผิด ใช่/ไม่ใช่ และให้น้ำหนัก ความสำคัญ (Rating scale) เช่น ชอบมาก ชอบปานกลาง ชอบน้อย เป็นต้น การประเมินผลจาก แบบทดสอบเหล่านี้ ใช้วิธีการให้คะแนนซึ่งมีความเป็นปรนัยค่อนข้างสูง

2. Projective test เป็นแบบทดสอบที่มีสิ่งเร้าที่มีรูปบิดๆ เบี้ยวๆ หรือมีรูปแบบไม่ชัดเจน ผู้ทำแบบทดสอบให้คำตอบจากสิ่งเร้านี้ได้หลายแง่มุม การประเมินผลจากแบบทดสอบประเภทนี้ ทำได้ไม่แม่นยำนัก

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Howard and Howard (2004) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ประกอบไปด้วยบุคลิกภาพแบบ ห้วนไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) และ

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นหลักในการสร้างแบบทดสอบ เนื่องจากเป็น ทฤษฎีที่มีพื้นฐานทฤษฎีที่หนักแน่น ประกอบกับมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ แบบทดสอบมีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า

ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประวัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการสถาปนาขึ้นในพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ซึ่งดูเหมือนจะเป็นมหาวิทยาลัย ใหม่ในสายตาของคนทั่วไป แต่ความจริงแล้วมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประวัติ ความเป็นมาที่ยาวนานและจัดเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมา เป็นเวลาช้านาน จากเดิมที่รวมตัวอยู่กับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการ เรียนการสอนสายวิชาชีพ อันประกอบด้วย วิทยาเขตต่างๆ มากกว่า 35 วิทยาเขตทั่วประเทศและเมื่อ มีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากสถาบันมาเป็นมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2548 ก็ได้มีการรวมกลุ่ม วิทยาเขตในสังกัดแยกออกเป็น 9 มหาวิทยาลัยและหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่แยกอิสระออกมาก็คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553ค)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยวิทยาเขตเดิม 5 แห่ง ที่มีพื้นที่ไม่ห่างไกลกันนัก ได้แก่ วิทยาเขตเทเวศร์, วิทยาเขต โชติเวช, วิทยาเขตพณิชยการพระนคร, วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์และวิทยาเขตพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยยังคงยึดมั่นในสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยแบ่งการจัดการเรียนการสอน ออกเป็น 9 คณะ ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ดังต่อไปนี้
(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553จ)

วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำการจัดการศึกษาวิชาชีพพระคัมภีร์ระดับสากล บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามุ่งเน้นวิชาชีพบนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพและมีความสามารถพร้อมเข้าสู่อาชีพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม บนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งเสริมการผลิตและการบริการที่สามารถถ่ายทอดและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศ
3. ให้บริการงานวิชาการและการศึกษาที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการมีอาชีพอิสระและพัฒนาอาชีพสู่การแข่งขัน
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสืบสาน

เป้าประสงค์

1. ให้เป็นแหล่งการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีเชิงบูรณาการที่มีความเข้มแข็งด้านวิชาการตามมาตรฐานการศึกษาสากล เป็นที่พึงของสังคมทั้งในและต่างประเทศที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

2. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการในเชิงวิชาการและเชิงธุรกิจสัมพันธ์สู่ระดับนานาชาติ และผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์ และมีศักยภาพในการสร้างงานอาชีพที่สามารถแข่งขันได้
3. มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรและองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้มียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553ก)

ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ศูนย์กลางการศึกษาและความรู้ (Hub) ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความเข้มแข็ง
2. สร้างคนดี คนเก่ง มีทักษะในงานพัฒนาให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ของประเทศ
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงบูรณาการที่ได้มาตรฐานเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย

ยุทธศาสตร์

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนได้รับการพัฒนาความรู้ไปสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
2. สนับสนุน / ส่งเสริมการพัฒนาด้านอาชีวศึกษา
3. ส่งเสริมการสร้างงาน อาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ กับประชาชน และเป็นสังคมผู้ประกอบการ
4. ปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง “สร้างคนสู่งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี”

5. เพิ่มศักยภาพของอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน
6. จัดหาทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอภายใต้ระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล
7. พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล
8. เพิ่มขีดความสามารถด้านงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี
9. ให้บริการวิชาการเพื่อการแข่งขันและสร้างรายได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ คุณต์กาญจนากุล (2532) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู จำนวน 17 แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (การวิเคราะห์อิทธิพลตามแบบดั้งเดิม) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรทำนาย แบ่งเป็นตัวแปรภายนอก ได้แก่ องค์ประกอบด้านภูมิหลังของอาจารย์ ประกอบด้วยตัวแปร ผลการเรียน วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน ตัวแปรภายใน ได้แก่ องค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะของอาจารย์ ด้านความรักความศรัทธาในอาชีพ ด้านเจตคติของอาจารย์ต่อนักศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ด้านความเป็นนักวิชาการ (ประกอบด้วย ตัวแปรความสนใจเชิงวิชาการ การผลิตและเผยแพร่ผลงานและการเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ) ด้านสมรรถภาพในการใช้สื่อการสอน และด้านบรรยากาศในการเรียนการสอน ส่วนตัวแปรเกณฑ์ที่ใช้เป็นเกณฑ์ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ แบ่งออกเป็นด้านย่อยๆ ดังนี้ ประสิทธิภาพการสอนด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของวิชา ด้านความรับผิดชอบในการสอน ด้านการกำหนดเนื้อหาวิชา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอนและด้านการประเมินผลและมอบหมายงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการสอนได้ประมาณร้อยละ 53 โดยตัวแปรที่พบว่ามีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิภาพการสอนมากที่สุดทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ บุคลิกลักษณะของอาจารย์ (สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม .5659 ทางตรง .3747 ทางอ้อม .1912) ส่วนตัวแปรทำนายตัวอื่นๆ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพการสอนอยู่ในช่วง .1137 ถึง .2119

อุบล ภัทระ (2535) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าตัวพากรณ์ที่สำคัญ ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยม ตามคำ รายงานของตัวครูเอง คือ ปัจจัยจิตใจ วุฒิการศึกษาและปัจจัยสุขศาสตร์ ส่วนตัวพากรณ์ที่สำคัญตาม คำรายงานของผู้บริหาร คือ ปัจจัยสุขศาสตร์ วุฒิการศึกษาและอายุราชการ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร รายได้ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวทำนายที่ดีของพฤติกรรม การทำงานของครู

จินตนา รัตนชัย (2537) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมาย ขององค์การกับเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนประกันชีวิต จำนวน 232 คน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอายุ ประเภทงานขายประกันชีวิต รางวัล ความเหมาะสมของเป้าหมาย การส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้า งานและการมีส่วนร่วมในเป้าหมาย ความมีประสิทธิผลของเป้าหมาย การนำเป้าหมายมาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความกระจำงของเป้าหมาย สิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การ ความขัดแย้งในเป้าหมายและความกดดันจากเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายส่วนบุคคลอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติและตัวแปรสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์การ ประสพการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนและความกดดันจากเป้าหมาย สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 18.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประธาร วสวนนท์ (2541) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวกับพฤติกรรมวางแผนการ สอนของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัด โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ที่สอนระดับ มัธยมศึกษาภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2540 จำนวน 485 คน โดยใช้สถิติถดถอยโลจิสติก การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า เจตนาที่จะวางแผนการสอน การรับรู้ ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมและพฤติกรรมการสอนในอดีต ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรม การวางแผนการสอนคาบแรกของสัปดาห์ได้ร้อยละ 85.19 พยากรณ์พฤติกรรมไม่วางแผนการ สอนคาบแรกของสัปดาห์ได้ร้อยละ 66.39 และโดยภาพรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 77.11 โดยที่มี พฤติกรรมวางแผนการสอนในอดีตและการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม พยากรณ์พฤติกรรมวางแผนการสอนเฉพาะคาบแรกของสัปดาห์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 และ .01 ตามลำดับและเจตนาที่จะวางแผนการสอน การรับรู้ความสามารถในการควบคุม พฤติกรรม และพฤติกรรมการสอนในอดีต ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมวางแผนการสอนตลอด

หนึ่งสัปดาห์ได้ร้อยละ 58.98 โดยที่มีพฤติกรรมวางแผนการสอนในอดีตเพียงตัวเดียวที่พยากรณ์พฤติกรรมวางแผนการสอนตลอดหนึ่งสัปดาห์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กาญจนา เหมะธร (2542) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายการผลิตยกเว้นฝ่ายวิศวกรรมที่ปฏิบัติงาน ณ บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรีประจำเดือนสิงหาคม 2541 จำนวน 605 คน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน เพศ รายได้ ทัศนคติต่องานและอายุสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองได้ร้อยละ 65.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายได้และสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 4.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชูชัย สมितिไกร (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในหลายอาชีพ กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 2,518 คน จากอาชีพต่างๆ 7 อาชีพได้แก่ เกษัชกร ครู พนักงานธนาคาร พนักงาน โรงแรม ทันตแพทย์ พนักงานขายและเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นและบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ในขณะที่บุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นบุคลิกภาพเพียงด้านเดียวที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลทุกกลุ่มใน 7 อาชีพ

สมชาย ประกิตเจริญสุข (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 318 คน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า อายุของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกับพฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน (อายุงาน) ของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกับพฤติกรรมการทำงานและรายได้ (ต่อเดือน) ของบุคลากรสายการสอน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยานันท์ จิตรมานะศักดิ์ (2548) ได้ศึกษาการมอบอำนาจในงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคาร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 269 คน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและการมอบอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาได้ร้อยละ 9.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

วรรณะ บรรจง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยของนักศึกษาครูที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา กับนักศึกษาครูที่กำลังเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยภาคใต้ 5 แห่ง จำนวน 945 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 320 คน ชั้นปีที่ 3 จำนวน 308 คน และชั้นปีที่ 4 จำนวน 317 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์ที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัย ใช้โปรแกรม LISREL 8.72 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมครูนักวิจัยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรเอกลักษณ์นักศึกษาครู ความยึดมั่นผูกพันในบทบาท การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู จากโรงเรียนและจากครอบครัว ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันทำนายพฤติกรรมครูนักวิจัยได้ร้อยละ 66

วีรวรรณ สุทิน (2551) ได้ศึกษาอิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์กับกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 500 คน โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การรับรู้ความสามารถของครูในการสอน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .81 รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพสร้างสรรค์ การรับรู้ถึงการควบคุมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและการได้รับการ

ถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .36, .22, .10, .09, และ .07 ตามลำดับ

รัศมีพร พยุ่งพงษ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของครูวิชาชีพบัญชี กับกลุ่มตัวอย่างคือ ครูวิชาชีพบัญชีจำนวน 269 คน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ในกลุ่มรวมมี 3 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อการสอนวิชาชีพบัญชี การรับรู้ความสามารถของครูในการสอนวิชาชีพบัญชี และการสนับสนุนทางสังคมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูวิชาชีพบัญชีได้ร้อยละ 41

Barrick and Mount (1991) ได้ศึกษาวิจัยแบบอภิมานเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและเกณฑ์ผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการงาน ความสามารถในการฝึกอบรมและประวัติทางงานบุคคล โดยรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกว่า 231 เรื่อง โดยจัดแบ่งกลุ่มอาชีพออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่น วิศวกร สถาปนิก ทนายความ นักบัญชี ครู อาจารย์ แพทย์และรัฐมนตรี กลุ่มตำรวจ กลุ่มผู้บริหาร ซึ่งรวมถึงตั้งแต่หัวหน้าคนงานจนถึงผู้บริหารสูงสุด กลุ่มงานขายและกลุ่มงานที่ใช้ทักษะและกึ่งใช้ทักษะ เช่น เสมียน ผู้ช่วยพยาบาล เกษตรกร คนขับรถบรรทุก พนักงานรับโทรศัพท์ เป็นต้น พบว่า มีเพียงบุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึกเท่านั้นที่แสดงความสัมพันธ์กันกับเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ในทุกกลุ่มอาชีพสำหรับบุคลิกภาพด้านอื่นๆ ที่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับเกณฑ์การทำงาน ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ซึ่งจะมีความสามารถในการทำนายความสำเร็จในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม ได้แก่ กลุ่มผู้จัดการและกลุ่มงานขาย นอกจากนี้บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์และการแสดงตัวยังทำนายความสามารถในการฝึกอบรมได้อีกด้วย สำหรับบุคลิกภาพด้านอื่นๆ ยังมีความสัมพันธ์ที่ไม่เพียงพอที่จะสรุปว่ามีผลต่อเกณฑ์ผลการปฏิบัติงาน

Tett et al. (1991) ได้ศึกษาวิจัยแบบอภิมานเพื่อสรุปบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำนายผลการปฏิบัติงาน ได้รวบรวม 494 งานวิจัย พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในการทำนายผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวที่ .16 และด้านความอ่อนน้อมที่ .33 และเสนอว่าสามารถนำ การวัดบุคลิกภาพไปใช้เพื่อการคัดเลือกพนักงานได้อีกด้วย

Barrick and Mount (1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างระดับผู้จัดการและหัวหน้างานระดับต้น จำนวน 146 คน ในกลุ่มผู้ที่เข้ามารับการฝึกอบรมในแผนกฝึกอบรมการบริหารงานทหารอเมริกา พบว่าบุคลิกภาพด้านมี

จิตสำนึกและด้านการแสดงตัว จะมีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงานที่ .25 และ .14 ตามลำดับ และพบว่าบุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อมจะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีอิสระในการทำงานสูงจะมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า ผู้ที่มีอิสระในการทำงานน้อย

Mone (1994) ศึกษาเปรียบเทียบความเที่ยงตรงของการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง 2 แบบ เพื่อทำนายเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจจำนวน 252 คน จากการศึกษาพบว่า ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความเชื่อถือได้สูงสำหรับการทำนายเป้าหมายของบุคคลและผลการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการของความสามารถของตนเอง อย่างไรก็ตามกระบวนการของความสามารถของตนเองก็เป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญต่อผลที่มาจาก การรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายของบุคคล และผลการปฏิบัติงานต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

Albion (1999) ศึกษาความพร้อมของครูในการสอนโดยใช้เทคโนโลยีมีประเด็นหลักเรื่อง การเตรียมความพร้อมของระบบการศึกษา เริ่มจากครูต้องมีการเตรียมตัวการตัดสินใจที่จะใช้ระบบ ต้องมีการเปลี่ยนระบบการสอนและต้องมีตัวชี้วัดในระยะยาวในการศึกษาพฤติกรรมของครู ตัวชี้วัดความสำเร็จในอนาคตที่มีความสำคัญ คือ การวัดการรับรู้ความสามารถในวิชาชีพครูเรื่องการสอน ด้วยระบบเทคโนโลยี โดยได้วิจัยกับครูจำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถใน วิชาชีพครูส่งผลต่อความสามารถในการสอนด้วยระบบเทคโนโลยีและการฝึกฝนที่มีมากขึ้นจนครูมีความชำนาญในการสอนมากขึ้นสามารถเพิ่มขีดการรับรู้ความสามารถในวิชาชีพครูได้

Hurtz and Donovan (2000) ได้ทำการศึกษาแบบอภิมานเพื่อหาค่าประมาณการความ เที่ยงตรงของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ได้แก่ ความสามารถ ในงานและความสามารถในการฝึกอบรมและการทำนายผลการทำงานตามบริบทของงานกับ กลุ่มอาชีพต่างๆ ได้แก่ กลุ่มงานขาย กลุ่มงานบริการลูกค้า กลุ่มผู้จัดการและกลุ่มแรงงานทักษะและ กึ่งทักษะ พบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึก เท่านั้นที่มีความเหมาะสมในการใช้ประมาณ การค่าความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ โดยมีค่าอยู่ที่ .20 สำหรับบุคลิกภาพด้านอื่นๆ ยังไม่มีความคงที่ และมีค่าต่ำกว่าที่จะนำมาใช้งานได้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวไว้ข้างต้นสามารถสรุปเป็นตารางตัวแปรที่มีความ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนจำแนกตามรายนามผู้วิจัยดังตารางที่ 6

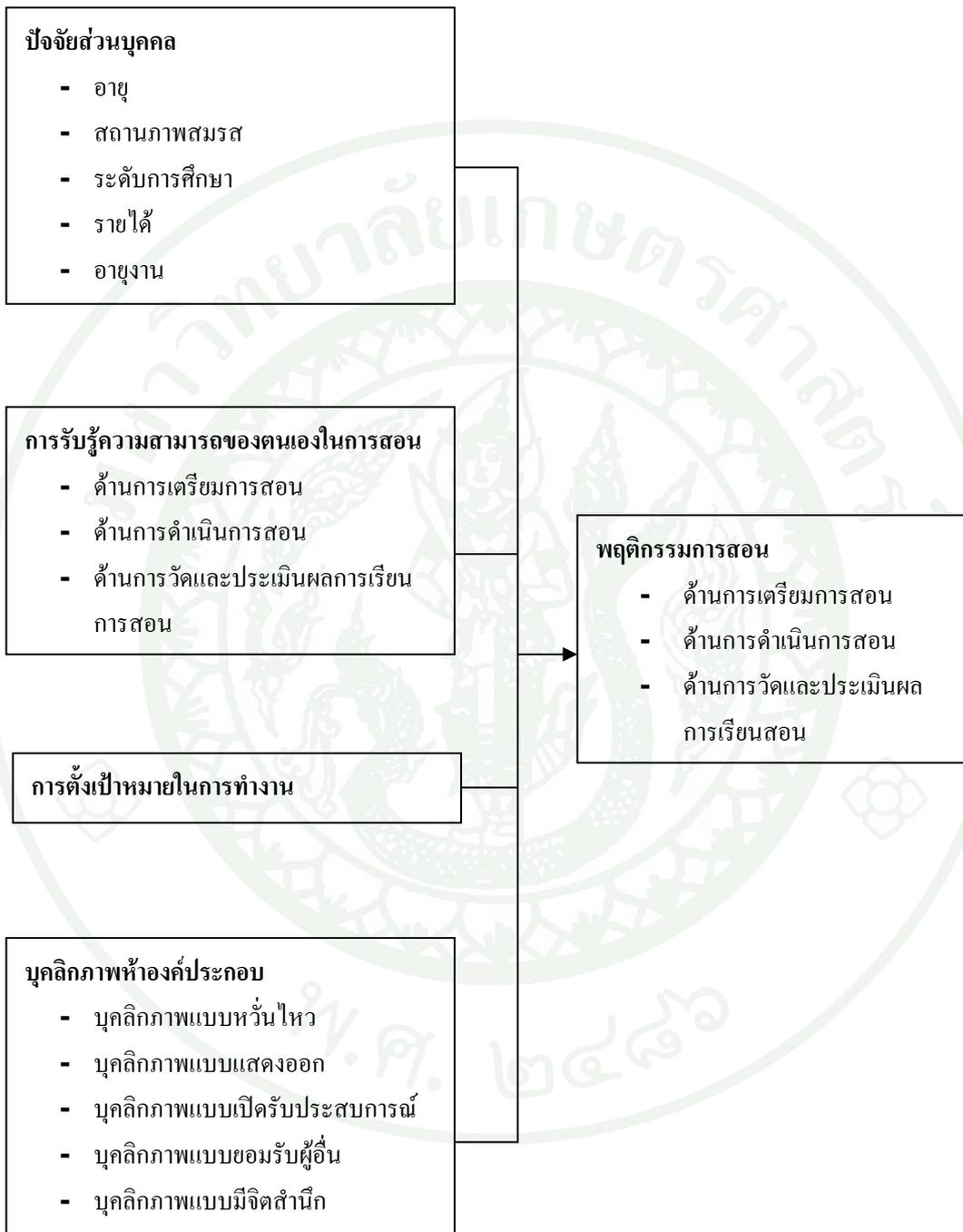
ตารางที่ 6 ตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนจำแนกตามรายนามผู้วิจัย

| รายนามผู้วิจัย | ปัจจัยส่วนบุคคล | | | | การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง | การตั้งเป้าหมาย ในการทำงาน | บุคลิกภาพห้ำ องค์ประกอบ |
|---------------------------------|-----------------|-------------|---------------|-------------------|---------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | อายุ | สถานภาพสมรส | ระดับการศึกษา | รายได้ อายุงาน | | | |
| ประ โยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2532) | | | ✓ | | ✓ | | |
| อุบล ภัศระ (2535) | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| จินตนา ชนันชัย (2537) | | | | ✓ | | ✓ | |
| ประธาร วสวานนท์ (2541) | | | | | | ✓ | |
| กาญจนา เหมะธร (2542) | ✓ | | | ✓ | | ✓ | |
| ชูชัย สมितिไกร (2547) | | | | | | | ✓ |
| สมชาย ประกิตเจริญสุข (2547) | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| ปิยานันท์ จิตรมานะศักดิ์ (2548) | | ✓ | | | | | |
| วรรณะ บรรจง (2551) | | | | | | ✓ | |
| วีรวรรณ สุทิน (2551) | | | | | | ✓ | ✓ |
| รัศมีพร พยุงพงษ์ (2553) | | | | | | ✓ | |
| Barrick and Mount (1991) | | | | | | | ✓ |
| Tett et al. (1991) | | | | | | | ✓ |
| Barrick and Mount (1993) | | | | | | | ✓ |
| Mone (1994) | | | | | | ✓ | |
| Albion (1999) | | | | | | ✓ | |
| Hurtz and Donovan (2000) | | | | | | | ✓ |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพงาน บุคลิกภาพห้ำหองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้ำหองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนได้



กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
4. ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนและพฤติกรรมการสอน รวมทั้งอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีขั้นตอนการศึกษาวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวน 573 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2553 (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553)

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (อ้างใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2540: 71) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ซึ่งกำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

แทนค่าลงในสูตร

$$n = \frac{573}{1+573 (0.05)^2}$$

$$= 235.56 \text{ คน}$$

จากผลการคำนวณดังกล่าว ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 236 คน

จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งอาจารย์ตามคณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีทั้งหมด 9 คณะ ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่นและ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละคณะดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคณะ

| คณะ | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|------------------------------------|------------|---------------|
| คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 51 | 21 |
| คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | 80 | 33 |
| คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | 21 | 9 |
| คณะบริหารธุรกิจ | 104 | 43 |
| คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 62 | 25 |
| คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 114 | 47 |
| คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ | 88 | 36 |
| คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น | 38 | 16 |
| คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ | 15 | 6 |
| รวม | 573 | 236 |

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากรายชื่อของอาจารย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ตลอดจนทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน อายุงาน ระดับชั้นที่สอน จำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์และจำนวนวิชาที่สอน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอน จำนวน 50 ข้อ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามหลักพฤติกรรมการสอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นข้อความทางบวก (Positive) ทุกข้อ ในการตอบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อยครั้ง ปฏิบัติบางครั้ง ปฏิบัตินานๆ ครั้งและไม่เคยปฏิบัติเลย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. ด้านการเตรียมการสอน | จำนวน 22 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 – 22 |
| 2. ด้านการดำเนินการสอน | จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 23 – 37 |
| 3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน | จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 38 – 50 |

เกณฑ์การให้คะแนน

| คำตอบ | ข้อความทางบวก |
|-------------------|---------------|
| ปฏิบัติทุกครั้ง | 5 คะแนน |
| ปฏิบัติบ่อยครั้ง | 4 คะแนน |
| ปฏิบัติบางครั้ง | 3 คะแนน |
| ปฏิบัตินานๆ ครั้ง | 2 คะแนน |
| ไม่เคยปฏิบัติเลย | 1 คะแนน |

การแปลผลคะแนน

การพิจารณาระดับพฤติกรรมการสอนในแต่ละด้านและโดยรวม ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ มีพฤติกรรมการสอนในด้านนั้นหรือโดยรวมไม่ดี มีพฤติกรรมการสอนในด้านนั้นหรือโดยรวมปานกลางและมีพฤติกรรมการสอนในด้านนั้นหรือโดยรวมดี โดยคำนวณจากสูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 107)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5-1}{3}$$

$$= 1.33$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวจะได้ช่วงของคะแนนและสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

| ช่วงคะแนน | การแปลความหมาย |
|-------------|--|
| 1.00 – 2.33 | มีพฤติกรรมการสอนในด้านนั้นหรือโดยรวมอยู่ในระดับไม่ดี |
| 2.34 – 3.67 | มีพฤติกรรมการสอนในด้านนั้นหรือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง |
| 3.68 – 5.00 | มีพฤติกรรมการสอนในด้านนั้นหรือโดยรวมอยู่ในระดับดี |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำนวน 71 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดของ Howard and Howard (2004) เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีให้เลือกตอบ 5 ระดับ เป็นข้อความทางบวก (Positive) จำนวน 55 ข้อและข้อความทางลบ (Negative) จำนวน 16 ข้อ ในการตอบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

| | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| บุคลิกภาพแบบห้วนไหว | จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 – 15 |
| บุคลิกภาพแบบแสดงออก | จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 16 – 30 |
| บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ | จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 31 – 41 |
| บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น | จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 42 – 46 |
| บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 47 – 71 |

ข้อความทางบวก (Positive) จำนวน 78 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 38, 39, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70 และ 71

เป็นข้อความทางลบ (Negative) จำนวน 16 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 3, 5, 12, 13, 31, 35, 36, 37, 40, 41, 42, 43, 50, 51 และ 56

เกณฑ์การให้คะแนน

| คำตอบ | ข้อความทางบวก | ข้อความทางลบ |
|----------------------|---------------|--------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 คะแนน | 1 คะแนน |
| เห็นด้วย | 4 คะแนน | 2 คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | 3 คะแนน | 3 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | 2 คะแนน | 4 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 คะแนน | 5 คะแนน |

การแปลผลคะแนน

การพิจารณาระดับบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ มีบุคลิกภาพในองค์ประกอบนั้นอยู่ในระดับต่ำ มีบุคลิกภาพในองค์ประกอบนั้นอยู่ในระดับปานกลางและมีบุคลิกภาพในองค์ประกอบนั้นอยู่ในระดับสูง โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 107)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวจะได้ช่วงของคะแนนและสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

| ช่วงคะแนน | การแปลความหมาย |
|-------------|--|
| 1.00 – 2.33 | มีบุคลิกภาพห้องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับต่ำ |
| 2.34 – 3.67 | มีบุคลิกภาพห้องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง |
| 3.68 – 5.00 | มีบุคลิกภาพห้องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการตั้งเป้าหมายในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Locke and Latham (1984) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นข้อความทางบวก (Positive) จำนวน 11 ข้อและข้อความทางลบ (Negative) จำนวน 4 ข้อ ในการตอบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความทางบวก (Positive) จำนวน 55 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 14 และ 15

ข้อความทางลบ (Negative) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 6, 12 และ 13

เกณฑ์การให้คะแนน

| คำตอบ | ข้อความทางบวก | ข้อความทางลบ |
|----------------------|---------------|--------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 คะแนน | 1 คะแนน |
| เห็นด้วย | 4 คะแนน | 2 คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | 3 คะแนน | 3 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | 2 คะแนน | 4 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 คะแนน | 5 คะแนน |

การแปลผลคะแนน

การพิจารณาระดับการตั้งเป้าหมาย ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ มีการตั้งเป้าหมายต่ำ มีการตั้งเป้าหมายปานกลางและมีการตั้งเป้าหมายสูง โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 107)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวจะได้ช่วงของคะแนนและสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

| ช่วงคะแนน | การแปลความหมาย |
|-------------|---|
| 1.00 – 2.33 | มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ |
| 2.34 – 3.67 | มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 3.68 – 5.00 | มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอยู่ในระดับสูง |

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน จำนวน 50 ข้อ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bandura (1986) และหลักพฤติกรรมกรรมการสอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดทุกข้อ ในการตอบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก มั่นใจว่าทำได้ ก่อนข้าง มั่นใจว่าทำได้ มั่นใจปานกลางว่าจะทำได้ ก่อนข้างมั่นใจว่าทำไม่ได้และมั่นใจว่าทำไม่ได้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. ด้านการเตรียมการสอน | จำนวน 23 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 – 23 |
| 2. ด้านการดำเนินการสอน | จำนวน 16 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 24 – 39 |
| 3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน | จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 40 – 50 |

เกณฑ์การให้คะแนน

| คำตอบ | ข้อความทางบวก |
|---------------------------|---------------|
| มั่นใจว่าทำได้ | 5 คะแนน |
| ก่อนข้างมั่นใจว่าทำได้ | 4 คะแนน |
| มั่นใจปานกลางว่าจะทำได้ | 3 คะแนน |
| ก่อนข้างมั่นใจว่าทำไม่ได้ | 2 คะแนน |
| มั่นใจว่าทำไม่ได้ | 1 คะแนน |

การพิจารณาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนแต่ละด้านและโดยรวม ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านนั้น หรือโดยรวมต่ำ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านนั้นหรือโดยรวมปานกลางและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านนั้นหรือโดยรวมสูง โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 107)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวจะได้ช่วงของคะแนนและสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

| ช่วงคะแนน | การแปลความหมาย |
|-------------|---|
| 1.0 – 2.33 | มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านนั้นหรือโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ |
| 2.34 – 3.67 | มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านนั้นหรือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง |
| 3.68 – 5.00 | มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านนั้นหรือโดยรวมอยู่ในระดับสูง |

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องในการใช้ภาษาและลักษณะของข้อคำถาม หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา โดยเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่า Item-Total Correlation และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามองค์ประกอบรายด้านและทั้งฉบับ โดยการหาค่า Alpha Coefficient ของ Cronbach ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ให้มีค่า Item-Total Correlation ตั้งแต่ 0.36 ขึ้นไป ซึ่งพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้จากตาราง Critical Values of r สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ Try Out จำนวน 30 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้เกณฑ์ให้มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (ดังมีรายละเอียดค่า Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่นในภาคผนวก ข) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นมีดังต่อไปนี้

3.1 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .970 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน มีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านดังต่อไปนี้

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1) ด้านการเตรียมการสอน | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952 |
| 2) ด้านการดำเนินการสอน | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .947 |
| 3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .922 |

3.2 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| 1) บุคลิกภาพแบบห้วนไหว | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .922 |
| 2) บุคลิกภาพแบบแสดงออก | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .945 |
| 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .819 |
| 4) บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .924 |
| 5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .955 |

3.3 แบบสอบถามการตั้งเป้าหมายในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .871

3.4 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .986 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน มีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------|--------------------------------|
| 1) ด้านการเตรียมการสอน | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .968 |
| 2) ด้านการดำเนินการสอน | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966 |

3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยมีแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เมื่อได้รับการอนุญาต ผู้วิจัยจึงดำเนินการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 300 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 252 ฉบับ จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 236 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.65 ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายและแปลความหมายข้อมูล

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ควบคู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้พยากรณ์ตัวแปรตามตัวหนึ่งซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป



บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้ำ
องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อ
พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ
วิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน (n=236)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 107 | 45.3 |
| หญิง | 129 | 54.7 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี | 30 | 12.7 |
| 31 – 40 ปี | 90 | 38.1 |
| 41 – 50 ปี | 59 | 25.0 |
| ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป | 57 | 24.2 |
| Mean = 41.46 ปี S.D. = 9.40 Min = 24.83 ปี Max = 60.17 ปี | | |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 28 | 11.9 |
| ปริญญาโท | 202 | 85.6 |
| ปริญญาเอก | 6 | 2.5 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 122 | 51.7 |
| สมรส | 107 | 45.3 |
| หม้าย/หย่าร้าง | 7 | 3.0 |

ตารางที่ 8 (ต่อ)

| (n=236) | | |
|---|---------|--------|
| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวนคน | ร้อยละ |
| รายได้ | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 | 3 | 1.3 |
| 10,001 – 20,000 | 88 | 37.3 |
| 20,001 – 30,000 | 57 | 24.1 |
| 30,001 – 40,000 | 56 | 23.7 |
| 40,001 – 50,000 | 24 | 10.2 |
| ตั้งแต่ 50,001 ขึ้นไป | 8 | 3.4 |
| Mean = 28,185.13 บาท S.D. = 13,898.80 Min = 8,500 บาท Max = 120,000 บาท | | |
| อายุงาน | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี | 115 | 48.7 |
| 11 – 20 ปี | 56 | 23.7 |
| 21 – 30 ปี | 46 | 19.5 |
| ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป | 19 | 8.1 |
| Mean = 13.76 ปี S.D. = 10.27 Min = 0.25 ปี Max = 36.00 ปี | | |

จากตารางที่ 8 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 236 คน เมื่อพิจารณาจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 41.46 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด มีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 สถานภาพเป็นโสดมากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีรายได้เฉลี่ยเท่ากับ 28,185.13 บาท และมีอายุงานเฉลี่ยเท่ากับ 13.76 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนและพฤติกรรม การสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| (n=236) | | | |
|--|------|------|-------|
| ตัวแปร | Mean | S.D. | ระดับ |
| บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ | | | |
| บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว | 2.24 | 0.58 | ต่ำ |
| บุคลิกภาพแบบแสดงออก | 4.01 | 0.41 | สูง |
| บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ | 3.74 | 0.45 | สูง |
| บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น | 4.05 | 0.42 | สูง |
| บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | 4.29 | 0.41 | สูง |
| การตั้งเป้าหมายในการทำงาน | 3.98 | 0.39 | สูง |
| การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน | | | |
| ด้านการเตรียมการสอน | 4.32 | 0.46 | สูง |
| ด้านการดำเนินการสอน | 4.27 | 0.46 | สูง |
| ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน | 4.24 | 0.52 | สูง |
| การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวม | 4.29 | 0.45 | สูง |
| พฤติกรรมการสอน | | | |
| ด้านการเตรียมการสอน | 4.27 | 0.48 | ดี |
| ด้านการดำเนินการสอน | 4.24 | 0.41 | ดี |
| ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน | 4.15 | 0.47 | ดี |
| พฤติกรรมการสอน โดยรวม | 4.23 | 0.41 | ดี |

จากตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง

โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.05, 4.01 และ 3.74 ตามลำดับ และมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ำหวอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24

ในส่วนของการตั้งเป้าหมายในการทำงานอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนในแต่ละด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32, 4.27 และ 4.24 ตามลำดับ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีพฤติกรรมการสอนโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการสอนในแต่ละด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีพฤติกรรมการสอนในด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 4.24 และ 4.15 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยที่ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวน้ำหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้

ความสามารถของตนเองในการสอนซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนในด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอนและด้านการวัดและประเมินผล การเรียนการสอน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการวิเคราะห์การถดถอยพหุที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน เพื่อที่ว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 หรือไม่ เพราะถ้าตัวแปรอิสระต่างๆ ไม่เป็นอิสระต่อกันแล้วจะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้ เกิดปัญหาที่เรียกว่า “Multicollinearity Problem” ขึ้นได้ และจะทำให้ไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์ดังกล่าวได้ ซึ่งถ้าเกิดปัญหานี้ขึ้นจะต้องแก้ไขด้วยการตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงออกไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548: 77, 84)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

| | | |
|------|---------|-----------------------------|
| n | หมายถึง | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| Mean | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย |
| Min | หมายถึง | ค่าต่ำสุด |
| Max | หมายถึง | ค่าสูงสุด |
| S.D. | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| Sig | หมายถึง | ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ |

| | | |
|-------------------------------|---------|---|
| R | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ |
| R ² | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ |
| R ² _{adj} | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว |
| b | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| a | หมายถึง | ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ |
| Beta | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| SEb | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b |
| t | หมายถึง | ค่าสถิติ t ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยแต่ละตัว |
| F _{Overall} | หมายถึง | ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์ |
| Sig F | หมายถึง | ระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่า F |
| * | หมายถึง | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| ** | หมายถึง | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

ตารางที่ 10 ระดับการวัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

| ตัวแปร | ระดับการวัด (Level of Measurement) |
|--|--|
| ปัจจัยส่วนบุคคล | |
| อายุ | มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) |
| ระดับการศึกษา | มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) 0 = ระดับปริญญาตรี 1 = ระดับสูงกว่าปริญญาตรี |
| สถานภาพสมรส | มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) 0 = โสด 1 = สมรส |
| รายได้ | มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) |
| อายุงาน | มาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) |
| บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ | |
| บุคลิกภาพแบบห้วนไหว | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| บุคลิกภาพแบบแสดงออก | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| การตั้งเป้าหมายในการทำงาน | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน | |
| ด้านการเตรียมการสอน | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| ด้านการดำเนินการสอน | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวม | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| ตัวแปร | ระดับการวัด (Level of Measurement) |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| พฤติกรรมการสอน | |
| ด้านการเตรียมการสอน | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| ด้านการดำเนินการสอน | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |
| พฤติกรรมการสอน โดยรวม | มาตราอันตรภาค (Interval Scale) |

จากตารางที่ 10 เนื่องจากตัวแปรอิสระระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสมีระดับการวัดอยู่ในมาตรานามบัญญัติ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำไปใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับตัวแปรอิสระระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสให้เป็นตัวแปรหุ่นดังนี้

ตัวแปรระดับการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดให้ ระดับปริญญาตรีเป็น 0 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็น 1

ตัวแปรสถานภาพสมรสผู้วิจัยกำหนดให้ สถานภาพโสดเป็น 0 และสถานภาพสมรสเป็น 1

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| | อายุ | ระดับการศึกษา | สถานภาพสมรส | รายได้ | อายุงาน | บุคลิกภาพแบบ | | | | | การตั้งเป้าหมายในการทำงาน | การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน | | |
|-------------------------------------|------------------------|---------------|-------------|--------|---------|--------------|---------|-------------------|---------------|------------|---------------------------|-------------------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| | | | | | | หน้าไหว | แสดงออก | เปิดรับประสบการณ์ | ยอมรับผู้อื่น | มีจิตสำนึก | | ด้านการเตรียมการสอน | ด้านการดำเนินการสอน | ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน |
| อายุ | | | | | | | | | | | | | | |
| ระดับการศึกษา | .009 | | | | | | | | | | | | | |
| สถานภาพสมรส | .441** | .066 | | | | | | | | | | | | |
| รายได้ | .665** | .092 | .403** | | | | | | | | | | | |
| อายุงาน | .849** | -.072 | .439** | .654** | | | | | | | | | | |
| บุคลิกภาพแบบ | หน้าไหว | -.186** | -.028 | -.090 | -.136* | -.116 | | | | | | | | |
| | แสดงออก | -.042 | -.010 | .038 | .051 | -.066 | -.245** | | | | | | | |
| | เปิดรับประสบการณ์ | .053 | .001 | -.021 | .106 | .024 | -.416** | .251** | | | | | | |
| | ยอมรับผู้อื่น | .132* | .001 | .051 | .147* | .106 | -.502** | .468** | .481** | | | | | |
| | มีจิตสำนึก | .144* | .076 | .068 | .060 | .022 | -.409** | .460** | .268** | .489** | | | | |
| การตั้งเป้าหมายในการทำงาน | .104 | .106 | .128* | .108 | .035 | -.365** | .424** | .357** | .566** | .556** | | | | |
| การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน | ด้านการเตรียมการสอน | .046 | .069 | .087 | .063 | -.033 | -.360** | .313** | .254** | .366** | .582** | .528** | | |
| | ด้านการดำเนินการสอน | .019 | .021 | .124 | .010 | -.036 | -.298** | .384** | .243** | .366** | .518** | .468** | .836** | |
| | ด้านการวัดและประเมินผล | .012 | .057 | .064 | -.031 | -.045 | -.338** | .330** | .233** | .318** | .495** | .454** | .851** | .876** |
| | การเรียนการสอน | | | | | | | | | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องปฏิบัติการ ประกอบการตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องปฏิบัติการ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกและเชิงลบกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องมีค่าความสัมพันธ์กันไม่เกิน .80 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548: 77, 84) ซึ่งจากตารางที่ 11 พบว่า มีตัวแปรอิสระคือ อายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอายุงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถึง .849 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 และจากตารางแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอายุมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ มากกว่าตัวแปรอายุงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตัดตัวแปรอายุออกไป นอกจากนั้นยังพบว่าตัวแปรอิสระการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านการเตรียมการสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและด้านการดำเนินการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเท่ากับ .856 และ .831 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 รวมทั้งตัวแปรอิสระการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านการดำเนินการสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเท่ากับ .876 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่ศึกษาด้านย่อยของตัวแปรอิสระการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน (ด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน) และรวมกลุ่มตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนเป็นตัวแปรหลัก จากนั้นจึงนำไปหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระใหม่ซึ่งได้ค่าความสัมพันธ์ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครหลังจกตัดตัวแปรอายุและรวมกลุ่มตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน

| ระดับการศึกษา | สถานภาพสมรส | รายได้ | อายุงาน | บุคลิกภาพแบบ ห้วนไหว | บุคลิกภาพแบบ แสดงออก | บุคลิกภาพแบบ เปิดรับ ประสบการณ์ | บุคลิกภาพ แบบยอมรับ ผู้อื่น | บุคลิกภาพ แบบมี จิตสำนึก | การตั้งเป้าหมาย ในการทำงาน | การรับรู้ ความสามารถของ ตนเองในการ สอน |
|---|-------------|--------|---------|-------------------------|-------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---|
| ระดับการศึกษา | | | | | | | | | | |
| สถานภาพสมรส | .066 | | | | | | | | | |
| รายได้ | .092 | .403** | | | | | | | | |
| อายุงาน | -.072 | .439** | .654** | | | | | | | |
| บุคลิกภาพแบบห้วนไหว | -.028 | -.090 | -.136* | -.116 | | | | | | |
| บุคลิกภาพแบบแสดงออก | -.010 | .038 | .051 | -.066 | -.245** | | | | | |
| บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์ | .001 | -.021 | .106 | .024 | -.416** | .251** | | | | |
| บุคลิกภาพแบบยอมรับ ผู้อื่น | .001 | .051 | .147* | .106 | -.502** | .468** | .481** | | | |
| บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | .076 | .068 | .060 | .022 | -.409** | .460** | .268** | .489** | | |
| การตั้งเป้าหมายในการทำงาน | .106 | .128* | .108 | .035 | -.365** | .424** | .357** | .566** | .556** | |
| การรับรู้ความสามารถของ ตนเองในการสอน | .054 | .098 | .025 | -.039 | -.352** | .357** | .258** | .373** | .509** | .517** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน หลังจากตัดตัวแปรอายุและรวมกลุ่มตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและเชิงลบกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องมีค่าความสัมพันธ์กันไม่เกิน .80 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548: 77, 84) ซึ่งผลจากตารางที่ 12 พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำตัวแปรอิสระทั้งหมดมาวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ต่อไปได้

2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอน โดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอน โดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

(n=236)

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | SEb | Beta | t | Sig |
|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|-------------------------------|--------------|------|
| การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน | .494 | .051 | .554 | 9.722 | .000 |
| บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | .207 | .056 | .212 | 3.728 | .000 |
| อายุงาน | .004 | .002 | .097 | 2.073 | .039 |
| ค่าคงที่ | 1.161 | .215 | | | |
| R = .702 | R ² = .492 | R ² _{adj} = .486 | F _{Overall} = 74.986 | Sig F = .000 | |

จากตารางที่ 13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการสอน โดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และอายุงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมได้ร้อยละ 48.6 ($R^2_{adj} = .486$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .702 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวม มาเขียนเป็นสมการจะได้สมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการสอน โดยรวม} = 1.161 + .494 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน}) + .207 (\text{บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก}) + .004 (\text{อายุงาน})$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{พฤติกรรมการสอนโดยรวม}} = .554 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน}) + .212 (\text{บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก}) + .097 (\text{อายุงาน})$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุงานตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร

| (n=236) | | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|-------------------------------|--------------|------|
| ตัวแปรพยากรณ์ | b | SEb | Beta | t | Sig |
| การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน | .486 | .061 | .482 | 7.974 | .000 |
| บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | .260 | .067 | .236 | 3.911 | .000 |
| อายุงาน | .006 | .002 | .128 | 2.576 | .011 |
| ค่าคงที่ | .979 | .257 | | | |
| R = .656 | R ² = .430 | R ² _{adj} = .423 | F _{Overall} = 58.338 | Sig F = .000 | |

จากตารางที่ 14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวน้าว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนได้ร้อยละ 43.0 (R²_{adj} = .430) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .656 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนมาเขียนเป็นสมการจะได้สมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน} = .979 + .486 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน}) + .260 (\text{บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก}) + .006 (\text{อายุงาน})$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน}} = .482 \text{ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน)} \\ + .236 \text{ (บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก)} + .128 \text{ (อายุงาน)}$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุงานตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| (n=236) | | | | | |
|-------------------------------------|-------|-----------------------|--------------------------------------|-------------------------------|--------------|
| ตัวแปรพยากรณ์ | b | SEb | Beta | t | Sig |
| การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน | .440 | .056 | .484 | 7.905 | .000 |
| บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | .223 | .061 | .224 | 3.662 | .000 |
| ค่าคงที่ | 1.393 | .234 | | | |
| R = .639 | | R ² = .409 | R ² _{adj} = .403 | F _{Overall} = 80.466 | Sig F = .000 |

จากตารางที่ 15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนได้ร้อยละ 40.9 (R²_{adj} = .409) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ

.639 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนมาเขียนเป็นสมการจะได้สมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอน} = 1.393 + .440 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน}) + .223 (\text{บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก})$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอน}} = .484 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน}) + .224 (\text{บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก})$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

(n=236)

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | SEb | Beta | t | Sig |
|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|--------------------------------|--------------|------|
| การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน | .619 | .054 | .596 | 6.347 | .000 |
| ค่าคงที่ | 1.492 | .235 | | | |
| R = .596 | R ² = .356 | R ² _{adj} = .353 | F _{Overall} = 129.079 | Sig F = .000 | |

จากตารางที่ 16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนสามารถพยากรณ์พฤติกรรม การสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้ร้อยละ 35.3 ($R^2_{adj} = .353$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .596 เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมาเขียนเป็นสมการจะได้สมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน} = 1.492 + .619 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน})$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน}} = .596 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน})$$

ผู้วิจัยขอเสนอผลสรุปของตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมและรายด้านของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

ตารางที่ 17 สรุปตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมและรายด้านของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| ตัวแปรอิสระ | พฤติกรรมการสอน | | | |
|--|----------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
| | โดยรวม | ด้านการ เตรียมการ สอน | ด้านการ ดำเนินการ สอน | ด้านการวัดและ ประเมินผล การเรียนการสอน |
| ปัจจัยส่วนบุคคล | - | - | - | - |
| ระดับการศึกษา | - | - | - | - |
| สถานภาพสมรส | - | - | - | - |
| รายได้ | - | - | - | - |
| อายุงาน | ✓ | ✓ | - | - |
| บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ | - | - | - | - |
| บุคลิกภาพแบบห้วนไหว | - | - | - | - |
| บุคลิกภาพแบบแสดงออก | - | - | - | - |
| บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ | - | - | - | - |
| บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น | - | - | - | - |
| บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | ✓ | ✓ | ✓ | - |
| การตั้งเป้าหมายในการทำงาน | - | - | - | - |
| การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

บุคลิกภาพห้องค้้ประกอบ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.05, 4.01 และ 3.74 ตามลำดับ และมีบุคลิกภาพแบบหัวน้้ใจอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24

การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) เนื่องจากลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษา รวมทั้งชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถจบการศึกษาและนำความรู้ความสามารถของตนไปใช้ในการประกอบอาชีพต่อไป ดังนั้นอาจารย์จำเป็นต้องมีความสามารถในวิชาชีพที่สอน เพื่อที่จะได้สามารถถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ประกอบกับการที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก เพื่อให้งานในภาระหน้าที่ส่วนใหญ่ประสบผลสำเร็จจึงส่งผลให้อาจารย์จำเป็นต้องมีระเบียบวินัย มีระเบียบแบบแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีความรับผิดชอบต่อน้้ที่ของตนเองและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งยังต้องมีความรอบคอบในเรื่องต่างๆ เพื่อมิให้เกิดการผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Mathis (1979: 8 - 25) ที่ได้เสนอแบบของพฤติกรรมการสอนของครูไว้ว่าต้องมีระเบียบวินัยในชั้นเรียนและสอดคล้องกับที่ Howard and Howard (1995: 7) กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกนั้นจะเป็นคนที่มีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเองและมีความรอบคอบ

ในด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) เนื่องจากบทบาทของอาจารย์ที่ต้องดำเนินการสอน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้เรียนที่มีความหลากหลาย รวมทั้งการที่ผู้เรียนแต่ละคนต่างก็มีความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันไป จึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต้องปรับตัวและเรียนรู้ที่จะยอมรับในความหลากหลายเหล่านั้น พร้อมทั้งเข้าใจในความต้องการ ความสนใจหรือความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล จึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องตามที่ Howard and Howard (2004: 5) กล่าวไว้ว่า บทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ครู นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมการสอนของครู

ตามที่ Mathis (1979: 8 - 25) ได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมการสอนของครูต้องเอาใจใส่ในความต้องการ ความสนใจและปัญหาของนักเรียน มีความมั่นคงในงานด้านการสอน มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความต้องการของเด็ก

การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบแสดงออกอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) เนื่องมาจากบทบาทของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลเป็นจำนวนมากทั้งกับนักเรียน เพื่อนอาจารย์ด้วยกัน ผู้ปกครองหรือกับบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกอยู่ในระดับสูง ประกอบกับลักษณะบุคลิกภาพด้านนี้ที่แสดงถึงความเป็นมิตรเป็นคุณลักษณะที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้สอนมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับนักเรียน อันจะก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันที่ดี ซึ่งตรงกับหลักการสอนในระดับอุดมศึกษาที่ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544: 81) กล่าวว่า ผู้สอนควรรู้จักนักเรียนเพื่อทราบภูมิหลัง พื้นฐานความรู้ ความสนใจและเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอนจึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบแสดงออกอยู่ในระดับสูง

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.74) เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีต่างๆ และความก้าวหน้าทางวิชาการมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้ผู้ที่ เป็นอาจารย์จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เปิดรับประสบการณ์ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีเหล่านี้ และนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียน การสอน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ำหวายอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24) เนื่องจากพฤติกรรมการสอนที่ดีควรมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความต้องการของเด็ก (Mathis, 1979: 8 - 25) ซึ่งสอดคล้องกับบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบหัวน้ำหวายอยู่ในระดับต่ำตามที่ Howard and Howard (2004: 3) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Resilient) คือ เป็นผู้ที่มิระดับของความมีเหตุผลมากกว่าคนส่วนใหญ่และดูเหมือนว่าในบางครั้งจะไม่ถูกกระทบกระเทือนจากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น นอกจากนั้นจากการที่ลักษณะงานของผู้เป็นอาจารย์ซึ่งมีภาระงานเป็นจำนวนมาก ผู้เป็นอาจารย์จึงต้องสามารถเผชิญกับความเครียดได้ดี รวมทั้งไม่ท้อแท้ต่อสิ่งต่างๆ โดยง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ท้อแท้ต่อการที่จะส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจึงมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ำหวายในระดับต่ำ

การตั้งเป้าหมายในการทำงาน

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน คือ ให้เป็นแหล่งการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีเชิงบูรณาการที่มีความเข้มแข็งด้านวิชาการตามมาตรฐานการศึกษาศาถล เป็นที่พึ่งของสังคมทั้งในและต่างประเทศที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการในเชิงวิชาการและเชิงธุรกิจสัมพันธ์ระดับนานาชาติและผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์และมีศักยภาพในการสร้างงานอาชีพที่สามารถแข่งขันได้และมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรและองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553 ก) จึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีเป้าหมายที่ชัดเจน ประกอบกับลักษณะงานของอาจารย์ต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ดังที่ Ramsden (2003: 86-99) ได้กล่าวไว้ว่า การสอนอย่างมีคุณภาพในระดับอุดมศึกษานั้นมีหลักการที่สำคัญ คือ การมีเป้าหมายในการสอนที่ชัดเจนและท้าทายความสามารถของผู้เรียน เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในแต่ละรายวิชาหรือในแต่ละคาบเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการดำเนินการสอนและการวัดและประเมินผลการสอนในลำดับต่อไป

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32, 4.27 และ 4.24 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประเด็นทางยุทธศาสตร์ในการเพิ่มศักยภาพของอาจารย์บุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553ข) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ผู้สอนโดยเริ่มตั้งแต่การมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่มีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกอย่างชัดเจน จากนั้นทางมหาวิทยาลัยยังให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาโดยมีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งช่วยให้อาจารย์ได้เรียนรู้และได้เห็นประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับพื้นฐานการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ Bandura (1986: 399 – 401) ได้เสนอไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีพื้นฐานมาจากปัจจัยหลัก 4 ประการ ซึ่งปัจจัยประการหนึ่งก็คือ การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น นอกจากนี้เมื่ออาจารย์มีอายุ

งานเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไปด้วย จึงทำให้อาจารย์เกิดการเรียนรู้ และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถเตรียมการสอนดำเนินการสอนและวัดและประเมินผลการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นได้ จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความรู้ความสามารถของตนเองในการสอนอยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีพฤติกรรมการสอนโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีพฤติกรรมการสอนในด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 4.24 และ 4.15 ตามลำดับ เนื่องจากการที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจัดเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาเป็นเวลาช้านาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553) ประกอบกับการมีเป้าประสงค์ให้เป็นแหล่งการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีเชิงบูรณาการ ผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์และมีศักยภาพและยุทธศาสตร์ และมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรและองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553) และมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสากล (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553) มหาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นต้องมีกระบวนการคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคัดเลือกอาจารย์เข้ามาดำเนินการสอนในมหาวิทยาลัยแล้ว ยังมีนโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งเห็นได้จากการที่มียุทธศาสตร์ในการเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553) และได้ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานเพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสอน เช่น การจัดทำประมวลรายวิชา การออกข้อสอบ เทคนิคการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน เป็นต้น รวมทั้งมีการจัดหาทุนให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองอีกด้วย ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับดี

จากการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอน โดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการสอน โดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอน โดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอน โดยรวมได้ร้อยละ 48.6 ($R^2_{adj} = .486$)

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการสอน โดยรวมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ดีที่สุดในเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุงานตามลำดับ ซึ่งการที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนนั้นสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอน โดยรวมได้ดีที่สุดนั้นเนื่องมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมของบุคคล คือ ถ้าบุคคลใดมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสูง บุคคลนั้นจะมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ สูงหรือดีขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถในการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นน้อยหรือแย่ลงหรืออาจไม่ทำพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้ (Bandura, 1986: 395) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ หากอาจารย์ผู้สอนมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนสูงก็ส่งผลให้อาจารย์มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการสอนที่ดีตามไปด้วย ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนจึงสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอน โดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ดีที่สุดในนี้ ผลการวิจัยได้สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณะ บรรจง (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยของนักศึกษาครูที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา กับนักศึกษาครูที่กำลังเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยภาคใต้ 5 แห่ง จำนวน 945 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมครูนักวิจัยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรเอกลักษณ์นักศึกษาครู ความยึดมั่นผูกพันในบทบาท การรับรู้ความสามารถของ

ตนในการเป็นครุณักวิจัย การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู จากโรงเรียนและจากครอบครัว ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันทำนายพฤติกรรมครุณักวิจัยได้ร้อยละ 66 และสอดคล้องกับการศึกษาของ รัศมีพร พงษ์พงษ์ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของครุวิชาชีพบัญชีกับกลุ่มตัวอย่างคือ ครุวิชาชีพบัญชี จำนวน 269 คน ผลการวิจัยพบว่า ในกลุ่มรวมมี 3 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อการสอนวิชาบัญชี การรับรู้ความสามารถของครุในการสอนวิชาบัญชีและการสนับสนุนทางสังคมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครุวิชาชีพบัญชีได้ร้อยละ 41 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Albion (1999) ที่ศึกษาความพร้อมของครุในการสอนโดยใช้เทคโนโลยีมีประเด็นหลักเรื่องการเตรียมความพร้อมของระบบการศึกษา เริ่มจากครุต้องมีการเตรียมตัวการตัดสินใจที่จะใช้ระบบต้องมีการเปลี่ยนระบบการสอนและต้องมีตัวชี้วัดในระยะยาวในการศึกษาพฤติกรรมของครุ ตัวชี้วัดความสำเร็จในอนาคตที่มีความสำคัญ คือ การวัดการรับรู้ความสามารถในวิชาชีพครูเรื่องการสอนด้วยระบบเทคโนโลยี โดยได้วิจัยกับครุจำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถในวิชาชีพครูส่งผลต่อความสามารถในการสอนด้วยระบบเทคโนโลยีและการฝึกฝนที่มีมากขึ้นจนครุมีความชำนาญในการสอนมากขึ้นสามารถเพิ่มขีดการรับรู้ความสามารถในวิชาชีพครูได้

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกนั้นจะเป็นคนที่มีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเองและมีความรอบคอบ (Howard and Howard, 1995: 7) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษา รวมทั้งชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมให้กับผู้เรียน อาจารย์จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการสอน เพื่อที่จะได้สามารถถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ประกอบกับการที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมากทั้งในส่วนของการงานด้านการสอนและการงานที่นอกเหนือจากการสอน จึงส่งผลให้อาจารย์จำเป็นต้องมีระเบียบวินัยในการจัดระเบียบความสำคัญของงานและการแบ่งเวลาอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังต้องมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ รวมไปถึงการต้องมีความรอบคอบในเรื่องต่างๆ เพื่อมิให้เกิดการปลุกฝังหรือถ่ายทอดความรู้ที่ไม่ถูกต้องให้กับผู้เรียน

ผลการวิจัยดังกล่าวได้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของชูชัย สมิทธิไกร (2547) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในหลายอาชีพ กลุ่ม

ตัวอย่างทั้งสิ้น 2,518 คน จากอาชีพต่างๆ 7 อาชีพ ได้แก่ เกษษกร ครู พนักงานธนาคาร พนักงานโรงแรม ทันตแพทย์ พนักงานขาย และเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นบุคลิกภาพเพียงด้านเดียวที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลทุกกลุ่มใน 7 อาชีพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Barrick and Mount (1991) ได้ศึกษาวิจัยแบบอภิมานเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและเกณฑ์ผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในงาน ความสามารถในการฝึกอบรมและประวัติทางงานบุคคล โดยรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกว่า 231 เรื่อง โดยจัดแบ่งกลุ่มอาชีพออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่น วิศวกร สถาปนิก ทนายความ นักบัญชี ครู อาจารย์ แพทย์และรัฐมนตรี กลุ่มตำรวจ กลุ่มผู้บริหาร ซึ่งรวมตั้งแต่หัวหน้าคนงานจนถึงผู้บริหารสูงสุด กลุ่มงานขายและกลุ่มงานที่ใช้ทักษะและกึ่งใช้ทักษะ เช่น เสมียน ผู้ช่วยพยาบาล เกษตรกร คนขับรถบรรทุก พนักงานรับโทรศัพท์ เป็นต้น พบว่า มีเพียงบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเท่านั้นที่แสดงความสัมพันธ์กับเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านในทุกกลุ่มอาชีพและผลการศึกษาวิจัยของ Hurtz and Donovan (2000) ที่ได้ทำการศึกษาแบบอภิมานเพื่อหาค่าประมาณการความเที่ยงตรงของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ได้แก่ ความสามารถในงานและความสามารถในการฝึกอบรมและการทำนายผลการทำงานตามบริบทของงาน กับกลุ่มอาชีพต่างๆ ได้แก่ กลุ่มงานขาย กลุ่มงานบริการลูกค้า กลุ่มผู้จัดการและกลุ่มแรงงานทักษะและกึ่งทักษะ พบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเท่านั้นที่มีความเหมาะสมในการใช้ประมาณการค่าความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ โดยมีค่าอยู่ที่ .20

การที่อายุงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอน โดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ เนื่องจากการที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประเด็นทางยุทธศาสตร์ในการเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553ข) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ผู้สอน โดยมีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ จึงส่งผลให้เมื่ออาจารย์มีอายุงานเพิ่มมากขึ้นก็ยังมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ประกอบกับการที่อายุงานเพิ่มขึ้นก็ส่งผลให้อาจารย์เพิ่มพูนทักษะและความชำนาญในศาสตร์การสอนของตนเพิ่มมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ผลการวิจัยได้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอุบล ภัศระ (2535) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาซึ่งพบว่า ตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมตามคำรายงานของตัวเอง คือ ปัจจัยจิตใจ วุฒิการศึกษาและปัจจัยสุขศาสตร์ ส่วนตัวพยากรณ์ที่สำคัญตามคำรายงานของผู้บริหาร คือ ปัจจัยสุขศาสตร์ วุฒิการศึกษาและอายุราชการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร รายได้ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวทำนายที่ดีของพฤติกรรมการ

ทำงานของครูและสอดคล้องกับการศึกษาของประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2532) ที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู จำนวน 17 แห่ง โดยมีตัวแปรพยากรณ์แบ่งออกเป็นตัวแปรภายนอก ได้แก่ องค์ประกอบด้านภูมิหลังของอาจารย์ประกอบด้วยตัวแปร ผลการเรียนรู้ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน ตัวแปรภายใน ได้แก่ องค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะของอาจารย์ ด้านความรักความศรัทธาในอาชีพ ด้านเจตคติของอาจารย์ต่อนักศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ด้านความเป็นนักวิชาการ ด้านสมรรถภาพในการใช้สื่อการสอนและด้านบรรยากาศในการเรียนการสอน ส่วนตัวแปรเกณฑ์ที่ใช้เป็นเกณฑ์ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการสอนได้ประมาณร้อยละ 53

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนได้ร้อยละ 43.0 ($R^2_{adj} = .430$)

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุงานตามลำดับ ซึ่งการที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนนั้นสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนได้มากที่สุดอาจเนื่องมาจากการที่การรับรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็นตัวกำหนดหรือมีผลต่อบุคคลในด้านต่างๆ อาทิ ในด้านพฤติกรรมการเลือก บุคคลที่มีการรับรู้

ความสามารถในตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (Bandura, 1986: 393) ดังนั้นอาจารย์ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงก็จะเตรียมการสอน โดยเลือกที่จะกำหนดรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการสอนไว้ล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เลือกวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เลือกสื่อการสอนที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เนื้อหาที่จะสอน เลือกวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและรายวิชา เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้การสอนเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ดีสอดคล้องกันและได้เนื้อหาครบถ้วน โดยเฉพาะจุดสำคัญต่างๆ ที่ควรเน้น ทั้งยังช่วยให้ประหยัดเวลา ใช้เวลาทุกนาทีได้อย่างคุ้มค่า (ชมขนาด เชื้อสุวรรณทวี, 2542: 27) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของประธาร วสวนนท์ (2541) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการวางแผนการสอนของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ที่สอนระดับมัธยมศึกษาภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2540 จำนวน 485 คน ผลการวิจัยพบว่า เจตนาที่จะวางแผนการสอน การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมและพฤติกรรมการสอนในอดีต ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการวางแผนการสอนคาบแรกของสัปดาห์ได้ร้อยละ 85.19 พยากรณ์พฤติกรรมการไม่วางแผนการสอนคาบแรกของสัปดาห์ได้ร้อยละ 66.39 และโดยภาพรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 77.11 โดยที่มีพฤติกรรมการวางแผนการสอนในอดีตและการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม พยากรณ์พฤติกรรมการวางแผนการสอนเฉพาะคาบแรกของสัปดาห์ได้และเจตนาที่จะวางแผนการสอน การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมและพฤติกรรมการสอนในอดีต ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการวางแผนการสอนตลอดหนึ่งสัปดาห์ได้ร้อยละ 58.98 โดยที่มีพฤติกรรมการวางแผนการสอนในอดีตเพียงตัวเดียวที่พยากรณ์พฤติกรรมการวางแผนการสอนตลอดหนึ่งสัปดาห์

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกนั้นจะเป็นคนที่มีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเองและมีความรอบคอบ (Howard and Howard, 1995: 7) คุณลักษณะเหล่านี้มีความเกี่ยวเนื่องกับพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน การที่จะมีพฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนที่ดีได้นั้น อาจารย์ผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการเตรียมการสอน โดยความสามารถนี้จะส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องมีระเบียบวินัยในการจัดเตรียมสิ่งต่างๆ ล่วงหน้าก่อนการดำเนินการสอน มีความ

รับผิดชอบในการจัดเตรียมเอกสาร สื่อ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการสอน รวมไปถึงการจัดเตรียมเครื่องมือที่มีคุณภาพในการวัดและประเมินผลการสอน นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล เนื่องจากความต้องการสัมฤทธิ์ผลนี้จะส่งเสริมให้อาจารย์มีความพยายามและทุ่มเทในการเตรียมการสอนอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลดีที่สุด รวมทั้งยังต้องมีความรอบคอบ เพื่อให้สามารถเตรียมการสอนได้อย่างครบถ้วน จึงเห็นได้ว่าการมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนมีพฤติกรรมการสอนในด้านการเตรียมการสอนที่ดี ดังนั้นบุคลิกภาพแบบมีสติจึงสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้

การที่อาจารย์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ เนื่องจากการมีอายุงานที่เพิ่มขึ้นทำให้อาจารย์ผู้สอนมีประสบการณ์ในการสอนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดทักษะและความชำนาญในการเตรียมการสอนเพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งหากอาจารย์ผู้สอนได้สอนในรายวิชาเดิมในภาคการศึกษาถัดไป ก็ยังเป็นการเพิ่มโอกาสให้อาจารย์ได้นำเอาข้อดีและข้อเสียจากการสอนในภาคการศึกษาก่อนมาใช้ในการพัฒนาการเตรียมการสอนของตน เช่น นำมาใช้ในการพัฒนาแผนการสอนหรือสื่อการสอนที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้การที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ผู้สอน โดยมีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานทั้งภายใน และภายนอกประเทศ ก็ยังส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้เห็นตัวอย่างของการเตรียมการสอนที่ดี รวมทั้งได้เรียนรู้ศาสตร์การสอนหรือเทคนิควิธีการต่างๆ ในการสอนเพิ่มขึ้น จึงทำให้สามารถนำไปพัฒนาและปรับปรุงการเตรียมการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน พบว่า การรับรู้

ความสามารถของตนเองในการสอนและบุคลิกภาพแบบมีสติ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนได้ร้อยละ 40.9 ($R^2_{adj} = .409$)

จากผลการวิจัย ตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกตามลำดับ ซึ่งการที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนนั้นสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนได้มากที่สุดอาจเนื่องมาจากการที่การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดหรือมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่างๆ อาทิ การใช้ความพยายามและความอดทนในการทำงาน บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงจะมีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานนานกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำและการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา บุคคลผู้นั้นก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง (Bandura, 1986: 393) ดังนั้นอาจารย์ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนสูงจะมีความพยายามและความมุ่งมั่นในการดำเนินการสอนอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Albion (1999) ที่ศึกษาความพร้อมของครูในการสอนโดยใช้เทคโนโลยีมีประเด็นหลักเรื่องการเตรียมความพร้อมของระบบการศึกษา เริ่มจากครูต้องมีการเตรียมการตัดสินใจที่จะใช้ระบบ ต้องมีการเปลี่ยนระบบการสอนและต้องมีตัวชี้วัดในระยะยาวในการศึกษาพฤติกรรมของครู ตัวชี้วัดความสำเร็จในอนาคตที่มีความสำคัญ คือ การวัดการรับรู้ความสามารถในวิชาชีพครูเรื่องการสอนด้วยระบบเทคโนโลยี โดยได้วิจัยกับครูจำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถในวิชาชีพครูส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสอนด้วยระบบเทคโนโลยีและการฝึกฝนที่มีมากขึ้นจนครูมีความชำนาญในการสอนมากขึ้นสามารถเพิ่มขีดการรับรู้ความสามารถในวิชาชีพครูได้

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกนั้นจะเป็นคนที่มีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเองและมีความรอบคอบ (Howard and Howard, 1995: 7) คุณลักษณะเหล่านี้มีความเกี่ยวเนื่องกับพฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอน โดยการที่จะมีพฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนที่ดีได้นั้น อาจารย์ผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการดำเนินการสอนจึงจะส่งผลให้การดำเนินการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี สามารถกระตุ้นหรือช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนนั้นๆ ได้ นอกจากนั้นการมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อ

หน้าที่ถือเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งต่อการดำเนินการสอน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม การดำเนินการสอนที่ดี เช่น เข้าสอนตรงเวลาและเข้าสอนอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น คุณลักษณะที่ ต้องการสัมฤทธิ์ผลก็จะช่วยส่งเสริมให้อาจารย์มีความพยายามและทุ่มเทในการดำเนินการสอนทั้ง ในขั้นตอนต่างๆของการดำเนินการสอนอย่างเต็มที่ ส่วนคุณลักษณะความรอบคอบจะช่วยให้ สามารถดำเนินการสอนได้อย่างครบถ้วนตามที่ได้กำหนดไว้ จากที่กล่าวไว้ข้างต้น จึงเห็นได้ว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนการดำเนินการสอนของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการ วัดและประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการ ทำนายพฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนครด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และอายุงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวน้ํา บุคลิกภาพแบบ แสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นและบุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึก การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนได้ร้อยละ 35.3 ($R^2_{adj} = .353$)

การที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอาจเนื่องมาจากการที่การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวกำหนดหรือมีผลต่อบุคคลในด้านการใช้ความพยายามและความอดทนในการทำงาน บุคคล ซึ่งมีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง จะมีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่น ในการทำงานนานกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำและการที่บุคคลใช้ความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา บุคคลผู้นั้นก็มีแนวโน้มที่จะประสบ ความสำเร็จสูง (Bandura, 1986: 393) ดังนั้นอาจารย์ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สูง ก็จะมีมีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการวัดผลผู้เรียนด้วยวิธีการ

ที่หลากหลาย กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม การให้ข้อมูลป้อนกลับและชี้แนะแนวทางให้
ผู้เรียนพัฒนาผลงานตนเอง รวมทั้งนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาพัฒนาการสอนของ
ตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นเครื่องมืออันหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในระดับ
นั้นหรือในวิชานั้นต่อไป (พร้อมพรรณ อุคมสิน, 2533: 1) ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ในการสอนจึงสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้ำห่องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพห้ำห่องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนและพฤติกรรมการสอน รวมทั้งอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้ำห่องค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สำหรับการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ใช้สูตรของ Yamane (อ้างใน บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ, 2540: 71) ซึ่งผลจากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 236 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งอาจารย์ตามคณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แล้วสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากรายชื่อของอาจารย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ตลอดจนทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน อาชีพงาน ระดับชั้นที่สอน จำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์และจำนวนวิชาที่สอน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอน จำนวน 50 ข้อ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นข้อความทางบวก (Positive) ทุกข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอน และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีค่าความเชื่อมั่นในด้านการเตรียมการสอนเท่ากับ .952 ด้านการดำเนินการสอนเท่ากับ .947 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเท่ากับ .922 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .970

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำนวน 71 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Howard and Howard (2004) เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นข้อความทางบวก (Positive) จำนวน 55 ข้อ และข้อความทางลบ (Negative) จำนวน 16 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ด้าน คือ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เมื่อนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นแต่ละด้านได้ค่าความเชื่อมั่นของบุคลิกภาพแบบห้วนไหวเท่ากับ .922 บุคลิกภาพแบบแสดงออกเท่ากับ .945 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เท่ากับ .819 บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นเท่ากับ .924 และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเท่ากับ .955

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการตั้งเป้าหมายในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดการตั้งเป้าหมายของ Locke and Latham (1984) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นข้อความทางบวก (Positive) จำนวน 11 ข้อ และข้อความทางลบ (Negative) จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .871

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน จำนวน 50 ข้อ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (1986) และแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นข้อความทางบวก (Positive) ทั้งหมดทุกข้อ โดยแบบสอบถามวัด 3 ด้าน คือ ด้าน

การเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอน และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .968

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับการอนุญาต ผู้วิจัยจึงดำเนินการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 300 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 252 ฉบับ จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 236 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.65 จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบแสดงออกและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.05, 4.01 และ 3.74 ตามลำดับและมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24
2. อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98
3. อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการ

สอนด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32, 4.27 และ 4.24 ตามลำดับ

4. อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีพฤติกรรมการสอนโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีพฤติกรรมการสอนในด้านการเตรียมการสอน ด้านการดำเนินการสอน และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 4.24 และ 4.15 ตามลำดับ

5. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และอายุงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมได้ร้อยละ 48.6

6. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และอายุงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอนได้ร้อยละ 43.0

7. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอนได้ร้อยละ 40.9

8. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้ร้อยละ 35.3

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะบางประการ ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ โดยเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนได้ดีที่สุด แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นทางผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงน่าจะให้ความสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนหรือส่งเสริมให้อาจารย์มีการรับรู้ความสามารถในการสอนให้สูงขึ้น เพื่อให้อาจารย์มีพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดย

1.1 สนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้สร้างผลงานเกี่ยวกับการสอน โดยการให้ทุนหรือทรัพยากรสนับสนุนและให้โอกาสในการสร้างสรรค์ผลงาน เมื่ออาจารย์สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพทางการสอนก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ส่งผลให้อาจารย์มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสอนมากยิ่งขึ้น

1.2 ส่งเสริมให้อาจารย์ผู้สอนได้เห็นแบบอย่างจากผู้ที่ประสบความสำเร็จในการสอน ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการส่งเสริมให้มีการจัดประชุมทางวิชาการ การจัดฝึกอบรมหรือการจัดให้มีการศึกษาดูงานจากผู้ที่ประสบความสำเร็จในการสอนเพื่อให้อาจารย์ผู้สอนได้เห็นแบบอย่างที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้อาจารย์มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสอนเพิ่มมากขึ้น

1.3 ใช้คำพูดที่ช่วยให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถในการสอนของตน โดยใช้คำพูดที่อยู่ในกรอบของความเป็นจริง ซึ่งอาจเป็นคำชมร่วมกับการให้รางวัลที่เป็นรูปธรรมเพื่อเป็นการช่วยสนับสนุนให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและพฤติกรรมการสอนโดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ ดังนั้นในการพิจารณาคัดเลือกอาจารย์เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยจึงอาจนำเกณฑ์ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเข้ามาใช้ร่วม

พิจารณาประกอบกับเกณฑ์ในด้านอื่นๆ เพื่อช่วยให้สามารถคัดเลือกอาจารย์ที่มีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมการสอนที่ดีเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นเมื่อดำเนินการคัดเลือกอาจารย์เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยแล้วอาจดำเนินการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกให้กับอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยนำมาพัฒนาเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมที่จะช่วยให้อาจารย์มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเพิ่มมากขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าอายุงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ จึงแสดงให้เห็นว่าอายุงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอน ดังนั้น เมื่อทางมหาวิทยาลัยดำเนินการรับอาจารย์เข้ามาในมหาวิทยาลัย ควรจะดูแล เอาใจใส่ และหามาตรการในการสร้างแรงจูงใจให้ในการรักษาอาจารย์ให้ทำงานกับมหาวิทยาลัยยาวนานที่สุด เช่น การส่งเสริมให้อาจารย์มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นต้น

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนเป็นเพียงตัวแปรเดียว ที่สามารถนำมาใช้พยากรณ์พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้ จึงอาจส่งเสริมให้อาจารย์มีพฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยการจัดฝึกอบรมด้านการวัดและประเมินผลการสอนจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือการศึกษาดูงานเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัยที่ประสบผลสำเร็จด้านการวัดและประเมินผลการสอน เพื่อให้อาจารย์มีความรู้และมีความมั่นใจในการวัดและประเมินผลการสอนเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลให้อาจารย์มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนเพิ่มขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจศึกษาตัวแปรที่อาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเพิ่มเติม เช่น เซวาน์อาร์มน์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด เป็นต้น เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครให้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเท่านั้น จึงอาจขยายขอบเขตของการวิจัยโดยทำการศึกษากับอาจารย์มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลแห่งอื่น เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาศึกษาในเชิงเปรียบเทียบและจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาพรวม

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเท่านั้น แต่พฤติกรรมการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมิได้มีเพียงพฤติกรรมการสอน จึงอาจขยายผลในการศึกษาพฤติกรรมของอาจารย์ในด้านอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการให้การปรึกษา พฤติกรรมด้านการวิจัย พฤติกรรมด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ให้ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กาญจนา เหมะธร. 2542. การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สโม่เสกอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา การแนะแนว, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543. จอมปราชญ์นักการศึกษา: สังเคราะห์ วิเคราะห์ และประยุกต์แนวพระราชดำริด้านการศึกษาและการพัฒนาคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย.
- จินตนา รัตนชัย. 2537. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉันทนิช อัสวานนท์. 2545. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ชมนาด เชื้อสุวรรณทวี. 2542. การสอนคณิตศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชูชัย สมितिไกร. 2547. “ลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงาน.” มนุษยศาสตร์ 4 (1): 25-48.
- _____. 2550. การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย ไชยโยธา. 2534. หลักการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ถวิล ธาราโกษณ์ และศรัณย์ คำริสุข. 2543. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

ธีรยุทธ์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา. 2535. “พฤติกรรมครูในการเรียนการสอน.” เอกสารการสอนชุดวิชา
พฤติกรรมกรรมการสอนประถมศึกษาหน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บุญชม ศรีสะอาด. 2537. การพัฒนาการสอน. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. นครปฐม:
ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประธาร วสวนนท์. 2541. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการวางแผนการสอนของ
ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล. 2532. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการ
สอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและ
การสอน, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

_____. 2551. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปียานันท์ จิตรมานะศักดิ์. 2548. การมอบอำนาจในงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองและ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคาร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารทหารไทยจำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.

พร้อมพรรณ อุคมสิน. 2533. การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนคณิตศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มธุรส สว่างบำรุง. 2542. **จิตวิทยาทั่วไป**. เชียงใหม่: กิตติการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. 2553ก. **ยุทธศาสตร์** (Online).

<http://www.rmutp.ac.th/about-us/strategy>, 1 กันยายน 2553.

_____. 2553ข. **วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์** (Online). <http://www.rmutp.ac.th/about-us/vision-obligation-goal>, 1 กันยายน 2553.

_____. 2553ค. **ประวัติความเป็นมา** (Online). <http://www.rmutp.ac.th/about-us/background-history>, 1 กันยายน 2553.

_____. 2553ง. **การเรียนการสอนและหลักสูตร** (Online). <http://www.rmutp.ac.th/ผู้สนใจเข้าศึกษาต่อ/การเรียนการสอนหลักสูตร>, 1 กันยายน 2553.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2550. **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัศมีพร พงษ์พงษ์. 2553. **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของครูวิชาชีพบัญชี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วรรณะ บรรจง. 2551. **ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยของนักศึกษาครูที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วราภรณ์ ศุนาลัย. 2535. **หลักสูตรและการสอน**. กรุงเทพมหานคร: สามิตการพิมพ์.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544. **การพัฒนาการเรียนการสอนทางการอุดมศึกษา**.

กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิชาดา สิ้นประจักษ์ผล. 2542. “การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ.” วารสารวิชาการ 2 (2): 51-61.
- วิภาพร มาพบสุข. 2545. **จิตวิทยาการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. 2538. “การรับรู้ความสามารถของตนเองในเรื่องอาชีพ: ตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน.” วารสารจิตวิทยา 2 (1): 97-109.
- วีรวรรณ สุทิน. 2551. **อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศิริกุล ตันทุลาลักษณ์. 2542. **ทฤษฎีบุคลิกภาพ**. กาญจนบุรี: สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรภาพพัฒนา.
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. 2553. **รายงานจำนวนบุคลากรสายวิชาการของปี 2553 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและระดับการศึกษา (Online)**. <http://dc.rmutp.ac.th/DataCenter/index.php?do=&s=1&y=2553&r=2,1> กันยายน 2553.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546. **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สิริอร วิชาวุธและคณะ. 2550. **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชา จันทน์เอม. 2541. **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุชาติ สุธรรมรักษ์. 2531. **จิตวิทยาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2548. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

สุพานี สฤกษ์วานิช. 2549. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพิน บุญชูวงศ์. 2538. **หลักการสอน**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุมน อมรวิวัฒน์ และ สมพงษ์ จิตระดับ. 2530. **สาระและกิจกรรมการสอนวิชาหลักสูตรและการสอนระดับประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมาลี จันทร์ชะลอ. 2542. **การวัดและประเมินผล**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์. 2538. **วิธีการสอน**. ปทุมธานี: สกายบุ๊ก.

สุวรี ศิวะแพทย์. 2549. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เสาวนีย์ กานต์เดชาภิรักษ์. 2542. “สอนอย่างไรให้ใฝ่รู้.” **วารสารวิทยาลัยคริสเตียน** 5 (2): 31-35.

อัจฉรา ประไพตระกูล. 2548. **การสอน**. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา).

อาภรณ์ ใจเที่ยง. 2550. **หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- อารี พันธัณณี. 2542. **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. กรุงเทพมหานคร: ดันอ้อ แกรมมี่.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรमान. 2542. **การวัดและประเมินการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ฟีนีพับลิชชิ่ง.
- อุบล ภัศระ. 2535. **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Albion, P. R. 1999. **Self-Efficacy Beliefs as an Indicator of Teachers' Preparedness for Teaching with Technology** (Online).
<http://www.usq.edu.au/users/albion/papers/site99/1345.html>, October 5, 2010.
- Bandura, A. 1986. **Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory**.
New Jersey: Prentice – Hall.
- _____. 1997. **Self-Efficacy: The Exercise of Control**. New York: W. H. Freeman and
Company.
- Barrick, M. R. and M. K. Mount. 1991. “The big five personality dimensions and job
performance: A meta-analysis.” **Personnel Psychology** 44 (1): 1-21.
- _____. 1993. “Autonomy as a moderator of the relationships between the big five personality
dimensions and job performance.” **Journal of Applied Psychology** 78 (1): 111-118.
- Burger, J. M. 2000. **Personality**. 5th ed. Canada: Wadsworth Thomson Learning.
- Carrell, M. R., F. D. Jennings and C. Heavrin. 1997. **Foundamentals of Organizational
Behavior**. London: Prentice-Hall International.

- Cattell, R. B. 1970. **Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire**. Illinois: Institution for Personality and Ability Testing.
- Cloninger, S. C. 2005. **Theories of Personality: Understanding Person**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Fehr, L. A. 1983. **Introduction to Personality**. New York: MacMillan Publishing Company.
- Gagne, R. M., L. J. Briggs and W. W. Wager. 1992. **Principles of Instructional Design**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Good, C. V. 1973. **Dictionary of Education**. New York: McGraw – Hill.
- Greenberg, J. and R. A. Baron. 2003. **Behavior in Organizations**. 8th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Hellriegel, D. and J. W. Slocum. 2004. **Organizational Behavior**. Australia: Thomson/South-Western.
- Howard, P. J. and J. M. Howard. 1995. “The big five quickstart: An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals.” **Center for Applied Cognitive Studies** (Online). <http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets>, August 1, 2008.
- _____. 2004. “The big five quickstart: An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals.” **Center for Applied Cognitive Studies** (Online). <http://www.centacs.com/quickstart.htm>, August 25, 2008.
- Hurtz, G. M. and J. J. Donovan. 2000. “Personality and job performance: The big five revisited.” **Journal of Applied Psychology** 85 (6): 869-879.

Kreither, R. and A. Kinicki. 2001. **Organizational Behavior**. 5th ed. New York: McGraw-Hill.

Larsen, R. J. and D. M. Buss. 2008. **Personality Psychology: Domains of Knowledge about Human Nature**. 3rd ed. New Jersey: McGraw-Hill.

Latham, G. P. and L. M. Saari. 1979. "Application of social-learning theory to training supervisors through behavioral model." **Journal of Applied Psychology** 64 (3): 239-246.

Lee, C. and P. Bobko. 1994. "Self – efficacy believes: Comparison of five measures." **Journal of Applied Psychology** 79 (3): 364 – 369.

Locke, E. A., L. M. Saari and G. P. Latham. 1981. "Goal setting and task performance: 1969 – 1980." **Psychology Bulletin** 90 (1): 125-152.

Locke, E. A. and G. P. Latham. 1984. **Goal Setting a Motivation Technique that Works**. New Jersey: Prentice-Hall.

_____. 1990. **The Theory of Goal Setting and Performance**. New Jersey: Prentice Hall.

_____. 2002. "Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey." **American Psychologist** 57 (9): 705-717.

Luthan, F. 1995. **Organizational Behavior**. 7th ed. Singapore: McGraw-Hill International.

Marten, R. 1987. **Coach Guild to Sport Psychology: Champaing**. Illinois: Human Kinetics Publishers.

Mathis, R. L. 1979. **Personnel: Contemporary Perspective and Applications**. 2nd ed. New York: West Publishing Company.

McConnell, J. V. 1989. **Understanding Human Behavior**. 6th ed. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Mone, M. A. 1994. "Comparative validity of two measure of self - efficacy in predicting academic goals and performance." **Educational and Psychological Measurement** 54 (2): 516-519.

Nelson, D. L. and J. C. Quick. 2006. **Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges**. 5th ed. Australia: Thomson/South-Western.

Ramsden, P. 2003. **Learning to Teach in Higher Education**. 2nd ed. London: Routledge Falmer.

Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 2006. **Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 8th ed. New Jersey: Prentice – Hall.

Seijts, G. H. and G. P. Latham. 2006. "Learning goals or performance goals: Is it the journey or the destination?" **Ivey Business Journal** 70 (5):1-6.

Steer, R. M. and L. W. Porter 1991. **Motivation and Work Behavior**. Singapore: McGraw – Hill. cited Wood, R. and A. Bandura. 1989. "Social cognitive theory of organizational management." **Academy of Mananement Review** 14 (3): 361 – 383.

Tett, R. P., D. N. Jackson and M. Rothstein. 1991. "Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review." **Personnel Psychology** 44 (4): 703-742.

Tschannen-Moran, M., A. W. Hoy and W. K. Hoy. 1998. "Teacher efficacy: Its meaning and measure." **Review of Educational Research** 68 (2): 202-248.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน เขตจตุจักร
กรุงเทพฯ 10900

7 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุนันทา กาเนโกะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความประสงค์จะทำการวิจัยเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการสอน เพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยตัวท่านเองตามความเป็นจริง ทั้งนี้คำตอบของท่านจะไม่มี
ผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะไม่นำคำตอบของท่าน
ไปเปิดเผยในที่ใดๆ เป็นรายบุคคลนอกจากจะแสดงในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว และขอขอบพระคุณใน
ความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุนันทา กาเนโกะ)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีไว้ข้อสอบ ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะไม่นำคำตอบของท่านไปเปิดเผยในที่ใดๆ เป็นรายบุคคลนอกจากจะแสดงในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น จึงขอให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดด้วยตัวท่านและกรุณาตอบทุกข้อ

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการสอน

ตอนที่ 3 บุคลิกภาพ

ตอนที่ 4 การตั้งเป้าหมายในการทำงาน

ตอนที่ 5 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี เดือน
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

| | |
|---------------------|-----------------------|
| ปริญญาตรี สาขา..... | ปริญญาโท สาขา..... |
| ปริญญาเอก สาขา..... | อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |
4. สถานภาพสมรส

| | |
|------------------|-----------------------|
| โสด | สมรส |
| หม้าย / หย่าร้าง | อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |
5. รายได้ บาท (รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าสอนพิเศษ และเงินที่เป็นรายได้พิเศษทั้งหมดที่ได้รับจากการทำงานในแต่ละเดือน)
6. อายุงานที่ทำงานในมหาวิทยาลัยนี้ ปี.....เดือน
7. ระดับชั้นที่สอน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

| |
|---|
| ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชา..... |
| ระดับปริญญาตรี สาขาวิชา..... |
| ระดับปริญญาโท สาขาวิชา..... |
8. จำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์

| | | | | |
|----------------|---------------|---------------|----------------|---------------|
| 8.1 ภาคต้น | ภาคปกติ | คาบต่อสัปดาห์ | ภาคพิเศษ | คาบต่อสัปดาห์ |
| 8.2 ภาคปลาย | ภาคปกติ | คาบต่อสัปดาห์ | ภาคพิเศษ | คาบต่อสัปดาห์ |
| 8.3 ภาคฤดูร้อน | ภาคปกติ | คาบต่อสัปดาห์ | ภาคพิเศษ | คาบต่อสัปดาห์ |
9. จำนวนวิชาที่สอน

| | | | |
|--------------|------|------------------|------|
| ภาคต้น | วิชา | ภาคปลาย | วิชา |
| | | ภาคฤดูร้อน | วิชา |

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการสอน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับกาปฏิบัติของท่านมากที่สุด

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|---|-----------------|-----------|----------|---------------|---------------|
| | | ทุกครั้ง | บ่อยครั้ง | บางครั้ง | นานๆ ครั้ง | ไม่เคย เลย |
| 1 | ข้าพเจ้าศึกษาทำความเข้าใจเนื้อหารายวิชาและหลักสูตรก่อนดำเนินการสอน | | | | | |
| 2 | ข้าพเจ้าพิจารณาพื้นฐานความรู้ของผู้เรียนก่อนดำเนินการสอน | | | | | |
| 3 | ข้าพเจ้าจัดเตรียมเนื้อหาสาระให้มีความยากง่ายเหมาะสมกับสภาพผู้เรียน | | | | | |
| 4 | ข้าพเจ้าศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงเนื้อหาวิชาที่สอนให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 5 | ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์ในรายวิชาที่สอนอย่างชัดเจนก่อนดำเนินการสอน | | | | | |
| 6 | ข้าพเจ้ากำหนดวัตถุประสงค์รายวิชาให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาวิชาก่อนดำเนินการสอน | | | | | |
| 7 | ก่อนดำเนินการสอนในแต่ละครั้งข้าพเจ้าจะกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในคาบเรียนนั้นๆ | | | | | |
| 8 | ข้าพเจ้ากำหนดระยะเวลาการสอนในแต่ละเนื้อหาหรือหัวข้อวิชาไว้ล่วงหน้า | | | | | |
| 9 | ก่อนดำเนินการสอนแต่ครั้งข้าพเจ้าจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการสอนทั้งในชั้นนำ ชั้นดำเนินการสอน และขั้นสรุปอย่างชัดเจน | | | | | |
| 10 | ข้าพเจ้ากำหนดวัน เวลา สำหรับการทดสอบและการส่งงานของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|--|-----------------|-----------|----------|---------------|---------------|
| | | ทุกครั้ง | บ่อยครั้ง | บางครั้ง | นานๆ ครั้ง | ไม่เคย เลย |
| 11 | ข้าพเจ้าเลือกรูปแบบวิธีการสอนที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และเนื้อหาวิชาก่อนดำเนินการสอน | | | | | |
| 12 | ข้าพเจ้าออกแบบการสอน โดยใช้รูปแบบวิธีการสอน ที่มีความหลากหลาย | | | | | |
| 13 | ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการสอน รูปแบบต่างๆ เพื่อนำไปออกแบบวิธีการสอนให้มี ความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 14 | ข้าพเจ้าจัดเตรียมสื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหา วิชาและวิธีการสอนไว้ล่วงหน้า | | | | | |
| 15 | ข้าพเจ้าทดลองใช้สื่อหรืออุปกรณ์การสอนก่อน ดำเนินการสอนจริง | | | | | |
| 16 | ข้าพเจ้าเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจและ ความสามารถของผู้เรียน | | | | | |
| 17 | ข้าพเจ้าจัดหาหนังสือ คู่มือ เอกสารหรือแหล่งข้อมูล เพิ่มเติมเพื่อเปิด โอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ ตามความสนใจ | | | | | |
| 18 | ข้าพเจ้ากำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการ สอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา | | | | | |
| 19 | ข้าพเจ้าสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลการ สอนที่มีคุณภาพไว้ล่วงหน้า | | | | | |
| 20 | ข้าพเจ้ากำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลอย่าง ชัดเจน | | | | | |
| 21 | ข้าพเจ้าจัดทำประมวลรายวิชาไว้ล่วงหน้าก่อน การดำเนินการสอน | | | | | |
| 22 | ข้าพเจ้าจัดทำแผนการสอนรายคาบก่อนดำเนิน การสอน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|--|-----------------|-----------|----------|---------------|---------------|
| | | ทุกครั้ง | บ่อยครั้ง | บางครั้ง | นานๆ ครั้ง | ไม่เคย เลย |
| 23 | ข้าพเจ้ามีวิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเรียนในบทเรียนนั้นๆ | | | | | |
| 24 | ข้าพเจ้าทบทวนความรู้เดิมของผู้เรียนก่อนเริ่มต้นสอนเนื้อหาในบทเรียน | | | | | |
| 25 | ก่อนเริ่มต้นสอนเนื้อหาในบทเรียนข้าพเจ้าจะใช้เวลาประมาณ 3 – 5 นาทีเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียน | | | | | |
| 26 | ข้าพเจ้าใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน | | | | | |
| 27 | ข้าพเจ้าใช้วิธีการยกตัวอย่างประกอบการอธิบายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น | | | | | |
| 28 | ข้าพเจ้าใช้คำถามช่วยในการฝึกกระบวนการคิดของผู้เรียน | | | | | |
| 29 | ข้าพเจ้าสอนอย่างเป็นขั้นตอนไม่ติดขัดหรือวกไปวนมา | | | | | |
| 30 | ข้าพเจ้านำเสนอเนื้อหาสาระได้ครบถ้วนตามแผนการสอนที่วางไว้ | | | | | |
| 31 | ข้าพเจ้าสอนอย่างละเอียดทุกบททุกเนื้อหา | | | | | |
| 32 | ข้าพเจ้าสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน | | | | | |
| 33 | ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนได้อย่างเต็มที่ | | | | | |
| 34 | ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามข้อสงสัย | | | | | |
| 35 | ข้าพเจ้าใช้สื่อการสอนที่เตรียมไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 36 | ข้าพเจ้าสรุปแนวคิด และใจความสำคัญของเนื้อหาที่สอนเมื่อสิ้นสุดการสอน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|---|-----------------|-----------|----------|---------------|---------------|
| | | ทุกครั้ง | บ่อยครั้ง | บางครั้ง | นานๆ ครั้ง | ไม่เคย เลย |
| 37 | ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมกันสรุปแนวคิดและใจความสำคัญจากเรื่องที่เรียน | | | | | |
| 38 | ข้าพเจ้าวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย | | | | | |
| 39 | ข้าพเจ้าวัดและประเมินผลผู้เรียนจากผลงานที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติ | | | | | |
| 40 | ข้าพเจ้าวัดและประเมินผลผู้เรียนก่อนเรียนเพื่อพิจารณาว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะและความสามารถมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 41 | ข้าพเจ้าวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยการสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 42 | เมื่อสิ้นสุดการสอนในแต่ละเนื้อหา หรือหัวข้อวิชา ข้าพเจ้าจะดำเนินการทดสอบความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียน | | | | | |
| 43 | ข้าพเจ้าวัดและประเมินผลสรุปผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนการสอน | | | | | |
| 44 | ข้าพเจ้าแจ้งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดและประเมินผลให้ผู้เรียนทราบ | | | | | |
| 45 | ข้าพเจ้าใช้เกณฑ์ในการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน | | | | | |
| 46 | ข้าพเจ้าให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนทั้งทางบวกและทางลบ | | | | | |
| 47 | ภายหลังการทดสอบข้าพเจ้าจะแจ้งผลการทดสอบให้ผู้เรียนทราบ | | | | | |
| 48 | เมื่อข้าพเจ้าตรวจผลงานของผู้เรียน ข้าพเจ้าจะเสนอแนะแนวทางเพื่อให้พัฒนาผลงานได้ดีขึ้น | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|--------|---|-----------------|-----------|----------|---------------|---------------|
| | | ทุกครั้ง | บ่อยครั้ง | บางครั้ง | นานๆ ครั้ง | ไม่เคย เลย |
| 49 | ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการสอนของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 50 | ข้าพเจ้านำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลการสอน มาใช้ในการพัฒนาการสอน | | | | | |

ตอนที่ 3 บุคลิกภาพ

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความ แล้วเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียง
ช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|---|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
| 1 | ข้าพเจ้ามักจะมีเรื่อง ไม่สบายใจอยู่ตลอดเวลา | | | | | |
| 2 | แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ตึงเครียด ข้าพเจ้า ก็สามารถสงบจิตใจได้ | | | | | |
| 3 | ข้าพเจ้ารู้สึกผ่อนคลายและสงบ | | | | | |
| 4 | ข้าพเจ้าหงุดหงิด ขุ่นเคืองใจได้ง่าย | | | | | |
| 5 | ข้าพเจ้าเป็นคนสุขุมเยือกเย็น | | | | | |
| 6 | ข้าพเจ้าแสดงอารมณ์โกรธออกมาทันทีเมื่อ เกิดความไม่พอใจ | | | | | |
| 7 | เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่ข้าพเจ้า คาดหวังไว้ ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อแท้และไม่ อยากทำอะไร | | | | | |
| 8 | เมื่อทำอะไรไม่สำเร็จ ข้าพเจ้าจะเลิกทำ สิ่งนั้นทันที | | | | | |
| 9 | ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเอง ไร้ค่า ไร้ความสามารถ | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|--|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
| 10 | ข้าพเจ้าจะสนใจเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองเท่านั้น | | | | | |
| 11 | ข้าพเจ้ายึดถือความต้องการของตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจกระทำการต่างๆ | | | | | |
| 12 | ข้าพเจ้าสามารถยับยั้งตนเองไม่ให้กระทำตามสิ่งที่มากกระตุ้น หรือช่วยความต้องการของข้าพเจ้า | | | | | |
| 13 | ข้าพเจ้ามีความขบขันขี้ขันใจในตนเองสูง | | | | | |
| 14 | ข้าพเจ้าเกิดความเครียดได้ง่าย | | | | | |
| 15 | ข้าพเจ้ารู้สึกน้อยใจ และเสียใจได้ง่าย | | | | | |
| 16 | ข้าพเจ้าสามารถสร้างสัมพันธกับผู้อื่นได้ง่าย | | | | | |
| 17 | ข้าพเจ้าเป็นมิตร สนิทสนมกับทุกคน | | | | | |
| 18 | ข้าพเจ้ามักเป็นผู้ให้กำลังใจเพื่อน เมื่อเพื่อนประสบปัญหา | | | | | |
| 19 | ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อได้สังสรรค์กับผู้อื่น | | | | | |
| 20 | ข้าพเจ้าชอบทำงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว | | | | | |
| 21 | ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้นำของกลุ่ม | | | | | |
| 22 | ข้าพเจ้ากล้าพูดกล้าทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้องเหมาะสม | | | | | |
| 23 | ข้าพเจ้าไม่ชอบการอยู่นิ่งเฉย มักจะหาสิ่งต่างๆ ทำตลอดเวลา | | | | | |
| 24 | ข้าพเจ้าทำงานอย่างเคล่วคล่องว่องไว | | | | | |
| 25 | ข้าพเจ้าเป็นคนกระฉับกระเฉง | | | | | |
| 26 | ข้าพเจ้าชอบทำงานที่มีความท้าทาย | | | | | |
| 27 | ข้าพเจ้าเป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง | | | | | |
| 28 | ข้าพเจ้ามองโลกในแง่ดี | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|---|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
| 29 | ข้าพเจ้าเป็นคนอารมณ์ดี และหัวเราะได้ง่าย | | | | | |
| 30 | ข้าพเจ้ามีอารมณ์ขันอยู่เสมอ | | | | | |
| 31 | ข้าพเจ้ามองศิลปะเป็นเรื่องธรรมดา ไม่มี ความพิเศษ | | | | | |
| 32 | ข้าพเจ้ามีความคิดแปลกใหม่อยู่เสมอ | | | | | |
| 33 | ข้าพเจ้าไม่ยึดติดกับความคิดเดิมๆ | | | | | |
| 34 | ข้าพเจ้าชอบคิดหาวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการ ทำงาน | | | | | |
| 35 | ข้าพเจ้าไม่อยากคิดอะไรที่แปลกใหม่ไปกว่า ที่เคยทำอยู่เป็นประจำ | | | | | |
| 36 | ข้าพเจ้าไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีการ ทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน | | | | | |
| 37 | ข้าพเจ้าชอบกระทำแต่ในสิ่งที่เคยชินเท่านั้น | | | | | |
| 38 | ข้าพเจ้ายอมรับแนวคิดและแนวทางใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน | | | | | |
| 39 | ข้าพเจ้าพร้อมยอมรับค่านิยมใหม่ในด้าน ต่างๆ เช่น ทางสังคม การเมือง ศาสนา | | | | | |
| 40 | ข้าพเจ้ายึดติดกับความเชื่อที่สืบต่อกันมา | | | | | |
| 41 | ผู้คนรอบข้างมักบอกว่าข้าพเจ้าเป็นคน หัวโบราณ | | | | | |
| 42 | ข้าพเจ้ามักตั้งข้อสงสัยว่า ผู้อื่นมีความ ประสงค์ร้ายหรือเป็นอันตรายต่อข้าพเจ้า | | | | | |
| 43 | ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนส่วนมากจะเอาเปรียบคน อื่น | | | | | |
| 44 | ข้าพเจ้าเป็นคนตรงไปตรงมา | | | | | |
| 45 | ข้าพเจ้าปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างจริงใจ ไม่มีเล่ห์ กลแอบแฝง | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|---|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
| 46 | ข้าพเจ้ายินดียอมรับผลลัพธ์จากสิ่งทีตนเอง กระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย | | | | | |
| 47 | ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้ที่ต้องการ ความช่วยเหลือจากข้าพเจ้า | | | | | |
| 48 | ข้าพเจ้ามักจะเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยผู้อื่นอยู่ เสมอ | | | | | |
| 49 | ข้าพเจ้าเพื่อแม่และแบ่งปันสิ่งของต่างๆ แก่ ผู้อื่นอยู่เป็นประจำ | | | | | |
| 50 | ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่จะต้องคอย ช่วยเหลือผู้อื่น | | | | | |
| 51 | ข้าพเจ้ามักจะคิดอื่น ไม่ยอมทำตามในสิ่งที่ ผู้อื่นบอกกล่าวโดยง่าย | | | | | |
| 52 | ข้าพเจ้าเป็นคนอ่อนน้อม ถ่อมตน | | | | | |
| 53 | ข้าพเจ้ามีจิตใจอ่อนโยน | | | | | |
| 54 | ข้าพเจ้ามักรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น | | | | | |
| 55 | ข้าพเจ้ามักจะคอยดูแลเอาใจใส่ผู้อื่นอยู่เสมอ | | | | | |
| 56 | ข้าพเจ้ามักไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น | | | | | |
| 57 | ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ ดี | | | | | |
| 58 | ข้าพเจ้ามีความสามารถในการเรียนรู้ | | | | | |
| 59 | ข้าพเจ้ามีแบบแผนในการดำเนินชีวิตที่เป็น ระเบียบ | | | | | |
| 60 | ข้าพเจ้ามีการวางแผนและทำงานอย่างเป็น ขั้นเป็นตอน | | | | | |
| 61 | เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานให้ทำ ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไป | | | | | |
| 62 | ข้าพเจ้ารับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|---|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
| 63 | ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ | | | | | |
| 64 | ข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอยู่เสมอ | | | | | |
| 65 | แม้ว่าจะมีอุปสรรคในการทำงาน ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ | | | | | |
| 66 | ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานหนักเพื่อให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 67 | ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ | | | | | |
| 68 | ข้าพเจ้าสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด | | | | | |
| 69 | ข้าพเจ้าสามารถควบคุมการทำงานของตนเองให้มีความก้าวหน้าตามแผนงานที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 70 | ข้าพเจ้าคิดอย่างรอบคอบก่อนที่จะลงมือกระทำสิ่งใด | | | | | |
| 71 | ข้าพเจ้าตรวจทานการทำงานของตนเองอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด | | | | | |

ตอนที่ 4 การตั้งเป้าหมายในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|---|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
| 1 | ข้าพเจ้าคิดว่าเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผล ให้การทำงานประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 2 | ข้าพเจ้าคิดว่าทุกคนจำเป็นต้องมีเป้าหมายใน การทำงาน | | | | | |
| 3 | ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานจะมีอุปสรรค หาก ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน | | | | | |
| 4 | ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นโดย ไม่จำเป็นต้องตั้งเป้าหมายในการทำงาน | | | | | |
| 5 | หากข้าพเจ้าไม่กำหนดเป้าหมายในการ ทำงาน จะทำให้การทำงานของข้าพเจ้า เป็นไปอย่างยากลำบาก | | | | | |
| 6 | ข้าพเจ้าไม่มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน | | | | | |
| 7 | การกำหนดเป้าหมายทำให้ข้าพเจ้ามีทิศทาง ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ง่าย ขึ้น | | | | | |
| 8 | ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้ อย่างชัดเจน | | | | | |
| 9 | ข้าพเจ้าคิดว่าการกำหนดระยะเวลาที่ แน่นอนในการทำงาน จะช่วยให้บรรลุ เป้าหมายได้ดีขึ้น | | | | | |
| 10 | ข้าพเจ้ากำหนดระยะเวลาที่จะบรรลุ เป้าหมายอย่างชัดเจน เช่น 1 ชั่วโมง 1 วัน หรือ 1 สัปดาห์ เป็นต้น | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง |
|--------|--|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
| 11 | ข้าพเจ้าสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่จะ ทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ | | | | | |
| 12 | ข้าพเจ้าคิดว่าเป้าหมายในการทำงานของ ข้าพเจ้ายากเกินกว่าที่จะบรรลุได้ | | | | | |
| 13 | ข้าพเจ้ามักจะไม่สามารถปฏิบัติตามแนวทาง ที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ | | | | | |
| 14 | ข้าพเจ้านำผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมาใช้ เป็นแนวทางพัฒนาหรือปรับปรุงการ ตั้งเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | | | | | |
| 15 | ข้าพเจ้านำผลการทำงานมาประเมินว่าเข้า ใกล้เป้าหมายมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ ปรับปรุงการตั้งเป้าหมายในครั้งต่อไป | | | | | |

ตอนที่ 5 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นการถามเกี่ยวกับความมั่นใจในความสามารถของท่านในการสอน
กรุณาอ่านข้อความ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียง
ช่องเดียวที่ตรงกับความมั่นใจของท่านมากที่สุด

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความมั่นใจ | | | | |
|--------|---|------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| | | มั่นใจ ว่าทำ ได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำได้ | มั่นใจ ปานกลางว่า จะทำได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำไม่ได้ | มั่นใจ ว่าทำ ไม่ได้ |
| 1 | ข้าพเจ้าสามารถศึกษาทำความเข้าใจ เนื้อหารายวิชา และหลักสูตรอย่าง ละเอียดก่อนดำเนินการสอน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความมั่นใจ | | | | |
|--------|--|------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| | | มั่นใจ ว่าทำ ได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำได้ | มั่นใจ ปานกลางว่า จะทำได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำไม่ได้ | มั่นใจ ว่าทำ ไม่ได้ |
| 2 | ข้าพเจ้าสามารถปรับปรุงเนื้อหารายวิชาที่สอนให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันก่อนดำเนินการสอน | | | | | |
| 3 | ข้าพเจ้าสามารถจัดเตรียมเนื้อหาสาระให้มีความยากง่ายเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 4 | ข้าพเจ้าสามารถเตรียมการสอนในแต่ละวิชาได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 5 | ข้าพเจ้าสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในรายวิชาที่สอนอย่างชัดเจนก่อนดำเนินการสอน | | | | | |
| 6 | ข้าพเจ้าสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาวิชาก่อนดำเนินการสอน | | | | | |
| 7 | ข้าพเจ้าสามารถกำหนดระยะเวลาการสอนให้พอดีกับแต่ละเนื้อหาหรือหัวข้อวิชา | | | | | |
| 8 | ข้าพเจ้าสามารถกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนการสอน ทั้งขั้นนำ ขั้นดำเนินการสอนและขั้นสรุป ได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 9 | ข้าพเจ้าสามารถกำหนดวัน เวลา สำหรับการทดสอบ และการส่งงานของผู้เรียน ใ้ได้อย่างชัดเจน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความมั่นใจ | | | | |
|--------|---|-----------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------|
| | | มั่นใจว่าทำได้ | ค่อนข้างมั่นใจว่าทำได้ | มั่นใจปานกลางว่าจะทำได้ | ค่อนข้างมั่นใจว่าทำไม่ได้ | มั่นใจว่าทำไม่ได้ |
| 10 | ข้าพเจ้าสามารถเลือกรูปแบบวิธีการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาวิชา | | | | | |
| 11 | ข้าพเจ้าสามารถกำหนดรูปแบบวิธีการสอนให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน | | | | | |
| 12 | ข้าพเจ้าสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | | | | | |
| 13 | ข้าพเจ้าสามารถจัดเตรียมสื่อการสอนที่ทันสมัยสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนไว้ล่วงหน้า | | | | | |
| 14 | ข้าพเจ้าสามารถสร้างสื่อการสอนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน | | | | | |
| 15 | ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาสื่อการสอนที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น | | | | | |
| 16 | ข้าพเจ้าสามารถจัดหาเวลาในการทดลองใช้สื่อ หรืออุปกรณ์การสอน เพื่อให้การสอนเป็นไปอย่างราบรื่นก่อนดำเนินการสอนจริง | | | | | |
| 17 | ข้าพเจ้าสามารถจัดหาหนังสือ คู่มือ หรือเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียนก่อนดำเนินการสอน | | | | | |

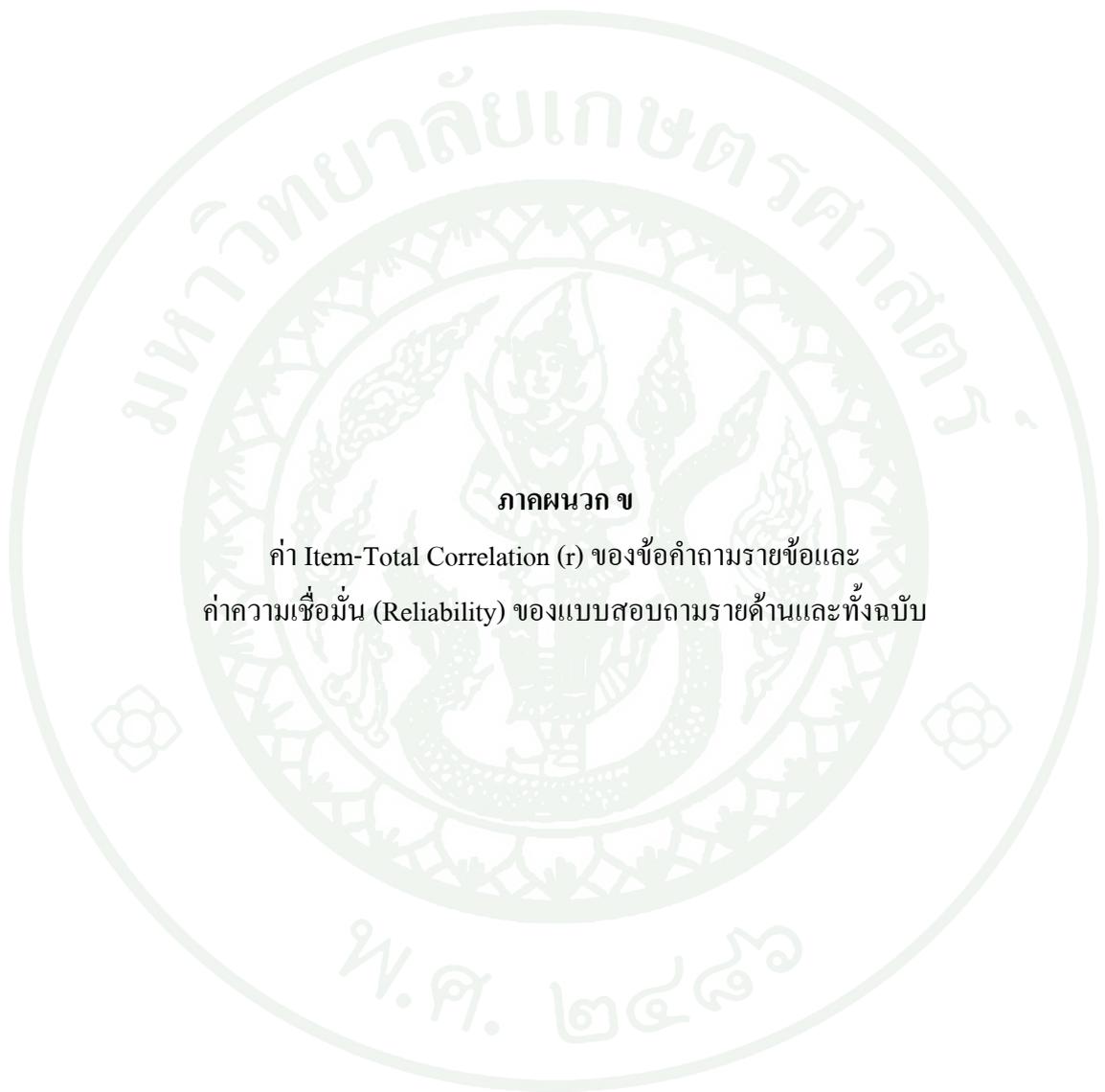
| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความมั่นใจ | | | | |
|--------|---|--------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| | | มั่นใจว่า ทำได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำได้ | มั่นใจ ปานกลางว่า จะทำได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำไม่ได้ | มั่นใจ ว่าทำ ไม่ได้ |
| 18 | ข้าพเจ้าสามารถจัดหาแหล่งข้อมูลที่ เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่สอนให้ผู้เรียน ได้ไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมได้ | | | | | |
| 19 | ข้าพเจ้าสามารถกำหนดแนวทางการ วัด และประเมินผลการเรียนที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา และเนื้อหาวิชา | | | | | |
| 20 | ข้าพเจ้าสามารถสร้างเครื่องมือการวัด และประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพ ไว้ล่วงหน้า | | | | | |
| 21 | ข้าพเจ้าสามารถกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ใน การประเมินผลการเรียนอย่างชัดเจน | | | | | |
| 22 | ข้าพเจ้าสามารถจัดทำประมวล รายวิชาที่ชัดเจนและมีรายละเอียด ครบถ้วนก่อนดำเนินการสอน | | | | | |
| 23 | ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาแผนการสอนที่ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตรง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 24 | ข้าพเจ้าสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียน สนใจเรียนในบทเรียนนั้นๆ ได้ | | | | | |
| 25 | ข้าพเจ้าสามารถใช้เวลาประมาณ 3 – 5 นาที เพื่อเตรียมความพร้อมของ ผู้เรียนก่อนเริ่มต้นสอนเนื้อหาใน บทเรียนนั้นๆ | | | | | |
| 26 | ข้าพเจ้าสามารถชักนำผู้เรียนเพื่อเข้าสู่ บทเรียนได้ง่าย | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความมั่นใจ | | | | |
|--------|---|--------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| | | มั่นใจว่า ทำได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำได้ | มั่นใจ ปานกลางว่า จะทำได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำไม่ได้ | มั่นใจ ว่าทำ ไม่ได้ |
| 27 | ข้าพเจ้าสามารถนำเทคนิควิธีการสอน ที่หลากหลายมาใช้ให้เหมาะสมกับ ผู้เรียน | | | | | |
| 28 | ข้าพเจ้าสามารถยกตัวอย่าง ประกอบการอธิบาย ที่ทำให้ผู้เรียน เข้าใจบทเรียน ได้ง่ายขึ้น | | | | | |
| 29 | ข้าพเจ้าสามารถใช้คำถามช่วยในการ ฝึกกระบวนการคิดของผู้เรียน | | | | | |
| 30 | ข้าพเจ้าสามารถอธิบายงานที่ มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติได้อย่าง ชัดเจนจนผู้เรียนเข้าใจตรงกัน | | | | | |
| 31 | ข้าพเจ้าสามารถสอนได้อย่างราบรื่น ไม่ติดขัดหรือวกไปวนมา | | | | | |
| 32 | ข้าพเจ้าสามารถนำเสนอเนื้อหาสาระ ได้ครบถ้วนตามแผนการสอนที่วาง ไว้ | | | | | |
| 33 | ข้าพเจ้าสามารถใช้เวลาในการสอนได้ ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 34 | ข้าพเจ้าสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการเรียนการสอนได้อย่าง เต็มที่ | | | | | |
| 35 | ข้าพเจ้าสามารถสร้างบรรยากาศใน การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความมั่นใจ | | | | |
|--------|--|--------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| | | มั่นใจว่า ทำได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำได้ | มั่นใจ ปานกลางว่า จะทำได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำไม่ได้ | มั่นใจ ว่าทำ ไม่ได้ |
| 36 | ข้าพเจ้าสามารถใช้สื่อการสอนที่เตรียมไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 37 | ข้าพเจ้าสามารถสรุปแนวคิดและใจความสำคัญของเนื้อหาที่สอนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเมื่อสิ้นสุดการสอนในชั่วโมงเรียนนั้นๆ | | | | | |
| 38 | ข้าพเจ้าสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนร่วมกันสรุปแนวคิดและใจความสำคัญจากเรื่องที่เรียน | | | | | |
| 39 | ข้าพเจ้าสามารถสรุปบทเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญในเรื่องราวที่สอน | | | | | |
| 40 | ข้าพเจ้าสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วย | | | | | |
| 41 | ข้าพเจ้าสามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนก่อนเรียนเพื่อพิจารณาว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะและความสามารถมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 42 | ข้าพเจ้าสามารถดำเนินการตรวจสอบความสามารถของผู้เรียนเมื่อจบการสอนในแต่ละเนื้อหาหรือหัวข้อวิชา | | | | | |
| 43 | ข้าพเจ้าสามารถวัดและประเมินผลสรุปผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ระดับความมั่นใจ | | | | |
|--------|--|--------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| | | มั่นใจว่า ทำได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำได้ | มั่นใจ ปานกลางว่า จะทำได้ | ค่อนข้าง มั่นใจว่า ทำไม่ได้ | มั่นใจ ว่าทำ ไม่ได้ |
| 44 | ข้าพเจ้าสามารถอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในวัดและประเมินผลให้ผู้เรียนทราบได้ | | | | | |
| 45 | ข้าพเจ้าสามารถใช้เกณฑ์ในวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน | | | | | |
| 46 | ข้าพเจ้าสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนภายหลังการประเมินผล | | | | | |
| 47 | ข้าพเจ้าสามารถตรวจผลงานของผู้เรียนพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นได้ | | | | | |
| 48 | ข้าพเจ้าสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนของข้าพเจ้าได้อย่างเต็มที่ | | | | | |
| 49 | ข้าพเจ้าสามารถบันทึกผลหลังการสอนเพื่อใช้ในการพิจารณาจุดเด่นหรือข้อบกพร่องในการสอนนั้นๆ อย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 50 | ข้าพเจ้าสามารถนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง | | | | | |

ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่งของท่าน



ภาคผนวก ข

ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและ
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการสอน

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|--|--------------------------------|
| พฤติกรรมกรรมการสอนด้านการเตรียมการสอน | |
| 1 | .591 |
| 2 | .641 |
| 3 | .658 |
| 4 | .725 |
| 5 | .715 |
| 6 | .683 |
| 7 | .661 |
| 8 | .813 |
| 9 | .702 |
| 10 | .519 |
| 11 | .800 |
| 12 | .760 |
| 13 | .764 |
| 14 | .654 |
| 15 | .615 |
| 16 | .611 |
| 17 | .682 |
| 18 | .591 |
| 19 | .670 |
| 20 | .701 |
| 21 | .602 |
| 22 | .784 |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .952 | |

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|---|--------------------------------|
| พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอน | |
| 23 | .874 |
| 24 | .749 |
| 25 | .702 |
| 26 | .755 |
| 27 | .606 |
| 28 | .740 |
| 29 | .717 |
| 30 | .576 |
| 31 | .644 |
| 32 | .638 |
| 33 | .795 |
| 34 | .790 |
| 35 | .674 |
| 36 | .795 |
| 37 | .807 |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .947 | |
| พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน | |
| 38 | .703 |
| 39 | .557 |
| 40 | .718 |
| 41 | .733 |
| 42 | .684 |
| 43 | .707 |
| 44 | .641 |
| 45 | .740 |
| 46 | .763 |
| 47 | .565 |

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|--|--------------------------------|
| พฤติกรรมกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน (ต่อ) | |
| 48 | .798 |
| 49 | .493 |
| 50 | .635 |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .922 | |
| ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .970 | |

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|----------------------|--------------------------------|
| บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว | |
| 1 | .540 |
| 2 | .715 |
| 3 | .574 |
| 4 | .582 |
| 5 | .706 |
| 6 | .624 |
| 7 | .656 |
| 8 | .780 |
| 9 | .683 |
| 10 | .724 |
| 11 | .561 |
| 12 | .452 |
| 13 | .747 |
| 14 | .661 |

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| บุคลิกภาพแบบห้วนไหว (ต่อ) | |
| 15 | .686 |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .922 | |
| บุคลิกภาพแบบแสดงออก | |
| 16 | .584 |
| 17 | .748 |
| 18 | .675 |
| 19 | .642 |
| 20 | .519 |
| 21 | .674 |
| 22 | .819 |
| 23 | .602 |
| 24 | .653 |
| 25 | .761 |
| 26 | .739 |
| 27 | .907 |
| 28 | .783 |
| 29 | .881 |
| 30 | .799 |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .945 | |
| บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ | |
| 31 | .463 |
| 32 | .475 |
| 33 | .607 |
| 34 | .479 |
| 35 | .624 |
| 36 | .501 |
| 37 | .450 |

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|--|--------------------------------|
| บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (ต่อ) | |
| 38 | .540 |
| 39 | .386 |
| 40 | .511 |
| 41 | .424 |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .819 | |
| บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น | |
| 42 | .698 |
| 43 | .557 |
| 44 | .747 |
| 45 | .792 |
| 46 | .719 |
| 47 | .705 |
| 48 | .714 |
| 49 | .643 |
| 50 | .671 |
| 51 | .488 |
| 52 | .609 |
| 53 | .650 |
| 54 | .728 |
| 55 | .778 |
| 56 | .655 |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .924 | |
| บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | |
| 57 | .681 |
| 58 | .688 |
| 59 | .667 |
| 60 | .797 |

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|--------------------------------|--------------------------------|
| บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (ต่อ) | |
| 61 | .861 |
| 62 | .803 |
| 63 | .803 |
| 64 | .744 |
| 65 | .718 |
| 66 | .838 |
| 67 | .755 |
| 68 | .848 |
| 69 | .812 |
| 70 | .778 |
| 71 | .642 |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .955 | |

ตารางผนวกที่ 3 ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของแบบสอบถามการตั้งเป้าหมายในการทำงาน

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|--------|--------------------------------|
| 1 | .664 |
| 2 | .506 |
| 3 | .653 |
| 4 | .499 |
| 5 | .459 |
| 6 | .447 |
| 7 | .748 |
| 8 | .561 |
| 9 | .648 |
| 10 | .444 |

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|---------------------------------|--------------------------------|
| 11 | .683 |
| 12 | .435 |
| 13 | .393 |
| 14 | .571 |
| 15 | .578 |
| ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .871 | |

ตารางผนวกที่ 4 ค่า Item-Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|---|--------------------------------|
| การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเตรียมการสอน | |
| 1 | .710 |
| 2 | .707 |
| 3 | .720 |
| 4 | .852 |
| 5 | .804 |
| 6 | .694 |
| 7 | .708 |
| 8 | .827 |
| 9 | .635 |
| 10 | .848 |
| 11 | .826 |
| 12 | .813 |
| 13 | .766 |
| 14 | .692 |
| 15 | .726 |

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|---|--------------------------------|
| การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเตรียมการสอน (ต่อ) | |
| 16 | .807 |
| 17 | .687 |
| 18 | .680 |
| 19 | .784 |
| 20 | .793 |
| 21 | .700 |
| 22 | .637 |
| 23 | .714 |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .968 | |
| การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการดำเนินการสอน | |
| 24 | .771 |
| 25 | .714 |
| 26 | .800 |
| 27 | .902 |
| 28 | .782 |
| 29 | .840 |
| 30 | .815 |
| 31 | .792 |
| 32 | .731 |
| 33 | .668 |
| 34 | .776 |
| 35 | .886 |
| 36 | .769 |
| 37 | .777 |
| 38 | .799 |
| 39 | .799 |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .966 | |

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

| ข้อที่ | ค่า Item-Total Correlation (r) |
|---|--------------------------------|
| การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน | |
| 40 | .854 |
| 41 | .803 |
| 42 | .834 |
| 43 | .748 |
| 44 | .798 |
| 45 | .849 |
| 46 | .863 |
| 47 | .773 |
| 48 | .839 |
| 49 | .737 |
| 50 | .715 |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน = .957 | |
| ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .986 | |

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล

นางสาวสุนันทา คานะโกะ

วัน เดือน ปี ที่เกิด

วันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2527

สถานที่เกิด

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษาและจิตวิทยา

ให้การปรึกษาและแนะแนว)

เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

