

381.15019

ม 5450

ว. 2

การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ

ปริญญาโท

ของ

บุญรับ ศักดิ์วิมล

29 ก.ย. 2532

เสนอขอมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิในทศ

กุมภาพันธ์ 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

168641

Ins-ny 9/10/86
P. R. Nelson
M. R. Regan
20/8

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำคณะนิติศาสตร์และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....*Dr. Kongsakon Pannanawin*..... ประธาน

(ศ.ดร.ทองเกษม พันธมนาวิน)

.....*Dr. Nonglakorn Virachai*..... กรรมการ

(อ.ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย)

.....*Dr. Chirapong Thonglek*..... กรรมการ

(นาย ชีรบุรุษ ทองเลิศ)

คณะกรรมการสอบ

.....*Dr. Kongsakon Pannanawin*..... ประธาน

(ศ.ดร.ทองเกษม พันธมนาวิน)

.....*Dr. Nonglakorn Virachai*..... กรรมการ

(อ.ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย)

.....*Dr. Chirapong Thonglek*..... กรรมการ

(นาย ชีรบุรุษ ทองเลิศ)

.....*Dr. Sarama Thongkum*..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(นาย สวรรุญ ทองสุขุม)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....*Dr. Somphong Bua*..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ 10 เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีก็ด้วยความกรุณาจากท่าน ศาสตราจารย์
ดร.ทองเดือน ทันทุมนาวิน อาจารย์ ดร.บงดิภณ วิรัชชัย และท่านผู้อำนวยการ
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน คุณธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ ที่ได้รับเป็นคณะกรรมการ
ควบคุมปริญญานิพนธ์ และได้ถ่ายทอดความรู้ให้คำแนะนำ และทรงแก้ไขข้อบกพร่องใน
การทำปริญญานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ
ท่านเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คุณสำราญ จาวรายุคุ้ม
ที่ได้ให้ความกรุณาโดยการรับเป็นกรรมการสอบปากเปล่า และยังให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ที่เป็นประโยชน์กับการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคุณจินตนา นิลมาศ และเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาข้าราชการ
พลเรือน ที่ได้ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการทดลอง เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณทุก ๆ ท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งไม่สามารถกล่าวชื่อนามทั้งหมดในที่นี้ได้
ที่ได้มีส่วนช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่
ได้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์นี้

ขอขอบคุณพี่ ๆ ของผู้วิจัยทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยความ
เข้าใจและอดทนตลอดมา

บุญวัน หักกิ่งณี

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ประโยชน์ที่จะได้รับ	4
	ขอบเขตการวิจัย	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	ความหมายของการมุ่งอนาคตและความภูมิใจตนเอง	6
	ความสำคัญของการมุ่งอนาคตและความภูมิใจตนเอง	7
	ความสำคัญของการมุ่งอนาคต	7
	ความสำคัญของการความภูมิใจตนเอง	8
	ลักษณะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งอนาคตและการความภูมิใจตนเองใน	
	ข้าราชการไทย	10
	แนวทางเสริมสร้างและพัฒนาการมุ่งอนาคตและการความภูมิใจ	
	ตนเอง	15
	แนวทางพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคต	16
	การให้รู้จักความหมายของการมุ่งอนาคต	16
	การให้เห็นความสำคัญของการมุ่งอนาคต	16
	การให้รู้จักสาเหตุการเกิดเกี่ยวกับอนาคต	17
	แนวทางพัฒนาการความภูมิใจตนเอง	18
	การสั่งเกิดของตนเอง	19

การกำหนดเป้าหมายการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม	22
การควบคุมสิ่งเร้า	23
การฝึกกระทำตามกำหนด	24
การให้รางวัลและการลงโทษตนเอง	25
การประเมินผลการพัฒนาการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ..	30
การวิจัยประเมินผล	30
ความหมายของการวิจัยประเมินผล	30
ความเป็นมาของการวิจัยประเมินผล	30
ลักษณะของการวิจัยประเมินผล	31
วิวัฒนาการวิจัยประเมินผลที่ใช้ในการวิจัยนี้	32
การประเมินผลที่จริงใจ	34
การประเมินผลที่ยุติธรรม	34
เหตุผลเชิงวิธีธรรมกับพฤติกรรมและการทำงานราชการ	35
ทัศนคติต่อการทำงานราชการกับพฤติกรรมการทำงานราชการ ..	38
ความเชื่ออำนาจภายในเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานราชการ ...	41
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานราชการ	42
คุณภาพจิตกับการทำงานราชการ	45
นิยามปฏิบัติการตัวแปร	46
สมมติฐานการวิจัย	51
3. วิเคราะห์เป็นการวิจัย	52
กลุ่มตัวอย่าง	52
รูปแบบการทดลอง	52

แผนแบบการวิจัย	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การฝึกจิตลักษณะ	60
วิธีดำเนินการทดลอง	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	65
ผลของการฝึกหัดจิตลักษณะที่ใ้รับการฝึก	68
ผลของการฝึกหัดลักษณะมุ่งอนาคต	68
ผลของการฝึกหัดการควบคุมตนเอง	76
ผลของการฝึกหัดทัศนคติต่อการทำงานและการเพื่อ	
อนาคต	83
ผลของการฝึกหัดพฤติกรรมทางอารมณ์	88
ผลของการฝึกหัดพฤติกรรมการทำงานเพื่อแก้ปัญหาใน	
อนาคต	88
ผลของการฝึกหัดพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความรู้	
ตนเอง	91
ผลของการฝึกหัดพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของ	
หน่วยงาน	98
ผลของการฝึกหัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน	99
ผลของการฝึกหัดเพื่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มข้าราชการที่ใช้	
ความรู้ร่วมกันทางจิตใจและทางกาย	103

จิตลักษณะกับการทำนายพฤติกรรม	109
มีประสิทธิผลสัมฤทธิ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ	113
5 สรุปและอภิปรายผล	116
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน 1	117
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน 2	119
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน 3	120
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน 4	122
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน 5	124
ผลของการฝึกท้อจิตใจและพฤติกรรม	126
ผลของการฝึกการมุ่งอนาคตท้อจิตใจและพฤติกรรม	126
ผลของการฝึกการควบคุมตนเองท้อจิตใจและพฤติกรรม	130
ผลของการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง จิตใจและพฤติกรรม	134
ประเมณของข้าราชการที่ได้รับผลต่าง ๆ จากการฝึก	137
กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลการฝึกการมุ่งอนาคตท้อจิตใจมาก	138
กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลการฝึกการมุ่งอนาคตท้อพฤติกรรม มาก	139
กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลการฝึกการควบคุมตนเองท้อจิตใจ มาก	140
กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลการฝึกการควบคุมตนเองท้อพฤติกรรม มาก	140
กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลการฝึก 2 ด้านท้อจิตใจมาก	141

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลการฝึก 2 ด้านคือพฤติกรรมมาก ...	142
กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลการฝึกการมุ่งอนาคตของจิตใจน้อย .	143
กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการมุ่งอนาคตของ พฤติกรรมน้อย	145
กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อ จิตใจน้อย	146
กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อ พฤติกรรมน้อย	147
กลุ่มข้าราชการที่ได้รับการฝึก 2 ด้านคือจิตใจน้อย	149
กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลการฝึก 2 ด้านคือพฤติกรรมน้อย ..	149
ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย	151
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป	152
บรรณานุกรม	154
ภาคผนวก	166

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 ผลการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการมุ่งอนาคต
 วัตรครั้งที่ 1 โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการ
 ควบคุมตนเอง 69
- 2 ผลการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการมุ่งอนาคต
 วัตรครั้งที่ 2 โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการ
 ควบคุมตนเอง 71
- 3 ปริมาณการอ่านและลำดับความสำคัญของตัวทำนายการมุ่งอนาคต
 วัตรหลังการฝึกครั้งที่ 2 ของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
 โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย 74
- 4 ปริมาณการอ่านและลำดับความสำคัญของตัวทำนายการมุ่งอนาคต
 ของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน
 และสมรรถภาพเชิงสังคมอีก 9 ตัว เป็นตัวทำนาย 75
- 5 ผลการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการควบคุม
 เองวัตรครั้งที่ 1 โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและ
 การฝึกการควบคุมตนเอง 76
- 6 ผลการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการควบคุม
 เองวัตรครั้งที่ 2 โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและ
 การควบคุมตนเอง 79
- 7 ปริมาณการอ่านและลำดับความสำคัญของตัวทำนายการควบคุม
 เองของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ
 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย 81

8	ปริมาณการ คำนวณและลำดับความสำคัญของตัวคำนวณ แหล่งของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน และสมการทางชีวสังคมอีก 9 ตัว เป็นตัวทำนาย	82
9	ผลการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนทัศนคติต่อ การจ้างงานราชการ เพื่อบริษัทโดยพิจารณาความการฝึกการมุ่ง อนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง	84
10	ปริมาณการ คำนวณและลำดับความสำคัญของตัวคำนวณทัศนคติต่อการ จ้างงานราชการ เพื่อบริษัทของข้าราชการในกลุ่มย่อยโดยใช้ จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย	86
11	ปริมาณการ คำนวณและลำดับความสำคัญของตัวคำนวณทัศนคติต่อการ จ้างงานราชการ เพื่อบริษัทของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน และสมการทางชีวสังคม 9 ด้าน เป็น ตัวทำนาย	87
12	ผลการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนทัศนคติต่อ การจ้างงานราชการ เพื่อบริษัทโดยพิจารณาความการฝึก การมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง	89
13	ปริมาณการ คำนวณและลำดับความสำคัญของตัวคำนวณทัศนคติต่อ การจ้างงานแบบทหาร เสริมด้วยเพื่อบริษัทของข้าราชการ ในกลุ่ม รวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย ...	92
14	ปริมาณการ คำนวณและลำดับความสำคัญของตัวคำนวณทัศนคติต่อ การจ้างงานแบบทหาร เสริมด้วยเพื่อบริษัทของข้าราชการในกลุ่ม รวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน และสมการทาง ชีวสังคมอีก 9 ด้าน เป็นตัวทำนาย	93

15	ผลการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรม การทำงานแบบมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง โดยพิจารณา ความถี่การฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง	94
16	ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายพฤติกรรม การทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองของข้าราชการใน กลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย	96
17	ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายพฤติกรรม การทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองของข้าราชการใน กลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน และสภาพทาง ชีวิตสังคมอีก 9 ด้าน เป็นตัวทำนาย	97
18	ผลการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรม การทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต โดยพิจารณา ความถี่การฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง	100
19	ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายพฤติกรรม การทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ของข้าราชการในกลุ่ม รวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย	101
20	ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายพฤติกรรม การทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานของข้าราชการในกลุ่ม รวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน และสภาพทาง ชีวิตสังคมอีก 9 ด้าน เป็นตัวทำนาย	102
21	ผลการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงาน โดยพิจารณาความถี่การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง	103

22	ปริมาณการจำหน่ายและลำดับความสำคัญของตัวจำหน่ายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้อัตราส่วน 7 ด้าน เป็นตัวจำหน่าย	100
23	ปริมาณการจำหน่ายและลำดับความสำคัญของตัวจำหน่ายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้อัตราส่วน 7 ด้าน และสมรรถภาพเชิงสังคมอีก 9 ด้าน เป็นตัวจำหน่าย	107
24	ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์หาความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงาน 4 ด้าน โดยพิจารณาความถี่การมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจมาก	110
25	ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์หาความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงาน 4 ด้าน โดยพิจารณาความถี่การมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อย	111
26	ปริมาณการจำหน่ายและตัวจำหน่ายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในกลุ่มที่ได้รับการฝึก 3 กลุ่ม และที่ไม่ได้รับการฝึก 1 กลุ่ม จำนวนกลุ่มละ 30 คน โดยใช้อัตราส่วน 7 ด้าน เป็นตัวจำหน่าย	112
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย	115

บทที่ 1

บทนำ

ความเข้มแข็งและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่ามนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ดังนั้นสังคมไทยจะพัฒนาไปไ้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในสังคมนั้นเป็นสำคัญ ในปัจจุบันจะพบว่าพฤติกรรมหลาย ๆ ประการของคนในสังคมนั้นไม่พัฒนาไปในแนวทางที่พึงประสงค์ พฤติกรรมทั้งหลายของคนในสังคมนั้นเป็นตัวการที่สำคัญที่ขัดขวางการพัฒนาของสังคม การพัฒนาคุณภาพของคนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ควรกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมในด้านอื่น ๆ

ข้าราชการ เป็นประชากรกลุ่มหนึ่งในสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา ทั้งนี้ เพราะข้าราชการ เป็นกลไกที่สำคัญของรัฐบาลในการที่จะทำให้การบริหารงานและการดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (สถาบันพัฒนาการข้าราชการพลเรือน 2529 : 1) ดังนั้น ข้าราชการจึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการนั้น รัฐบาลได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) สรุปได้ว่า ใ้มีการพัฒนาข้าราชการทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติ และจริยธรรมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2529 : 216 - 223)

ในการพัฒนาข้าราชการให้มีลักษณะที่จะเอื้อหรือเหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศนั้นจำเป็นที่จะต้องทราบเสียก่อนว่า ลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศของข้าราชการนั้นคืออะไร จึงจะทำให้สามารถกำหนดบทบาทหมายของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาจริยธรรมในคนไทยในขั้นแรก ได้มีการพยายามที่จะจัดหมวดหมู่ของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 3 ประเภท คือ (1) พฤติกรรมของพลเมืองดี (2) พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (3) พฤติกรรมเฉพาะหน้าที่ข้าราชการ (ทองเคียม พันธมนาวิน 2527 : 1) ซึ่งก็หมายความว่าข้าราชการควรเป็น

พลเมืองที่ และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และในการสัมมนา เรื่อง "การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรมของข้าราชการ" ที่สภามันพัฒนา ข้าราชการพลเรือนจัดขึ้นเมื่อเดือนธันวาคม 2527 นั้นก็ปรากฏว่า ผู้เข้าประชุมที่เข้าร่วมสัมมนา ก็ยอมรับว่าพฤติกรรมทั้ง 3 ประการนี้ เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในข้าราชการไทย (รายงาน การประชุมสัมมนา เรื่อง "การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมและจริยธรรมของข้าราชการ"

2527 : 72 - 79)

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมทั้ง 3 ประการดังกล่าวแล้วนั้น พบว่ามีลักษณะของจิตใจที่ เป็นแกนกลางของพฤติกรรมทั้ง 3 ประการนี้ร่วมกันอย่างน้อย 8 ประการ (ดวงเคื่อน พันธมนาวิน 2527 : 9 - 10) คือ (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม (เห็นแก่ตัว เห็นแก่พวกพ้อง หรือเห็นแก่ ส่วนรวม ประเทศชาติและมนุษยชาติ) (2) ความเชื่ออำนาจในตน (เชื่อว่าผลดีที่เกิดขึ้นกับตน ส่วนใหญ่เป็นเพราะการกระทำของตนเองมาเองจะเกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือ สิ่งศักดิ์สิทธิ์บันดาล) (3) การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง (การรู้จักหาหนทางใหม่ สามารถ ออกได้ รอได้ มีจิตใจแรง) (4) ทัศนคติที่ถือพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและคุณธรรม ค่านิยม ต่าง ๆ ต่อการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (การมองเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรม หรือ คุณธรรมนั้น เกิดความพอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรม หรือมีคุณธรรมเป็นหลัก) (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ยอมรับที่จะแก้ไขข้อบกพร่องมาเรื่อยๆ ฝ่าฟันอุปสรรค หรือทำงานแก้ปัญหา จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน) (6) ศักยภาพ (มีความเฉลียวฉลาด รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นไว้อย่างถูกต้องแม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรม นอกเหนือจากการคิดแบบรูปธรรม สามารถคิดแบบเอกนัยและอเนกนัยด้วย) (7) ประสิทธิภาพ ทางสังคมสูง (ใฝ่เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต อุปสรรคและปัญหาความยาก ความ ท่องการประเภทต่าง ๆ ในสังคม ทดลองจนสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมของ คนเหล่านั้น เพื่อให้ทราบว่า การกระทำของตนจะส่งผลกระทบทั้งทางดีและทางไม่ดีแก่ผู้อื่นให้ อย่างไรบ้าง) (8) สุขภาพจิตดี (มีความวิตกกังวลน้อย หรืออยู่ในปริมาณที่พอเหมาะสมควร)

ด้วยเหตุที่ลักษณะทั้ง 8 ประการนี้ เป็นแกนกลางที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ในข้าราชการดังกล่าวแล้ว การพัฒนาจิตลักษณะของข้าราชการจึงควรพัฒนาลักษณะที่อยู่ภายใน 8 ประการนี้

อย่างไรก็ตามในการพัฒนาข้าราชการประเภทหนึ่ง ๆ นั้นไม่จำเป็นจะต้องพัฒนาจิตลักษณะ ทั้ง 8 ประการไปพร้อมกันทีเดียวทั้งหมด เพราะจิตลักษณะส่วนใหญ่จะพัฒนาไปเองตามธรรมชาติ นอกจากในข้าราชการบางประเภทที่จิตลักษณะบางประการไม่เจริญเต็มที่ หรือเจริญเต็มที่แต่ถูก บั่นทอนและเก็บกักจากสภาพในการทำงานราชการ จนทำให้จิตลักษณะบางประการนั้นเสื่อมถอยไป (ทองเคื่อน พันธ์มนาวิน 2527 : 23 - 27) ดังนั้นในการกำหนดว่าจิตลักษณะใดควรจะได้รับการ พัฒนาในข้าราชการกลุ่มไหนนั้น จึงควรจะได้ทำการศึกษาว่าข้าราชการกลุ่มนั้น ๆ มีจิตลักษณะ ใดค่าหรือเสื่อมถอยไป

จากผลการวิจัยของ จินตนา บิณมาศ (จินตนา บิณมาศ และคนอื่น ๆ 2529 : 210 - 213) พบว่า กลุ่มข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนกลุ่มอื่นคือกลุ่มข้าราชการใหม่ เพราะกลุ่มข้าราชการใหม่มีจิตลักษณะ 3 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง หักเหตุดีต่อการทำงานราชการ และความเชื่ออำนาจภายในตนน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการเก่าอย่าง เชื้อฉันทไธและเหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ กลุ่มข้าราชการใหม่เป็นกลุ่มที่สามารถชักจูงให้เปลี่ยนแปลง หรือปลูกฝังจิตลักษณะต่าง ๆ ได้ง่ายกว่าผู้ที่อยู่ในระดับหัวหน้าซึ่งพบว่าเป็นผู้ที่แข็งขันต่อการชักจูง เพราะเป็นผู้ที่อายุน้อยกว่าและมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง สำหรับจิตลักษณะที่จำเป็นต่อการพัฒนา เป็นอันดับแรกของข้าราชการใหม่ คือลักษณะมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองเพราะผลการวิจัย พบว่าข้าราชการใหม่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองต่ำและลักษณะมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับจิตลักษณะอื่น ๆ สูงกว่า นอกจากนั้นยังมีผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตนั้นเป็นจิตลักษณะที่สำคัญต่อพฤติกรรมซื้อสัย์ (ทองเคื่อน พันธ์มนาวิน และ เพ็ญแข ประจวบจิตโก 2520 ; wright. 1975) และพฤติกรรมการเป็นผู้นำในหน่วยงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน (McClelland, 1961) ด้วยเหตุนี้ จึงควรมีการพัฒนาการมุ่งอนาคต และการ ควบคุมตนเองในข้าราชการใหม่ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการใหม่มีพฤติกรรมที่ดีทั้ง ประการในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคมต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาว่า

1. ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและความคุมตนเองจะมีลักษณะทั้งสองนี้สูงกว่า ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตหรือการ ควบคุมตนเองเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือข้าราชการที่ไม่ได้รับการฝึกเลยหรือไม่
2. ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองในปริมาณที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานราชการในบางด้านแตกต่างกันหรือไม่
3. ข้าราชการที่มีจิตลักษณะอื่น ๆ บางประการแตกต่างกัน เมื่อได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองในปริมาณต่าง ๆ กัน จะมีจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานราชการในบางด้านแตกต่างกันหรือไม่
4. ในกลุ่มข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองนั้น จิตลักษณะต่าง ๆ ที่ศึกษาสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการได้สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ฝึกเลยหรือไม่

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบว่า การฝึกการมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองได้ผลดีกว่าการฝึกอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างใดหรือไม่ฝึกเลยเพียงใด
2. ผลการวิจัยจะเป็นเครื่องช่วยชี้แนวทางในการพิจารณาว่า การใช้วิธีการฝึกแบบต่าง ๆ นี้จะเหมาะกับกลุ่มข้าราชการประเภทใดจึงจะได้ผลดีที่สุด
3. ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการและเนื้อหาในการฝึกอบรม ข้าราชการที่จะจัดขึ้นเป็นประจำในอนาคตต่อไป
4. ผลการวิจัยจะเน้นการ เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เกี่ยวกับวิธีการ ทัศนคติและ มุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเอง

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้ คือ

1. ทำการทดลองฝึกจิตลักษณะเรื่องการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง กับกลุ่มข้าราชการใหม่ที่ได้รับการอบรมตามโครงการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมและจริยธรรม ของข้าราชการของสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. เท่านั้น
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองด้วยวิธีการเปรียบเทียบแบบผสมผสานในการฝึกเท่านั้น
3. การประเมินผลการฝึกจะกระทำในระยะสั้น ไม่ได้ติดตามผลในระยะยาว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาทดลองเพื่อค้นหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการของข้าราชการใหม่โดยมีจิตลักษณะที่ถือว่าเป็นแกนหนึ่งของพฤติกรรมคือลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง แต่เนื่องจากจิตลักษณะนี้สามารถแยกออกได้เป็นสองส่วนคือการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง การกล่าวถึงจิตลักษณะนี้ในเบื้องต้นไป จึงจะแยกกล่าวถึงทีละส่วน และเนื่องจากพฤติกรรมการทำงานนั้นยังเกี่ยวกับจิตลักษณะอื่น ๆ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ทักษะการทำงานราชการ ความเชื่ออย่างมาจภายในตนและสุขภาพจิต ทั้งนี้ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้จึงจะกล่าวถึงจิตลักษณะทั้งกล่าวนี้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้วย

ความหมายของการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ส่วนการควบคุมตนเองนี้ หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำพฤติกรรมบางชนิด หรือความสามารถที่จะเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความอดทนหรือเสียสละ และทำพฤติกรรมนั้นไปอย่างมีปริมาณและคุณภาพเหมาะสม เป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ (Hisehel. 1974 : 287)

การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปรากฏการณ์เกี่ยวกับหัตถ์บุคคลจะคงมีความต้องการผลในอนาคตมากกว่าผลในปัจจุบัน แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตนั้น เช่น การออกโทรทัศน์ มีกระบวนการสองขั้นตอนคือ ขั้นแรกคือสาเหตุที่จะทำให้บุคคลเลือกที่จะรับผลที่ดีกว่ามากที่จะมีมาในอนาคตแทนการรับผลเล็กน้อยในปัจจุบันเป็นลักษณะมุ่งอนาคต ขณะที่สองของการออกโทรทัศน์ คือการกระทำที่เป็นขั้นตอนเพื่อก้าวไปสู่ผล

ที่ปรารถนาที่จะมีมาในอนาคต ซึ่งอาจจะต้องปฏิบัติเป็นระยะเวลานาน หรือต้องรอคอยผลนาน
 ความสามารถส่วนนี้จึงเป็นการควบคุมตนเอง ดังนั้นผู้ที่เน้นทางส่วนนี้ของปรากฏการณ์เช่นนี้
 จะเรียกชื่อปรากฏการณ์เดียวกันแต่แตกต่างกันออกไป ผู้ที่เน้นสาเหตุของการตัดสินใจเลือกกระทำ
 และการ เล็งเห็นผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในอนาคต จะเรียกปรากฏการณ์ว่า "การมุ่งอนาคต"
 ส่วนผู้ที่เน้นความสามารถในการปฏิบัติเพื่อรับมือกับเหตุการณ์จะเรียกปรากฏการณ์ว่า "การควบคุม
 ตนเอง"

ความสำคัญของการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

เนื่องจากการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องใน
 ปรากฏการณ์เดียวกัน ในเรื่องความสำคัญของการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองที่จะกล่าวถึง
 ต่อไปนี้ จึงจะแยกกล่าวเป็นสองส่วน

ความสำคัญของการมุ่งอนาคต

การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลและ เล็งเห็นผลดีและผลเสีย
ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถวางแผนปฏิบัติ เพื่อ ชะงักหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
 ได้ การมุ่งอนาคตนั้นเกิดจากการสะสมผลของการ เรียนรู้ จากประสบการณ์ทั้งที่ดีของบุคคล
 เกี่ยวกับลักษณะความมีแรงของสภาพแวดล้อม ดังนั้นถ้าสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ของภาพแวดล้อมสูง
 ไม่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดสิ่งที่เกิดในอนาคตได้แม่นยำพอสมควร คนใน
 สังคมนั้นจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงทว่า การที่บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงาน
 อย่างขยันขันแข็งในปัจจุบันเพื่อที่จะรอรับผลที่ดีในอนาคต ในสังคมต่าง ๆ ในปัจจุบันนั้น ยิ่งสังคม
 มีความก้าวหน้ามากขึ้น บุคคลก็ยิ่งรอคอยผลที่ดีเกิดจากการกระทำของตนเองยิ่งขึ้น เช่น ทำตาม
 กฎหมายเพื่อความสงบสุขของสังคม ปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้เกิดผลดีในระยะยาวมากกว่า
 ในปัจจุบันทันที (Skinner, 1986 : 568 - 574) เช่น เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีในอนาคต ฉะนั้น

สังคมไทยซึ่งนับวันจะเจริญขึ้นคนก็ต้องรับผิดชอบแห่งการกระทำของตนมากขึ้น โดยเฉพาะคนใน
อาชีพราชการ

ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน กล่าวคือถ้าแต่ละขั้นตอน
ในการทำงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้น
จะเป็นแรงจูงใจให้คนพยายามทำงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย
และในขณะที่มีความล้มเหลวของการทำงานในขั้นต้น ๆ ก็จะทำให้คนไม่สามารถทำงานในขั้น
ต่อไปได้ ดังนั้นถ้าลักษณะของงานอาชีพใด ๆ ที่มีลักษณะการทำงานที่เป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง
และความสำเร็จในขั้นต้นจะช่วยให้คนบรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้ายได้ ก็จะสามารถทำให้เกิดุกระทำ
พฤติกรรมนั้นให้มีความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะให้ได้ผลดีในอนาคต ซึ่งก็เป็นการฝึกให้คน
รู้จักการมุ่งอนาคตนั่นเอง

การมุ่งอนาคตเป็นการคำนึงถึงอนาคต และควบคุมพฤติกรรมไปสู่แนวทางนั้น ทำให้
บุคคลสามารถปรับวิธีการและเป้าหมายให้ถูกต้องและสัมพันธ์กัน การมุ่งอนาคตจึงเป็นการวาง
โครงสร้างของปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมในอนาคตของบุคคล นอกจากนี้ การมุ่งอนาคตยังเป็น
ลักษณะที่สำคัญที่แสดงถึงการที่บุคคลมีไหวพริบเข้าใจเรื่องเวลา สามารถคาดหวังเกี่ยวกับเหตุการณ์
ข้างหน้าได้ ผู้มุ่งอนาคตจะสามารถวางแผนและมองเห็นความเป็นไปได้ในอนาคตจากสภาพการณ์
ปัจจุบัน ทั้งนี้ บุคคลบางคนจึงอาจหวั่นความสามารถของตนและเวลาในปัจจุบันเป็นรากฐานที่จะ
คาดการณ์เกี่ยวกับตนเองในอนาคตได้

ความสำคัญของการควบคุมตนเอง

การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติหรือควบคุมการปฏิบัติเพื่อผลที่ดีกว่า
และมีคุณค่าสูงกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความสามารถในการควบคุมตนเองมีความสำคัญต่อ
พฤติกรรมหลายประเภท เช่น พฤติกรรมการรักษาสภาพอนามัย (รักษานา ประเสริฐธรรม 2526)
พฤติกรรมข้อเสียในการเล่นเกมส์ (ทองเทียน พัทธมภาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์จิระ 2520)
การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Agarwal. 1984) การพัฒนาความรู้และทัศนคติทางด้าน

อนามัย และสซินดี้ (Schinder. 1984) การคงอยู่ของพฤติกรรมที่เฉพาะสมในชั้นเรียน (Glynn and others. 1973) การพัฒนาความสามารถในการเรียนคณิตศาสตร์ (Stevenson & Pantuzzo. 1984) การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในชั้นเรียน (Anderson. 1984) การลดพฤติกรรมก้าวร้าว (Luke. 1982) การลดพฤติกรรมก้าวร้าว (Quinn. 1983) นอกจากนี้ผู้ที่ได้รับการฝึกวิธีการควบคุมตนเองในบางขั้นตอน เช่น การสังเกตตนเองและการบันทึกผลการกระทำของตน สามารถลดระดับผลงานของตนให้มากขึ้น (Ackerman & Shapiro. 1984, Houten and others. 1975, McKenzie & Rushall. 1974, Goldiamond. 1976, Herbert & Baer. 1972) การให้รางวัลตนเองและการตั้งเป้าหมายของตนเอง เพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่เฉพาะสมในชั้นเรียน (Hayes and others. 1985) การประเมินตนเองและการให้รางวัลตนเองในการพัฒนาความสามารถในการเขียนเรียงความของนักเรียน (Ballard & Glynn. 1975) การตั้งเป้าหมายของตนเอง และการบันทึกผลการกระทำเพื่อเพิ่มพฤติกรรม การเข้ารับการอบรมวิชาชีพของผู้ใหญ่ (Talley. 1981) การให้รางวัลตนเองและการตั้งเป้าหมายของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน (Haffman. 1980) การให้รางวัลตนเองเพื่อเพิ่มพฤติกรรม การเข้ารับการฝึกการออกกำลังกายประกอบเพลง (aerobic exercise) พฤติกรรมการเรียนในชั้นเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (McFarlane. 1983, Smith. 1982, Myers. 1977 ตามลำดับ) ฯลฯ

จะเห็นได้ว่าการควบคุมตนเองและบางขั้นตอนของการควบคุมตนเองเช่นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การสังเกตตนเอง การบันทึกผลการกระทำของตนเอง การให้รางวัลตนเอง การตั้งเป้าหมายของตนเองและการประเมินตนเองนั้น ไม่ว่าอะไรจะไข้อย่างไร หรือไข่อะไร ๆ ก็ไม่มีประโยชน์และใช้โดยมากในการเสริมสร้างและการอนุรักษ์พฤติกรรมพึงปรารถนา เช่น การรักษาสภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนหรือการทำงาน และใช้ในการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น พฤติกรรมก้าวร้าว พฤติกรรมก้าวร้าว เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้วนี้มีหลายชนิดที่เหมือนกันและบางท่านคล้ายกับพฤติกรรมในการทำงานราชการ

การควบคุมตนเองนั้น จะใช้กับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดผลหลายประการที่ขัดแย้งกัน กล่าวคือ ผลที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นจะเกิดขึ้นทันทีหลังจากกระทำพฤติกรรม แต่ผลเสียจะเกิดในอนาคต เช่น การกินอาหารมากเกินไป การสูบบุหรี่ การดื่มสุราและการเสพยาเสพติด การควบคุมตนเองจึงส่งผลดีในระยะยาว เช่น การไม่พบหมอทันอาจจะทำให้ได้รับความเจ็บปวดแสบผื่นทำให้ฟื้นแข็งแรงและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับฟันในอนาคต การควบคุมตนเองจึงมุ่งที่จะช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได้ ความสำคัญอีกประการหนึ่งของ การควบคุมตนเองก็เนื่องจากว่า ถ้าบุคคลของพึงพามุขคนอื่นหรือองค์ประกอบภายนอกอื่น ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมของตนนั้นจะมีข้อบกพร่อง คือ (1) ผู้สังเกตภายนอก (นอกจากผู้กระทำพฤติกรรม) ไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมได้อย่างละเอียดถี่ถ้วนในทุก ๆ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น (2) ผู้สังเกตอาจจะเป็นสาเหตุให้เกิด หรือควบคุมพฤติกรรมนั้น ๆ เนื่องจากเป็นผู้มีอำนาจในการให้ชมให้โทษ (3) ผู้กระทำพฤติกรรมรู้ว่า เมื่อใดจะได้รับรางวัลหรือสิ่งใดแล้วจึงทำพฤติกรรมนั้น (4) ผู้กระทำพฤติกรรมจะทำให้เกิดขึ้นเมื่อเขามีโอกาสได้เลือกกระทำควบคุมตนเอง (Kazdin, 1980 : 245 - 247)

นอกจากนั้น พฤติกรรมบางอย่างของบุคคลมีได้แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นได้อย่างเด่นชัด ผู้ที่สามารถเข้าใจหรือรับรู้พฤติกรรมได้ก็ผู้ที่อยู่ใกล้กับแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เอง พฤติกรรมเช่นนี้เรียกว่าพฤติกรรมส่วนหัว เช่น ความคิด จินตนาการ ความฝัน การเห็นภาพลวงตา เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่แสดงพฤติกรรมเหล่านั้นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้ควบคุมพฤติกรรม การให้แนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมกับผู้แสดงพฤติกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่อย่างไรก็ตามการควบคุมจากภายนอกก็ยังจำเป็นในบางครั้ง เพราะการควบคุมตนเองเป็นเป้าหมายขั้นสุดท้ายของการควบคุมจากภายนอก และทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่เป็นปลายสุดแต่ละด้าน ของกระบวนการควบคุมพฤติกรรมที่ต่อเนื่องกัน

ลักษณะปัญหาที่เกี่ยวกับการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองในข้าราชการไทย

การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งที่เป็นพฤติกรรมส่วนหัว เช่น การรักษาสภาพอนามัย การออกกำลังกาย และพฤติกรรมการทำงาน เช่น การวางแผน

ระยะยาว การเอาใจใส่ในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ และพฤติกรรมทางจริยธรรม เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น ฉะนั้น การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการหลายชนิด

ในส่วนที่เกี่ยวกับการมุ่งอนาคตนั้น การทำงานราชการเป็นลักษณะงานที่น่าจะตอบสนองผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง เพราะการทำงานราชการนั้นแม้จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนไม่มาก ในระยะต้น ๆ แต่ผลตอบแทนจะเพิ่มขึ้นเมื่อทำงานต่อไปอีก และข้าราชการนั้นทำงานได้ผลดี โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และได้เงินเดือนมากขึ้นก็จะมีมากขึ้นอีก การทำงานราชการจึงทองอาศัยการ ออกไปเพื่อหวังผลที่ดีกว่าในระยะยาว นอกเหนือจากตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แล้ว ข้าราชการยังได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาพยาบาล ค่าเช่าบ้านบุตร และเบี้ยบำนาญเมื่อเกษียณอายุ ก็เป็นการประกันความมั่นคงของชีวิตในอนาคตได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้ซึ่งเข้ามารับราชการจึงมักจะเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงมาแต่เดิม แต่สภาพการณ์ในการทำงานราชการบางอย่าง อาจจะมีผลไม่ในทิศทางนี้ มีโอกาสแสดงพฤติกรรมที่เป็นลักษณะมุ่งอนาคตออกมา ลักษณะมุ่งอนาคตจึงควรมีการพัฒนาให้เกิดขึ้นในข้าราชการ เพราะในการทำงานราชการนั้นต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ลักษณะงานบางอย่างคงจะยั่วหรือเปิดโอกาสให้ข้าราชการกระทำการทุจริตเพื่อหาผลประโยชน์ให้แก่ตัวเองได้ การมุ่งอนาคตซึ่งเป็นการจกการบ้ำกความทองการของทนในปัจจุบัน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมา ก็จะช่วยป้องกันมิให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติราชการได้ ในส่วนของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการมุ่งอนาคตที่มีงานวิจัยในต่างประเทศ (Wright, 1971) พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำกว่าเด็กปกติ แต่นักวิจัยไทย (ทองเคื่อน พัทธมนาวิน และเชษฐา ประจันปัจจนิก 2521) พบว่า การมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียวนั้น ทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ไม่เพียงพอพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมประกอบด้วย จึงอาจคาดได้ว่าแม้ในข้าราชการที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงก็อาจจะไม่เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในการทำงานได้มากนัก และจะต้องมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วย จึงจะเพิ่มโอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมที่ดีในการทำงานขึ้นอีกได้

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนทุกระดับ ได้กำหนดแนวทางหลักในการ

พัฒนาข้าราชการพลเรือนไว้ 4 ประการ คือ (1) มุ่งให้ข้าราชการสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพ (2) ช่วยให้ข้าราชการมองไปในอนาคตด้วยสายตาวางไกล (3) เน้นความสำคัญที่ถูกต้องในการให้บริการแก่ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง และ (4) สร้างข้าราชการทุกคนให้มีวิญญานนักพัฒนาซึ่งเมื่อมาวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนแล้วจะเห็นว่า แต่ละพฤติกรรมนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อข้าราชการนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะต่าง ๆ สูง จึงจะพัฒนาได้เป็นผลสำเร็จ ในจำนวนจิตลักษณะต่าง ๆ เหล่านั้นปรากฏว่า การมุ่งอนาคตเขามามีส่วนที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมทุกประเภทที่กล่าวมาแล้ว ทั้งที่ไทยรูปไว้ในตาราง

ตาราง 1 แสดงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสถาบันข้าราชการพลเรือน และสาเหตุของพฤติกรรม (จินตนา บัณฑิต 2529 : 15)

พฤติกรรมที่ปรารถนา	สาเหตุของพฤติกรรม
1. ความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ลักษณะมุ่งอนาคต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. ความสามารถในการมองอนาคต	2. ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง
3. มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน	3. เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการ
4. มีวิญญานนักพัฒนา	4. เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความเชื่ออำนาจภายในตนสูง มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการ

จากการที่ลักษณะมุ่งอนาคต มีส่วนเกี่ยวข้องกับไทยเป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่พึงปรารถนา
ในการทำงานราชการนี้เองการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตให้เกิดขึ้นกับข้าราชการจึงเป็นสิ่งจำเป็น
เพราะลักษณะมุ่งอนาคตนอกจากจะเป็นจิตลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่เป็นแกนของพฤติกรรมการทำงานราชการทั้งกล่าวแล้ว ลักษณะมุ่งอนาคตยังมีความสัมพันธ์กับจิตลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นแกนของ
พฤติกรรมอีก เช่น ผู้มุ่งอนาคตสูงสามารถขจัดความท้อแท้ของตนได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน
และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม 2520) ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบทางสังคม
การมุ่งสัมฤทธิ์ผล การปรับตัว (Mischel, 1969, 1976) เป็นต้น นอกจากนั้นลักษณะ
มุ่งอนาคตเป็นลักษณะหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความเพียรพยายามต่อสู้อุปสรรคเพื่อความเจริญของตนเอง
และประเทศชาติ ฉะนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตจึงเป็นลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศด้วย

พฤติกรรมในการทำงานราชการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถควบคุมตนเองนั้น
มีหลายประการด้วยกัน ซึ่งอาจจะแยกกล่าวได้เป็นสองลักษณะ คือ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมใน
ราชการซึ่งควรจะจำกัดให้น้อยลง หรือเลิกไป ส่วนอีกลักษณะหนึ่งคือการเสริมสร้างพฤติกรรม
ที่เหมาะสมทั้งชาคอยู่

พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการทำงานราชการนี้มีหลายประการ ซึ่งจะแก้ไขได้โดย
การปรับพฤติกรรมด้วยวิธีการควบคุมตนเอง เช่น การทำงานซ้ำ การใช้เวลาในการพูดคุยกับ
เพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะทำงาน การรับประทานอาหารนอกเวลาพัก การอ่านหนังสือพิมพ์และ
เอกสารที่ไม่เกี่ยวกับงานในเวลาราชการ นิสัยสงสัยง่ายทำลายสมาธิเพื่อร่วมงาน การไม่
แสดงออกเมื่อถึงเวลาที่จะต้องพูดแสดงความคิดเห็น การทำงานโดยมีโสกะ โมหะ การคิดว่า
ประมาท นิสัยในการให้บริการกับประชาชนอย่างไม่สุภาพและไม่เต็มใจ นิสัยรับเงินก่อนงาน
จึงเกิด นิสัยการยึดกฎระเบียบจนงานไม่เดินหรืองานเสีย

นอกจากนั้น ในการศึกษาพฤติกรรมของข้าราชการไทยของนักวิชาการยังพบว่า ปัจจุบัน
สำคัญที่ทำให้เกิดการ เบี่ยงเบนของพฤติกรรมของข้าราชการ ประการหนึ่งก็คือปัจจัยด้านวัฒนธรรม
ซึ่งไม่มีการทบทวนวิสัยทัศน์ที่สำคัญมาจากการ ขาดการ ควบคุมตนเอง และขาดจริยธรรมในการ
ปฏิบัติราชการ (ชัชติยา กรรณสูต 2522 : 17 - 18) ส่วน อมร รัชสาสัย

(อมร รัชกาลที่ 2522 : 17) พบว่า ข้าราชการไม่นอนมาทำงานมา ขาดงาน มาสาย กลับเร็ว เมื่อมาถึงที่ทำงานก็ไม่ตั้งใจทำงาน มีวโเอศกินข้าวก่อน กินกาแฟก่อน อ่านหนังสือพิมพ์ หรือคุยกัน ประทับทุกสิ่งทุกอย่าง ครองชีพ มีปัญหาความก้าวหน้าในการงาน ซึ่งมักเป็นประเภท บั่นทอนกำลังใจของตนเองทั้งสิ้น ส่วนอรุณ รัชการ (อรุณ รัชการ 2524 : 15) ได้ทำการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานที่ปราศจากอุดมคติ และเบี่ยงเบนออกจาก หลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้และมักจะเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

ในส่วนพฤติกรรมที่นำปรารถนาซึ่งควรสร้างให้เกิดขึ้นในข้าราชการนั้น คือพฤติกรรมที่ ตรงกันข้ามกับพฤติกรรมที่กล่าวมาแล้ว พฤติกรรมที่นำปรารถนาก็จะเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องหรือ แทนที่โดยพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม โอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมที่นำปรารถนาจึงมีน้อย จึงควรจัด พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมดังกล่าวก่อน และเสริมสร้างพฤติกรรมที่นำปรารถนาให้เกิดแทนที่ สำหรับ พฤติกรรมที่นำปรารถนาอีกประการหนึ่งอาจเกิดจากการตัดสินใจเลือกกระทำในขณะที่บุคคลมี ทางเลือกที่จะกระทำได้หลายอย่าง แต่ได้เลือกพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลดีกว่าในระยะยาว เช่น คนอ้วนอาจจะเลือกรับประทานอาหารที่วางไว้ตรงหน้าในปริมาณที่ต่าง ๆ กัน มี (1) ขาหมูต้มเค็ม (2) ไข่พะโล้กับหมูสามชั้น (3) ผักกาดจิ้มน้ำพริก ถ้าคนอ้วนรับประทานผักกาดจิ้มน้ำพริกมากที่สุด ทั้ง ๆ ที่ชอบน้อยกว่าขาหมูต้มเค็ม ก็แสดงว่า มีความสามารถในการควบคุมตนเองสูง พฤติกรรม ของข้าราชการในลักษณะดังกล่าวมีอยู่มาก เช่น จะใช้เวลาที่มีอยู่จำกัดในการทำกิจกรรมใด ระหว่าง (1) หาความสนุกสนานใส่ตัว (2) คบค้าเพื่อนฝูงหรือเยี่ยมญาติ (3) ในขณะที่มีงาน ราชการด่วนต้องทำให้เสร็จโดยเร็ว การเลือกทำงานด่วนของทางราชการจึงเป็นการแสดงความ สามารถในการควบคุมตนเองในโอกาสนี้ นอกจากนี้ยังมีกรณีอื่น ๆ เช่น (1) หลบหน้าไปเมื่อ มีงานด่วน (2) ทำงานของตนตามสบายไม่รีบเร่ง หรือ (3) ทำงานของตนโดยเร็วเพื่อจะได้ ไปช่วยคนอื่นทำงาน /หรือเพื่อจะได้ทำงานชิ้นใหญ่ซึ่งสำคัญและรออยู่ จะเห็นได้ว่าการเลือก ตัดสินใจทำพฤติกรรมประเภท (3) มากกว่าประเภท (2) หรือ (1) ในสองกรณีข้างบนนี้ เกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นสูงและลักษณะมุ่งสู่อนาคต แต่การลงมือกระทำพฤติกรรม ประเภท (3) โดยบังเอิญจึงและเป็นระยะเวลาสั้นนั้นเกิดจากความสามารถควบคุมตนเอง นั้นเอง

การเลือกกระทำสิ่งที่ดีกว่าและเหมาะสมกว่า เพื่ออนาคต เพื่อความสำเร็จในงาน และเพื่อประเทศชาตินั้น ในกรณีส่วนใหญ่ต้องมีพลังกันให้เกิดพฤติกรรมนั้น และมีพลังที่จะอนุรักษ์ ให้พฤติกรรมนั้นคงทนอยู่นานไม่หยุดชะงักกลางคัน พลังดังกล่าวนี้ คือ ความสามารถในการ ควบคุมตนเอง ซึ่งมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการทั้งที่กล่าวมาแล้ว

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาลักษณะ มุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองในข้าราชการไทยนั้นมีความจำเป็นดังนี้ กล่าวคือ ประการแรก ควรพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองในข้าราชการใหม่ทุกคน เพราะมีผลการวิจัย ที่แสดงว่า ข้าราชการใหม่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองต่ำกว่าข้าราชการเก่า (จินตนา บิณมาศ 2529) ประการที่สอง การทำงานราชการนั้นต้องอาศัยการขกใคร่ไต่เพื่อ ผลที่ดีกว่าในระยะยาว แก่ข้าราชการที่เข้าทำงานใหม่ ๆ นั้น อาจจะไม่เคยมีข้อเรียกร้องใน ชีวิตที่ต้องรอคอยผลการกระทำของตนยาวนานเท่ากับการรอคอยผลในการทำงานราชการ จึงควร มีการฝึกอบรม แนะนำ หรือปฐมนิเทศ เพื่อกระตุ้นให้มีการนำลักษณะมุ่งอนาคตซึ่งควรค่าความเป็น ลักษณะที่มีอยู่ในตัวข้าราชการใหม่บางคนแล้วนั้นออกมาใช้ให้มากขึ้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิด ในอนาคต และประการที่สาม ควรพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองในผู้ที่มีจิตลักษณะ อื่น ๆ สูง เช่น เพศผู้เชิงจริยธรรม ทักษะคิดการทำงานราชการ ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจไม่ล้มเหลว และสุขภาพจิต เพื่อให้ครอบคลุมประกอบที่จะนำไปสู่การ เกิดพฤติกรรมที่นำ ประสิทธิภาพและละเว้นพฤติกรรมที่ไม่นำประ สิทธิภาพได้อย่างแน่นอนขึ้น เพราะลักษณะมุ่งอนาคตและ การ ควบคุมตนเองและจิตลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนั้น จะรวมกันส่งผลถึงพฤติกรรมที่พึง ประสิทธิภาพของบุคคล

แนวทางเสริมสร้างและพัฒนาการมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเอง

การกล่าวถึงแนวทางเสริมสร้างและพัฒนาการมุ่งอนาคต และการ ควบคุมตนเองนี้ จะแยกกล่าวแต่ละส่วนดังนี้ คือ

การมุ่งอนาคต หมายถึง การรู้จักคิดถึงอนาคตที่ยาวไกลออกไปทุกทีและให้เห็นความสำคัญของอนาคต รู้จักคิดหรือวางแผนหรือคาดการณ์ในปัจจุบันเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นกับตนและสังคมในอนาคต ส่วนการควบคุมตนเองนั้น หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะกระทำหรือทวง การกระทำบางชนิดที่ก่อให้เกิดความอดทน หรือเสียสละ และสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้

ในการพัฒนาทางจิตลักษณะนี้ อาจจะแยกพัฒนาที่ละส่วนได้โดยพัฒนาการมุ่งอนาคตก่อน แล้วจึงพัฒนาการควบคุมตนเอง นอกจากนี้ในคนที่มีการมุ่งอนาคตสูงอยู่แล้วก็พัฒนาการควบคุมตนเองไปได้เลย สำหรับแนวทางพัฒนาการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองจะกล่าวโดยละเอียดต่อไป

แนวทางพัฒนาการมุ่งอนาคต

ในการพัฒนาการมุ่งอนาคตนั้น ให้อำนาจพัฒนาตามขั้นตอนดังนี้ คือ

ให้รู้จักความหมายของการมุ่งอนาคต การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถทาง การรู้ และการคิดตลอดจนการรับรู้ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคตทั้งที่เป็นเวลาใกล้ปัจจุบัน หรือทางไกลสมัยนี้ออกไปทุกที สิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้นในขณะที่คิดยังมีลักษณะเป็นนามธรรม ยังไม่ปรากฏเป็นรูปธรรม ฉะนั้นผู้ที่มีสติปัญญาและการรู้ การคิดที่พัฒนาแล้วจึงจะสามารถเกิดถึง อนาคตได้ชัดเจน และเห็นความสำคัญของอนาคต วิธีการฝึกให้บุคคลรู้จักความหมายของการ มุ่งอนาคตนี้กระทำโดยการกระตุ้นให้บุคคลรู้จักคิดถึงสิ่งที่จะเกิดในอนาคตอันไกลและไกลอย่าง มีเหตุผลโดยการยกตัวอย่าง ในแบบอย่างของการคิดประเภทนี้ และให้ฝึกการรู้ การคิดใน ท่านอนนี้ เพื่อให้เข้าใจความหมายของการมุ่งอนาคตในกาลเทศะต่าง ๆ

ให้เห็นความสำคัญของการมุ่งอนาคต การให้เห็นความสำคัญของการมุ่งอนาคต หมายถึง การแจ้ง หรือแสดงให้ทราบถึงประโยชน์ของการมุ่งอนาคต และโทษของการไม่มุ่งอนาคตที่เห็น ปรากฏมาแล้ว หรืออาจจะเกิดขึ้นต่อไปโดยจะชี้ให้เห็นถึงประโยชน์และโทษอันจะเกิดกับบุคคล และสังคมในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ผลเสียอันเกิดจากการไม่มุ่งอนาคตอาจทำให้บุคคลไม่ประสบ

ความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ในขณะที่บุคคลผู้มุงอนาคตนั้นสามารถประสบความสำเร็จได้
เป็นต้น วิธีฝึกให้บุคคลเห็นความสำคัญของการมุงอนาคต ก็กระทำโดยการให้เห็นตัวอย่างของ
ผลที่เกิดจากการกระทำกิจกรรมที่มุงอนาคต

ใหญ่ จักหาการฝึกเกี่ยวกับอนาคต การรู้จักหาการฝึกเกี่ยวกับอนาคต หมายถึง ความ
สามารถที่จะวางแผนการและขั้นตอนการดำเนินการ หรือเข้าใจการเกิดและการเปลี่ยนแปลง
ของสิ่งต่าง ๆ หรือความคาดหวังเกี่ยวกับเหตุการณ์ข้างหน้า และมองเห็นความเป็นไปได้ใน
อนาคตจากสภาพการณ์ในปัจจุบัน นอกจากนั้นการหาการฝึกเกี่ยวกับอนาคตยังมีส่วนสำคัญในการ
ทำนายพฤติกรรมของบุคคลเมื่อสถานการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนไป (McClelland and Winter.
1969 : 22) การรู้จักหาการฝึกในอนาคต จะทำให้บุคคลรู้จักวางแผนในการทำงานเพื่อให้
บรรลุวัตถุประสงค์ที่พึงต้องการ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการทำงานของข้าราชการ นอกจากนั้น
ยังมีการวิจัยพบว่า การหาการฝึกเกี่ยวกับอนาคตเป็นสาเหตุหรือสัมพันธ์กับความสามารถที่จะอด
รอได้ (Lamb, Schmidt and Trommsdorff. 1976 : 317) ดังนั้นการฝึกให้บุคคล
รู้จักหาการฝึกเกี่ยวกับอนาคตจะช่วยให้บุคคลรู้จักที่จะแลกเปลี่ยนประโยชน์ที่จะได้รับเพียงเล็กน้อยใน
ปัจจุบัน กับประโยชน์ที่ใหญ่กว่าที่จะมีมาในอนาคต และสิ่งเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตได้
สำหรับวิธีการฝึกหาการหาการฝึกเกี่ยวกับอนาคตนั้นอาจจะทำได้โดยให้บุคคลเห็นตัวอย่างการวางแผน
แผนการในอนาคตของผู้ที่มีลักษณะมุงอนาคต ให้ฝึกการวางแผนเกี่ยวกับชีวิตและการทำงาน
ฝึกเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับความคาดหวังของตน เป็นต้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ก็จะได้ใช้วิธีการ
เหล่านี้ด้วย

ถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้ใดเคยได้ใช้วิธีการฝึกการมุงอนาคตที่กล่าวมาแล้วนี้กับข้าราชการมาก่อน
แต่จากหลักการและผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการมุงอนาคตเท่าที่มีอยู่นั้น ผู้วิจัยคาดว่า การฝึกการมุง
อนาคตโดยใช้วิธีการฝึกที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดรวมกัน จะช่วยกระตุ้นลักษณะมุงอนาคต และพัฒนา
พฤติกรรมการทำงานราชการในบางด้านได้ แต่ทั้งนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะของบุคคลอีก
บางประการ ทั้งจะได้อธิบายต่อไป

ในการฝึกอบรมที่เป็นการฝึกลักษณะมุงอนาคตนั้น ก็มีกิจกรรมที่ครอบคลุมวิธีการต่าง ๆ
เหล่านี้ นอกจากนั้นลักษณะมุงอนาคตอาจจะใช้วิธีการฝึกพร้อมกับวิธีการพัฒนาการควบคุมตนเอง
ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไปอีกด้วย

แนวทางการพัฒนาการ ควบคุมตนเอง

การควบคุมตนเองแสดงถึงความสามารถที่มีศักดิ์ศรีของบุคคล ที่ไม่ต้องการที่จะให้บุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นมาคอยควบคุมตน แต่ต้องการที่จะควบคุมตนเองเป็นสำคัญ นอกจากนั้นพฤติกรรมบางประเภทของคน โดยเฉพาะที่เรียกว่า "private events" นั้น เช่น การดูแลตนเอง การประหยัดเวลาในการทำงาน จะมีเฉพาะผู้กระทำพฤติกรรมเท่านั้นที่จะรู้ได้ การควบคุมจากคนอื่นหรือสิ่งอื่นจากภายนอกจึงเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ การควบคุมตนเองจึงหมายถึงถึงความสามารถที่บุคคลจะบังคับให้ตนเองทำพฤติกรรมใหม่ เปลี่ยนพฤติกรรมเดิม เพื่อหรือลดพฤติกรรมบางชนิดของตนโดยไม่ต้องการให้การบังคับขึ้นอยู่กับอำนาจภายนอก ความสามารถควบคุมตนเองนี้ มีชื่อลักษณะจิตใจที่เรียกว่า "ความใจแข็ง" แต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นความสามารถของบุคคลที่จะจัดสภาพแวดล้อมให้ตนสามารถกระทำพฤติกรรมตามที่ตนตั้งใจไว้แต่เดิมนั้น คน "ใจอ่อน" ก็สามารถที่จะประสบความสำเร็จเหมือนคน "ใจแข็ง" ถ้าได้ทราบวิธีการควบคุมตนเอง

อาจกล่าวได้ว่า มนุษย์เราได้รับการฝึกให้รู้จักควบคุมตนเองตั้งแต่วัยเด็ก โดยเริ่มต้นจากการฝึกขับถ่าย เด็กจะต้องรู้จักบังคับตนเองให้ถ่ายในที่ที่กำหนด และในหลาย ๆ กรณีจะต้องรอเวลาที่เหมาะสมอีกด้วย เมื่อเติบโตขึ้น พฤติกรรมที่ต้องการควบคุมก็มากขึ้น ในสังคมประชาธิปไตย มีการเรียกร้องให้ประชาชนรู้จักที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนมากกว่าสังคมประเภทอื่น หรืออีกนัยหนึ่ง จากการศึกษาของสกินเนอร์ (Skinner, 1953) พบว่าคนเราใช้วิธีการต่าง ๆ ในการควบคุมพฤติกรรมของตนในชีวิตประจำวัน คือ (1) ใช้การยับยั้งทางร่างกาย (physical restraint) เช่น การกักริมฝีปากตนเองเพื่อกลืนหัวเราะ การปิดตาเพื่อไม่ให้มองเห็นสิ่งที่ไม่ต้องการจะเห็น การทำเช่นนี้เป็นผลให้ตนเองสามารถหลีกเลี่ยงจากผลที่ตนเองไม่พึงพอใจได้ (2) การเปลี่ยนการเรียนรู้สิ่งเร้าบางอย่าง (changing the stimulus conditioning) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การเลือกสถานที่พักผ่อนเพื่อให้ออกห่างจากสภาพการทำงาน การทำเครื่องหมายลงบนปฏิทินเพื่อเตือนความทรงจำ เพื่อที่จะใช้สิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในเวลาต่อมา อันเป็นผลให้

สามารถหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นการเปลี่ยนสิ่งเราจะช่วยให้คนเราแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้มากขึ้น (3) การยับยั้งหรือการงดเว้นการกระทำบางอย่าง เช่น การงดอาหารกลางวันเพื่อเตรียมทานอาหารเย็นในโอกาสพิเศษให้บ่อยขึ้น หรือการงดอาหารก่อนการออกกำลังกาย (4) การเปลี่ยนการตอบสนองทางอารมณ์ (emotional reactions) เช่น การกัดลิ้นตัวเองเพื่อถ่มน้ำลายในโอกาสที่ไม่สมควร หรือการพยายามคิดถึงเรื่องอื่นเพื่อระงับความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ (5) การใช้เหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม (aversion events) เช่น การตั้งนาฬิกาปลุกเพื่อให้เสียงนาฬิกาปลุกเป็นการบอกให้เราตื่นไปทำธุระไ้ทันเวลา (6) การใช้ยาหรือสารเคมี (Drugs) เพื่อควบคุมพฤติกรรม เช่น การดื่มสุราเพื่อให้มีความทุกข์ หรือการดื่มกาแฟเพื่อไม่ให้ง่วงนอน (7) การให้การเสริมแรงและลงโทษตนเอง (self - reinforcement and self - punishment) เช่น ถ้าทำงานเสร็จตามกำหนดแล้วจึงจะดูรายการทีวีที่ชอบ หรือถ้าทำงานไม่เสร็จจะไม่ดูทีวีเป็นต้น (8) การหันเหความสนใจไปสู่สิ่งอื่น (doing something else) เช่น การเปลี่ยนหัวข้อสนทนาเพื่อหลีกเลี่ยงการทะเลาะวิวาทของคู่สนทนา

จากแนวทางในการพัฒนาและสร้างเสริมความสามารถในการควบคุมตนเองนี้ จึงสามารถเลือกใช้วิธีการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถในการควบคุมตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของพฤติกรรม ทั้งจะกล่าวต่อไปนี้

การสังเกตตนเอง

ก่อนที่จะควบคุมตนเองนั้น บุคคลต้องสังเกตตนเองเสียก่อน คนส่วนใหญ่ไม่ทันคำนึงถึงพฤติกรรมของตนจึงไม่มีการสังเกตพฤติกรรมของตนอย่างมีระบบ ดังนั้น ถ้าคนใดมีการสังเกตพฤติกรรมของตนเองจะทำให้สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของตนได้ เพราะการสังเกตตนเองทำให้บุคคลได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของตน ซึ่งสามารถนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตนคิดว่าเหมาะสมได้ และถ้าพบว่าตนกำลังประสบผลสำเร็จพฤติกรรมที่กำลังกระทำอยู่นั้นก็จะเพิ่มขึ้น และถ้าพบว่าพฤติกรรมที่กำลังกระทำอยู่นั้นไม่มีโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็เลย

พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทันที ดังนั้นในการพัฒนาการควบคุมตนเองจึงใช้วิธีการสังเกตตนเองเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพราะการสังเกตตนเองเป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้อะไรเกิดขึ้นเสียก่อนจึงค่อยเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมพฤติกรรมนั้น ๆ การสังเกตตนเองมีขั้นตอนดังนี้ คือ

(1) การจำแนก หรือสังเกตพฤติกรรม ในขั้นนี้บุคคลจะท่องจำแนก หรือสังเกตว่า เมื่อใดพฤติกรรมเกิดขึ้นหรือหายไป พฤติกรรมดังกล่าวนี้ อาจจะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม เช่น การไข่มื้อประกอบในการพูด การสูบบุหรี่ การคิดถึงเรื่องใด ๆ เป็นต้น การจำแนก หรือการสังเกตพฤติกรรมนี้ถือเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งซึ่งทำหน้าที่หลาย ๆ อย่างกับการตอบสนองต่อสิ่งเร้าอื่น ๆ ซึ่งถูกกำหนดโดยสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกร่างกาย การที่เด็กสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากคำพูดหรืออธิบายทางของพ่อแม่ หรือพี่เลี้ยงนั้นเป็นลักษณะหนึ่งของการจำแนกหรือการสังเกตพฤติกรรมแต่เป็นการจำแนกหรือสังเกตพฤติกรรมของคนอื่น สำหรับการจำแนกพฤติกรรมของตนเองนั้นมักเป็นขั้นตอนแรกของการสังเกตตนเอง แรกการจำแนกพฤติกรรมแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นไม่สามารถใช้เก็บข้อมูลในการควบคุมตนเองได้มากนัก เมื่อเวลาผ่านไปก็มีความรู้สึกท้อระวายเพียงอย่างเดียวเท่านั้นไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้เขาเข้าใจเหตุผลและผลทำให้เขาเกิดอาการท้อระวายขึ้นได้ การจำแนกพฤติกรรมจึงต้องใช้ร่วมกับขั้นตอนอื่น ๆ เพื่อที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมเป็นระบบขึ้น (2) การจดบันทึกพฤติกรรม เป็นขั้นตอนของการสังเกตตนเอง คือ หลังจากที่ได้มีการสังเกตพฤติกรรมแล้วจะต้องมีการบันทึกพฤติกรรมนั้นไว้อย่างมีระบบ การจดบันทึกนั้นอาจจะทำในระหว่างการเกิดของพฤติกรรมหรือหลังจากการสิ้นสุดของพฤติกรรมนั้น ๆ แล้วก็ได้ นอกจากนั้นการจดบันทึกพฤติกรรมอาจจะทำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทำเป็นกราฟ หรือแผนภูมิ แล้วแสดงให้คนอื่น ๆ เห็นด้วย เพื่อที่จะให้คนอื่นเหล่านั้นช่วยชี้แนะหรือวิพากษ์วิจารณ์ด้วย เพื่อที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เร็วขึ้น

(3) การประเมินพฤติกรรม เป็นการนำผลที่ได้จากขั้นการสังเกตและการจดบันทึกพฤติกรรมมาใช้ในการวางแผนเป้าหมายของพฤติกรรมที่ต้องการจะเปลี่ยน รวมทั้งอาจจะใช้ให้ตัวเสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะนำไปสู่การควบคุมพฤติกรรมของตนเองในที่สุด/ซึ่งมีผลการศึกษาวิจัยยืนยันว่าเมื่อมีการทำขั้นตอนต่าง ๆ ของการสังเกตตนเองเหล่านี้ไว้อย่างสม่ำเสมอจะทำให้

เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ เช่น ให้นักศึกษาลงมือสังเกตตนเองต่อพฤติกรรม การสูบบุหรี่ โดยแบ่งนักศึกษาที่สูบบุหรี่ออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มหนึ่งให้นักศึกษานับจำนวนบุหรี่ที่สูบใน แต่ละวันและอีกกลุ่มหนึ่งให้สังเกตและจดบันทึกจำนวนครั้งที่มีความรู้สึกอยากสูบบุหรี่แต่ไม่สูบ ในแต่ละวัน ผลปรากฏว่ากลุ่มที่ได้อสังเกตและจดบันทึกพฤติกรรม การไม่สูบบุหรี่ของตน มีพฤติกรรม การสูบบุหรี่น้อยกว่ากลุ่มที่จดบันทึกพฤติกรรม การสูบบุหรี่อย่างมีนัยสำคัญ (McFall, 1970) ถึงแม้ผลการศึกษานี้ของแมคฟอลจะได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าขาดความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น อยู่บ้าง (Kanfer, 1970 ; Ome, 1970) แต่ก็ทำให้ได้ข้อสรุปที่แสดงให้เห็นว่าการสังเกต ตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสังเกตและจดบันทึกสาเหตุของพฤติกรรม (ความรู้สึกอยากสูบบุหรี่) นั้น สามารถนำมาใช้ในการประเมินผลและวางแผนประสิทธิผลการลดพฤติกรรม การสูบบุหรี่ลง ได้ดีกว่าการสังเกตและจดบันทึกผลของพฤติกรรมนั้น

จากการวิจัยอีกเรื่องหนึ่ง (Federikson, 1975) ซึ่งได้ใช้วิธีการสังเกตตนเอง ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของหญิงเมียนคนหนึ่งซึ่งมีความคิดว่าตนเองเป็นมะเร็งอยู่ตลอดเวลา ซึ่งความคิดนี้ทำร้ายจิตใจเธอเป็นอย่างมาก และเนื่องจากพฤติกรรมเช่นนี้คนอื่นไม่สามารถสังเกต เห็นได้ เมียนคนนี้จึงได้รับคำแนะนำให้สังเกตและจดบันทึกความถี่ของการเกิดความคิดดังกล่าว ในขณะที่อยู่บ้าน ผลปรากฏว่าหลังจากที่ได้มีการจดบันทึกแล้ว ความคิดว่าตนเองป่วยเป็นโรคมะเร็งของเมียนคนนี้ลดลงจาก 13 ครั้งต่อวัน เหลือเพียง 2 ครั้งต่อวัน และเมื่อได้รับการ แนะนำให้จดบันทึกพฤติกรรมนั้นอย่างละเอียด เช่น ในขณะที่คิดนั้นกำลังทำอะไรอยู่ด้วย และ เกิดความรู้สึกพอใจในเรื่องใดบ้างเหล่านี้เป็นต้น ซึ่งมีผลทำให้ความคิดว่าตนเองป่วยเป็นมะเร็ง ของเมียนคนนี้หมดสิ้นไป และไม่เกิดขึ้นใหม่อีกหลังจากได้มีการติดตามผลพฤติกรรมนี้มานานถึง 4 เดือน นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการสังเกตตนเองนั้นสามารถนำมาใช้ในการ เสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เช่น เพิ่มพฤติกรรม การนำเงินออมของนักศึกษาวิทยาลัย (McKenzie & Rushall, 1974) เพิ่มพฤติกรรม การให้ความสนใจต่อสุขภาพของมารดา (Herbert & Baer, 1972) เพิ่มพฤติกรรม การเข้าฝึกอบรมวิชาชีพของยูนิฟิเคชัน (Talley, 1981) เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การไม่สนใจในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยม (Broden, Hall &

Mitts. 1971) การบันทึกพฤติกรรมการกินอาหารทำให้สามารถจดจำบันทึกได้
(Kurzelman. 1970) เป็นต้น

จากผลของการศึกษาวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นว่า การสังเกตตนเองโดยใช้ขั้นตอนต่าง ๆ
คือ การจำแนกพฤติกรรม การจดบันทึกพฤติกรรม การประเมินผลและการกำหนดเป้าหมายประสงค์
ของพฤติกรรมนั้นเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นแรกในการควบคุมตนเอง แต่เนื่องจากการควบคุมตนเองนั้น
มีหลายขั้นตอน และถ้าใต้นำมาไขรวมกันก็จะสามารถทำให้การควบคุมตนเองได้ผลดียิ่งขึ้น
ทั้งนี้จะกล่าวต่อไป

การกำหนดเป้าหมายการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หลังจากทีบุคคลสังเกตพฤติกรรมของ
ตนเองและกำหนดจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงตนเองในขั้นแรกทีกล่าวไปแล้ว โดยบุคคลนั้นได้
ทราบสถานการณ์ของพฤติกรรมของตนเป็นเบื้องต้นแล้วโดยการสังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมของตน
ทั้งนั้น เมื่อบุคคลทราบพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ความถี่ สถานที่ เวลาในการเกิดของพฤติกรรม
นั้น ๆ แล้ว บุคคลก็จะต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงตนเอง โดยอาจจะกำหนดเป็น
เป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายระยะยาวเป็นขั้น ๆ ไป การกำหนดเป้าหมายในการกระทำ
พฤติกรรมนั้นจะต้องระบุให้แน่ชัดว่าต้องการจะให้พฤติกรรมนั้นเปลี่ยนไปในลักษณะใด และใน
ปริมาณมากน้อยเพียงใด โดยควรจะเริ่มในระดับที่ใกล้เคียงกับระดับพื้นฐานที่เคยเกิดอยู่เดิมของ
พฤติกรรมนั้นแล้วจึงค่อย ๆ เพิ่มขึ้นในภายหลัง ส่วนการกำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงพฤติกรรม
ที่ไม่เหมาะสม เช่น การง่วงหรือสูบบุหรี่จากการที่เคยเสพติดเป็นประจำเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุซึ่งทำ
ไต่ยาก และเมื่อล้มเหลวจะทำให้บุคคลเกิดความวิตกกังวลอย่างรุนแรง เครียด และอาจเกิด
อาการเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสมควย เช่น ถ้าเริ่มสูบบุหรี่หรือดื่มแอลกอฮอล์แล้วเริ่มสูบบุหรี่
ในเวลา 10 นาที ก็ควรจะวางเป้าหมายในระยะแรกเป็นประมาณ 15 นาทีคือการสูบบุหรี่ 1 มวน
โดยอาจจะตั้งนาฬิกาปลุกไว้ ถ้าไม่ไต่ยืนเสียงนาฬิกาจะจุดบุหรี่สูบไม่ไต่แล้วจึงระยะทางไป
เรื่อย ๆ พร้อมทั้งลดปริมาณการสูบจากหนึ่งมวนเป็น $\frac{3}{4}$ ของมวน และค่อย ๆ ลดครั้งมวน
เป็นต้น การกำหนดเป้าหมายการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นอาจจะกำหนดเป้าหมายโดยผู้กระทำ
พฤติกรรมนั้นเองคนเดียวหรืออาจจะให้คนอื่นมารับรู้เป้าหมายของตนด้วย จากการวิจัยของ เฮย์

และคนอื่น ๆ (Hayss and others. 1985) พบว่า การกำหนดเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้คนอื่นรับรู้เป้าหมายของตนด้วยนั้น ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น และผลนี้คงทนอยู่นาน อย่างไรก็ตาม การกำหนดเป้าหมายการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นจะยิ่งดียิ่งขึ้นเมื่อใช้ร่วมกับวิธีการอื่น ๆ ในการควบคุมตนเอง ซึ่งจะกล่าวต่อไป

การควบคุมสิ่งเร้า

พฤติกรรมบางประเภทของพวกเรา นั้น เกิดขึ้นในสภาวะแวดล้อมหรือสิ่งเร้าเฉพาะอย่าง สิ่งเร้าที่ควบคุมพฤติกรรมนั้นจึงเป็นเสมือนสัญญาณเตือนที่จะทำให้พฤติกรรมอันมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น พฤติกรรมที่เป็นปัญหาซึ่งถูกกำหนดด้วยสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าที่ไม่เหมาะสมมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ (1) พฤติกรรมบางพฤติกรรมอยู่ภายใต้การควบคุมของสิ่งเร้าหลาย ๆ อย่าง ในหลาย ๆ สภาพการณ์ เช่น พฤติกรรมการสูบบุหรี่จะเกิดขึ้นในสภาพการณ์ที่มีสิ่งเร้าหลาย ๆ อย่าง เช่น การที่นั่งนอนในท่อน้ำ การดื่มกาแฟ การคุยกับเพื่อน การอ่านหนังสือ การอยู่คนเดียว เป็นต้น ซึ่งแสดงว่าการสูบบุหรี่ถูกกำหนด หรือถูกควบคุมโดยสิ่งเร้าเหล่านี้ การควบคุมพฤติกรรมการสูบบุหรี่จึงหมายถึงต้องเข้าใจสิ่งเร้าในสภาพการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ที่จะกระตุ้นให้ควบคุมสิ่งเร้าเหล่านี้ให้ได้ การควบคุมพฤติกรรมการสูบบุหรี่จึงจะกระทำได้ (2) พฤติกรรมบางอย่างไม่อาจถูกควบคุมด้วยสิ่งเร้าใดที่แน่นอน เช่น พฤติกรรมของนักเรียนที่มีปัญหาเกี่ยวกับการเรียน เนื่องจากไม่สามารถที่จะหาสิ่งเร้าที่เหมาะสมมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมได้ เพราะพฤติกรรมการเรียนไม่ได้เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เป็นสัญญาณ (cue) ในการแสดงพฤติกรรมที่นำปรารถนาขึ้นแทนพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้ (3) พฤติกรรมถูกควบคุมโดยสิ่งเร้าที่ไม่เหมาะสม เมื่อบุคคลรู้ถึงสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนก็สามารถจัดสภาพแวดล้อม หรือสิ่งเร้านั้นให้เหมาะสมกับการเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น การที่คนเลิกเลี้ยงวัวขายนมหวานก็เป็นวิธีการควบคุมสิ่งเร้าอย่างหนึ่งที่ใช้ในการควบคุมตนเอง เพราะถ้าย่านร้านนมคน ๆ นั้นคงไม่สามารถควบคุมตนไม่ให้ซื้อนมไม่ได้ ดังนั้นการเลิกเลี้ยง

ไม่เดินผ่านร้านขนมก็สามารถจับสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมได้ ซึ่งคงทำเป็นขั้นตอนได้ เช่น (1) เดินผ่านร้านขนมในขณะที่ร้านปิดแล้ว (2) เดินผ่านร้านขนมในขณะที่ร้านเปิดอยู่ แต่เดินให้เร็วที่สุดในขณะที่คนในร้านกำลังแน่น (3) เดินผ่านร้านขนมในขณะที่ทานอาหารมาอิ่มแล้ว การที่คนเดินผ่านร้านขนมโดยไม่แวะเข้าไปซื้อขนม จะทำให้ร้านขนมไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอีกต่อไป วิธีการควบคุมสิ่งเร้าให้มีผลสองข้อโดยสลับในการแก้พฤติกรรมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการเรียน คือจะต้องทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนเท่านั้นเมื่ออยู่ในห้องเรียนหรือโต๊ะอ่านหนังสือ ถ้าอยากจะทำอย่างอื่น เช่น อยากรู้อ่านจดหมายหรือเกิดอาการคันกลางวัน ก็ต้องลุกออกไปจากโต๊ะ (Fox, 1962 ; Goldiamond, 1965) พฤติกรรมการนอนคือ จะอยู่ในที่นอนเมื่อต้องการจะนอนหลับเท่านั้น ถ้านอนไม่หลับต้องลุกออกไปจากที่นอน และ จะกลับเข้าไปใหม่ก็ต่อเมื่อต้องการนอนหลับเท่านั้น ทำเช่นนี้จนกระทั่งที่นอนเป็นสัญญาณเตือนของพฤติกรรมการนอน (Bootzin, 1972)

สรุปได้ว่า การควบคุมสิ่งเร้าเป็นวิธีการ ขั้นตอนที่จะต้องใช้ในการควบคุมตนเอง เพราะวิธีการควบคุมสิ่งเร้าเป็นการแยกหรือทำลายสิ่งเร้า ซึ่งเป็นสัญญาณเตือนให้เกิดพฤติกรรมซึ่งจะช่วยให้บุคคลควบคุมพฤติกรรมหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ อย่างไรก็ตามการใช้วิธีการใด ๆ เพียงอย่างเดียวนั้น ไม่สามารถทำให้การควบคุมตนเองนั้นได้ผลสมบูรณ์ได้ การนำเอาวิธีการอื่น ๆ มาใช้ควบจึงเป็นสิ่งจำเป็น วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ก็ได้แก่การฝึกกระทำตามกำหนดและการให้รางวัลและลงโทษตนเอง

การฝึกกระทำพฤติกรรมตามกำหนด เมื่อได้มีการกำหนดเป้าหมายการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและควบคุมสิ่งเร้าแล้ว ในขั้นนี้จึงเน้นการกระทำพฤติกรรมตามกำหนด คือเมื่อคิดว่าควรทำก็ลงมือทำเลย ในกรณีที่ยังทำตามกำหนดไม่ได้ก็ต้องฝึกหัดกระทำในสถานการณ์พิเศษก่อน รวมทั้งการเลียนแบบตัวแบบ หรือการให้คนใกล้ชิด เช่น เพื่อน คู่ครอง ช่วยกระตุ้น หรือคอยสังเกตการกระทำพฤติกรรมเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แล้วสังเกตว่าสามารถทำพฤติกรรมให้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ นอกจากนั้น การฝึกกระทำพฤติกรรมตามกำหนดยังอาจกระทำได้ในรูปของการให้สัญญากับตนเอง ซึ่งมักจะใช้รวมกับการให้รางวัลตนเองเมื่อได้ทำ

ตามสัญญา และลงโทษตนเอง เมื่อไม่สามารถกระทำพฤติกรรมตามสัญญาได้ (Mahoney and Thoresen. 1974 : 52 citing Kanfer and Karoly. 1972) ในการให้สัญญากับตนเองนั้นพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายก็จะถูกกำหนดไว้ เช่น ถ้าเป็นสัญญาเกี่ยวกับตนเองเรื่องพฤติกรรมการสูบบุหรี่ บุคคลก็จะกำหนดเป้าหมายไว้ว่า ต้องการลดจำนวนบุหรี่ที่สูบในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ จากนั้นก็ให้สัญญากับตนเองว่าจะสูบบุหรี่เฉพาะภายใน 15 นาทีแรกของแต่ละชั่วโมงเท่านั้น และถ้าไม่รู้สึกของการสูบบุหรี่ใน 15 นาทีแรกของชั่วโมงที่หนึ่ง ก็จะต้องจนกว่าจะถึง 15 นาทีแรกของชั่วโมงต่อไป และในการให้สัญญากับตนเองนี้ก็จะมีการกำหนดรางวัลให้ตนเอง เช่น การไปกินหนังในวันหยุดในกรณีที่ทำพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ได้และกำหนดโทษสำหรับตนเองไว้ในกรณีที่กระทำพฤติกรรมตามสัญญาไม่ได้ การฝึกกระทำตามกำหนดโดยการให้สัญญากับตนเองนี้ ก็ควรจะให้คนอื่นมารับรู้ด้วย ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกกระทำพฤติกรรมตามกำหนดนั้น ส่วนใหญ่จะไขว้กับการให้รางวัลและการลงโทษตนเอง เช่น การลดพฤติกรรมการสูบบุหรี่ โดยผู้กระทำพฤติกรรมกำหนดไว้ว่าถ้าสูบบุหรี่มากกว่าวันละ 15 มวน จะต้องฉีกเงินทิ้งไป 1 ดอลลาร์ และวันต่อไป ๆ ก็กำหนดจำนวนบุหรี่ลดลงไปตามลำดับ ผลปรากฏว่าสามารถลดพฤติกรรมการสูบบุหรี่ได้ (Mahoney and Thoresen. 1974 : 79 - 80 citing Weiss and Hall. 1970)

การฝึกกระทำพฤติกรรมตามกำหนด เมื่อใช้รวมกับการให้รางวัล หรือการลงโทษตนเองจะช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาและเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้ ดังนั้นในการฝึกการควบคุมตนเองในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้การฝึกกระทำพฤติกรรมตามกำหนด เป็นขั้นตอนหนึ่งของการวิจัยด้วย

- การให้รางวัลและการลงโทษตนเอง เป็นขั้นที่ห้าในกระบวนการควบคุมตนเองที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง ในการให้รางวัลตนเองนั้น ผู้กระทำพฤติกรรมจะเฝ้าดูเลือกและกำหนดรางวัลที่ตนได้รับ แทนที่จะเป็นรางวัลจากคนอื่น ๆ โดยปกติแล้วพฤติกรรมของคนที่เรารู้จักในสังคมอาจจะเองได้ในสองลักษณะ คือ (1) พฤติกรรมที่แสดงออกในขณะที่นั้นแล้วได้รับรางวัลเสริมแรงจากภายนอกนั้นจึงค่อยตามมาด้วยการลงโทษ เช่นพฤติกรรมการรับประทานอาหาร จะเห็นได้ว่าถ้า

อาหารอร่อย (ตัวเสริมแรง) คนเราจะรับประทานอาหารเป็นจำนวนมาก และพบว่าในเวลาต่อมาอาจจะเกิดอาการปวดท้อง (การลงโทษ) อย่างรุนแรงได้ ซึ่งในกรณีเช่นนี้คนเราจะต้องเรียนรู้ที่จะควบคุมตัวเสริมแรงนั้น เพื่อมิให้เกิดผลที่เป็นการลงโทษได้ (2) พฤติกรรมที่แสดงออกในขณะนั้นได้รับการลงโทษก่อนที่จะคอยถามมาควยการเสริมแรง พฤติกรรมเช่นนี้เช่น การที่วัยรุ่นไปพยายามออกนอกห้องสูบบุหรี่ต่าง ๆ (การลงโทษ) และต่อมาจึงได้รับการยอมรับ (การเสริมแรง)

อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมของคนส่วนใหญ่จะแสดงในลักษณะข้อ (1) เป็นหลัก คือ การแสดงพฤติกรรมแล้วได้รับเสริมแรงทันที ทำให้บุคคลไม่คำนึงถึงโทษที่ตามมา บุคคลจึงควรเรียนรู้การควบคุมตนเองเพื่อที่จะได้รับแก่การเสริมแรง และสามารถหลีกเลี่ยงการลงโทษได้ เช่น พฤติกรรมการไปสนุกสนานในงานเลี้ยงโดยการดื่มสุรามากเกินไป (การเสริมแรงในทันที) จะทำให้เกิดอาการปวดศีรษะในตอนเช้า (การลงโทษ) ดังนั้นเพื่อจะไม่ให้เกิดอาการปวดศีรษะในตอนเช้า เราจึงไม่ควรดื่มสุรามากเกินไป และไม่เอนคึกเกินไป เป็นต้น

โดยปกติการควบคุมตนเองโดยการเสริมแรงและการลงโทษตนเองนั้น มักจะกระทำในแง่ของการเสริมแรงเป็นหลักเนื่องจากเป็นวิธีที่ทำได้ง่ายกว่าและไม่เกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ การเสริมแรงตนเองนั้นจะต้องให้บุคคลกระทำพฤติกรรมสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของตนเพื่อหาว่าพฤติกรรมนั้น ๆ ใกล้เคียงหรือถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วจึงให้การเสริมแรงเมื่อพฤติกรรมนั้นถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นวิธีการสังเกตตนเองจึงใช้รวมกับการเสริมแรงตนเองด้วย การให้การเสริมแรงนั้นอาจจะกระทำในลักษณะที่ต่อเนื่อง (continuous) คือการเสริมแรงทุกครั้งที่ทำพฤติกรรม หรือให้เป็นช่วง ๆ (Intermittent) คือกำหนดเวลาหรือกำหนดจำนวนครั้งของพฤติกรรมต่อการให้การเสริมแรง 1 ครั้ง เช่น ภายใน 10 นาทีให้การเสริมแรง 1 ครั้ง หรือเมื่อทำพฤติกรรม 10 ครั้ง จึงให้การเสริมแรง 1 ครั้ง เป็นต้น

การให้การเสริมแรงตนเองนั้นมีจุดอ่อนคือ อาจจะมีการลืมหืมใจ กล่าวคือ บุคคลอาจจะเสริมแรงให้ตนเองทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ทำพฤติกรรม หรือกระทำพฤติกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า (1) แรงเสริมที่จะได้รับจากการแสดงพฤติกรรมนั้นจะลดลง

เป็นเวลานานจึงจะเกิดขึ้น เช่น การที่คนๆ หนึ่งในการเรียนเพื่อที่จะได้รับการเสริมแรงใน
อนาคต เช่นการไต่ทำงานที่ ๆ ในอนาคต การเสริมแรงเช่นนี้อาจจะไม่สามารถสู้กับแรงเสริม
ที่เด่นกว่าแต่สามารถได้รับทันที เช่น รางวัลหรือคนที่ชอบ เป็นต้น ดังนั้นเมื่อตั้งใจว่า
จะดูหนังสือโดยไม่เปิดโทรทัศน์ ความตั้งใจอาจจะล้มเหลวก็ได้ เพราะความอยากดูรายการ
โทรทัศน์ที่ตนชอบ (2) การลงโทษที่จะได้รับจากการแสดงพฤติกรรมนั้นต้องรอเป็นเวลายาวนาน
จึงจะเกิดขึ้น เช่นการที่พ่ออาจจะลดการรับประทานอาหาร เพราะการรับประทานอาหารมากนั้น
ทำให้มีรูปร่างที่ไม่ดี แต่การลงโทษเช่นนี้จะต้องรอเป็นเวลายาวนานจึงอาจจะไม่สามารถ
สู้กับการเสริมแรงด้วยรสชาติอาหาร ที่สามารถให้เสริมได้ทันทีได้ จึงอาจทำให้เกิดการสั
งวรของการควบคุมตนเองขึ้น

การวิจัยเกี่ยวกับการให้การเสริมแรงกับพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น บอลลาร์ด และกลีน
(Ballard and Glynn, 1975) ศึกษาการให้การเสริมแรงตนเองเพื่อพัฒนาความสามารถ
ในการเขียนเรียงความของนักเรียน โดยให้นักเรียนบันทึกประโยคใหม่ ๆ คำกริยา และคำ
คุณศัพท์ใหม่ ๆ ที่ตนใช้ แต่การบันทึกแต่เพียงอย่างเดียวไม่ช่วยในการพัฒนาการเขียนเรียงความ
ของนักเรียน ผู้วิจัยจึงให้นักเรียนให้คะแนนตนเองครั้งละ 1 คะแนน ที่มีการใช้ คำ วลี
หรือประโยคใหม่ในการเขียนของตน จำนวนคะแนนที่ได้สามารถจะนำไปแลกสิ่งต่าง ๆ ได้
ได้รับเวลาพักนานขึ้น ได้เล่นเกมหรือได้อ่านหนังสือที่ตนชอบ หรือได้แสดงผลงานของตน
ปรากฏว่าเมื่อมีการให้รางวัลตนเองแล้ว นักเรียนได้ใช้ คำ วลี และประโยคใหม่ ๆ ในการ
เขียนเรียงความมากขึ้น รวมทั้งเมื่อมีการใช้วิธีการให้รางวัลตนเองกับพฤติกรรมอื่น ๆ ของ
นักเรียนที่เกี่ยวกับการเขียนเรียงความก็ปรากฏว่าได้ผลดีเช่นกัน

เบลลัค (Bellock, 1976) ได้ใช้วิธีการสังเกตตนเอง และการสังเกตตนเอง
รวมกับการให้รางวัลตนเองในการปรับพฤติกรรมการกินอาหารมากเกินไป โดยให้ยูเข้าร่วมการ
ทดลองสังเกตการกินอาหารของตนในแต่ละวัน และยูเข้าร่วมการทดลองอีกส่วนหนึ่งคือการให้
รางวัลตนเอง โดยการให้คะแนนเป็นตัวอักษร A ถึง F ตามคู่มือ โดยประเมินจากการ
รับประทานอาหารว่าเป็นไปตามคำแนะนำและตรงเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผลจากการทดลอง
เป็นเวลาเจ็ดสัปดาห์พบว่า กลุ่มยูเข้าร่วมการทดลองที่มีการให้รางวัลตนเองด้วยคะแนนที่ได้นั้นมากกว่า

กลุ่มที่ใช้วิธีสังเกตตนเองเพียงอย่างเดียวอย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อมีการติดตามผลการทดลองต่อไปอีกหลายสัปดาห์ก็พบว่าผลนั้นยังคงอยู่ นอกจากนี้ยังได้การใช้วิธีการเสริมแรงตนเองในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Hoffmann. 1980) การเพิ่มความถี่ในการเข้ารับกายบริหารประกอบเพลง (McFarlane. 1983) การสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Smith. 1982) การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Myers. 1977)

ส่วนการลงโทษตนเองนั้นไม่ค่อยนำมาใช้ปฏิบัติในการควบคุมตนเอง เท่าที่ผลการวิจัยปรากฏอยู่ เช่น การวิจัย 2 เรื่อง ผู้วิจัย (Ferster, Nurnberger & Levitt. 1962 ; Harris. 1969) ได้ให้ผู้ป่วยการทดลองเขียนผลเสียของการกินอาหารมากเกินไป เช่น สังคมรังเกียจ ทำให้เกิดโรคไตง่าย และการมีรูปร่างไม่ดี ผลในทางลบเหล่านี้ใช้เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ลดพฤติกรรมการกินอาหารลง เช่น เมื่อบุคคลนั่งลงที่จะอาหารก็ให้พยายามนึกถึงผลเสียของการกินอาหารมากเกินไป ผลปรากฏว่าการนึกถึงผลเสียของการกินอาหารมากเกินไปนี้ช่วยควบคุมพฤติกรรมการกินอาหารของผู้เข้ารับการทดลองได้น้อยมาก เพราะผลที่จะเกิดขึ้นในทางไม่ดีขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นในทันที การควบคุมการกินอาหารที่ได้ผลจึงต้องใช้วิธีการอื่น ๆ ความถี่เกินไปทวน เช่น การควบคุมสิ่งเร้า การให้รางวัลตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรมทางค่านิยมการเป็นต้น

ส่วนวิลสัน และคนอื่น ๆ (Wilson, and others. 1975) ได้ใช้วิธีการลงโทษตนเองกับผู้ป่วยการรักษาโรคหิซสุราเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยกำหนดว่าถ้าผู้ป่วยหิซสุราเมื่อใดก็จะให้ไฟฟ้าช็อตครั้งหนึ่ง ซึ่งปรากฏว่าการหิซสุราของผู้ป่วยลดลง แต่บางคนก็หลีกเลี่ยงการลงโทษตนเอง คือหิซสุราแล้วไม่ยอมให้ไฟฟ้าช็อตซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของการหลีกเลี่ยงการควบคุมตนเอง

มาโฮเน มูรา และเวท (Mahoney, Moura and Wade. 1973) ได้ศึกษาผลของการใช้การเสริมแรงตนเองและการลงโทษตนเองในการลดน้ำหนัก กลุ่มที่ใช้การเสริมแรงตนเองได้วางเงินจำนวนหนึ่งไว้กับผู้ทำการทดลอง และจะได้รับเงินคืนเมื่อลดน้ำหนักได้ ส่วน

กลุ่มที่ใช้วิธีการลงโทษตนเองจะถูกปรับเมื่อไม่สามารถ ถอดน้ำหนักได้ และอีกกลุ่มหนึ่งใช้ทั้งวิธีการเสริมแรงและการลงโทษตนเองพร้อม ๆ กัน จากการทดลอง 4 สัปดาห์ ผลปรากฏว่ากลุ่มที่ให้รางวัลตนเองลดไขมันมากกว่าอีก 2 กลุ่ม และกลุ่มที่ใช้ทั้งการเสริมแรงและลงโทษตนเองพร้อม ๆ กันกับกลุ่มที่ใช้วิธีการลงโทษตนเองอย่างเดียว นั้น ไขมันไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยเรื่องการให้รางวัลและการลงโทษตนเองนั้นสรุปได้ว่า การควบคุมตนเอง โดยการให้รางวัลตนเองนั้นได้ผลดีกว่าการใช้วิธีการลงโทษตนเอง เพราะการลงโทษตนเอง โดยเฉพาะทางการ ศึกษานั้นไม่ได้เกิดผลเสียกับบุุกระทำพฤติกรรมในทันทีส่วนการลงโทษทางกายนั้น ปรากฏว่าได้ผลแต่จะมีการลัดวงจร คือบุุกระทำพฤติกรรมไม่ยอมลงโทษตนเองเมื่อกระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา นอกจากนั้นผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า วิธีการควบคุมตนเอง โดยการให้รางวัลนั้น เมื่อใช้ร่วมกับวิธีอื่น ๆ คือ การสังเกตและการจดบันทึกพฤติกรรมของตนเองด้วยแล้ว จะทำให้บุคคลสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ดีกว่าการใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงอย่างเดียว

เนื่องจากลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนั้น เป็นจิตลักษณะที่เป็นแกนหนึ่งของพฤติกรรมและจิตลักษณะนี้สามารถแยกออกได้เป็นสองส่วน คือ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองดังกล่าวนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงจัดการฝึกเป็น 3 ประเภท คือ ฝึกการมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียวในกลุ่มที่หนึ่ง ฝึกการควบคุมตนเองเพียงอย่างเดียวในกลุ่มที่สอง และฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองอย่างทอเนื่องในกลุ่มที่สาม โดยคาดว่า การฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองอย่างทอเนื่องจะก่อให้เกิดผลดีที่สุด ส่วนการฝึกการควบคุมตนเองหรือการฝึกการมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียว อาจให้ผลเท่ากับการฝึกทั้งสองลักษณะอย่างทอเนื่องในกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกมีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง คือการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงอยู่แล้ว ความสำคัญ

การประเมินผลการพัฒนาการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

ในการกล่าวถึงการประเมินผลการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนั้น จะกล่าวถึงการวิจัยประเมินผลโดยทั่วไป การประเมินผลที่จิตใจ และการประเมินผลที่พฤติกรรมรวมตามลำดับ

การวิจัยประเมินผล (Evaluation Research)

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเมินผล โดยที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบฝึกจิตลักษณะขึ้นมา 2 ชุด คือ แบบฝึกการควบคุมตนเองและแบบฝึกการมุ่งอนาคต แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ เสร็จแล้วจึงประเมินผลว่าแบบฝึกดังกล่าวนี้ใช้ได้ดีกับข้าราชการในกลุ่มใด โดยมุ่งศึกษาว่าสามารถพัฒนาจิตลักษณะที่ฝึกนั้นได้หรือไม่ และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานมากน้อยเพียงใด ในตอนนี้จะกล่าวถึงการวิจัยประเมินผลโดยสังเขปดังนี้

ความหมายของการวิจัยประเมินผล

ไม่มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยประเมินผลไว้มากมาย แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของการวิจัยประเมินผลที่ตรงกันที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งหมายถึงการวัดผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่กำลังกระทำอยู่ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าประสงค์ของการ ความหมายของการวิจัยประเมินผลโดยนัยนี้ เป็นความหมายตามทัศนะของวิกเกน (ปราชัย เปี่ยมสมบูรณ์ 2526 : 1 อ้างอิงมาจาก Niechen. 1952)

ความเ็นมาของการวิจัยประเมินผล

การประเมินผลในยุคแรก ๆ คือตั้งแต่ก่อนศตวรรษที่ 18 นั้น เป็นการใช่วิธีการแบบสองนิกสองตักโดยไม่ยึดหลักวิชาที่แน่นอน ซึ่งวิธีการที่ใช้ในขณะนั้นอาจจะไม่เรียกว่าเป็นการวิจัย แต่เป็นการประเมินผลหรือการประเมินโครงการบริการสาธารณะซึ่งใช้วิธีการประเมินโดยอาศัย

ความรู้สึกลึกซึ้งของยูนิเวิร์สเท่านั้น จนกระทั่งหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ความต้องการด้านการประเมินผลใหม่มีลักษณะจริงจังขึ้น เช่น ใ้มีการจัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานราชการในบางประเทศ เพื่อให้เสนอผลการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ การกรอกแบบฟอร์มดังกล่าวจึงเป็นการกำหนดมาตรฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ และเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ด้วย อย่างไรก็ตามแม้ความพยายามในการประเมินผลจะมีมานานแล้ว แต่การวิจัยประเมินผลเพิ่งจะได้รับความสนใจอย่างจริงจังในสมัยประธานาธิบดีเคนเนดีและสมัยประธานาธิบดีจอห์นสัน แห่งสหรัฐอเมริกา ซึ่งต้องการที่จะพัฒนาสังคมสหรัฐอเมริกาให้เป็นสังคมที่ดียิ่งใหญ่ โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพของสังคมอย่างเป็นระบบ จึงทำการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม จึงได้เกิดมีโครงการต่าง ๆ ขึ้นมากมาย จากนโยบายดังกล่าวนี้เองจึงเป็นผลให้มีการส่งเสริมการวิจัยทั้งทางด้านการวิชาการและการประเมินผล เพื่อกำหนดทิศทางในการแก้ปัญหาและประเมินผลการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ การวิจัยประเมินผลจึงได้รับความสนใจที่จะนำมาใช้อย่างจริงจังในสหรัฐอเมริกาตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ลักษณะของการวิจัยประเมินผล

การวิจัยประเมินผลจัดเป็นการวิจัยประยุกต์ประเภทหนึ่งซึ่งใช้วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หรือพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อวัตถุประสงค์ในการประเมินหรือตัดสินคุณค่าของกิจกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นในการออกแบบวิจัยและการเก็บข้อมูลจึงต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ให้มากที่สุด ซึ่งก็หมายความว่า การวิจัยประเมินผลก็เป็น การวิจัยอย่างหนึ่ง แต่แตกต่างจากการวิจัยทั่วไป คือ แทนที่จะมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ นั้นกลับเป็นการวิจัยเพื่อประเมินความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ และจากการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ก็เพื่อจะให้ได้ผลของการประเมินนั้นเป็นประโยชน์มากขึ้น มีความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือสูง ดังนั้นความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนระหว่าง การวิจัยพื้นฐาน (basic research) หรือการวิจัยบริสุทธิ์ (pure research) กับการวิจัยประเมินผล (evaluation research) ก็คือ การวิจัยพื้นฐานนั้นมีวัตถุประสงค์

เพื่อกันหาความรู้ นั่นคือ การเชื่อถือได้ของข้อค้นพบ สำหรับการวิจัยประเมินผลนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อที่จะตัดสินว่าโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ความสำเร็จของการวิจัยประเมินผลจึงขึ้นอยู่กับประโยชน์ของโครงการนั้น ดังนั้นผลของการวิจัยประเมินผลจึงต้องมีความเชื่อถือได้ตามเกณฑ์ของวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเกณฑ์ของการประเมินว่าโครงการนั้น ๆ มีคุณค่า หรือมีประโยชน์หรือไม่ การวิจัยประเมินผลจึงต้องคำนึงถึงการนำผลที่ได้นั้นไปใช้เป็นสำคัญ (Suchman. 1967 : 20 - 21)

วิธีการวิจัยประเมินผลในการวิจัยครั้งนี้

เนื่องจากการวิจัยประเมินผลเป็นการวิจัยประเภทหนึ่งดังกล่าวแล้ววิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินผลจึงสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยได้แทบทั้งหมด ทั้งนี้การจะเลือกใช้วิธีการใด ๆ นั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมหรือโครงการที่จะประเมินในครั้งนั้น ๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งตรงกับแนวทางการวิจัยประเมินผลของมอเรล

(Morell. 1979) กล่าวคือ มอเรลได้แบ่งการวิจัยประเมินผลออกเป็น 3 ประเภท คือ การเปรียบเทียบผู้รับ การติดตามผล และการทดสอบผล อันมีรายละเอียดต่อไปนี้ การวิจัยประเภทแรกคือ การเปรียบเทียบผู้รับ (client comparison) เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะ หรือผลของการจัดกระทำ (treatment) ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการจัดกระทำกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการจัดกระทำว่าแตกต่างกันหรือไม่ วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประเมินแบบนี้ก็คือ (ก) ต้องการบ่งชี้ว่าบุคคลใดหรือกลุ่มบุคคลใดที่ควรจะได้รับ การอบรมแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งผลที่ได้จะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจว่าจะปรับเปลี่ยนโครงการ หรือกิจกรรมให้เหมาะสมได้อย่างไร เช่น ถ้าโครงการพัฒนาสำหรับผู้ศึกษานั้นได้ผลดีเฉพาะกับผู้ศึกษาที่เป็นชายสูงอายุ การจะใช้โครงการหรือวิธีการ เช่นนี้กับคนหนุ่ม หรือสตรีก็คงจะต้องพิจารณาเป็นพิเศษ ถึงแม้ข้อค้นพบจากการประเมินแบบนี้อาจจะไม่สามารถบอกถึงสาเหตุที่แท้จริงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างชัดเจน แต่ก็น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจได้ (ข) เพื่อศึกษาความแตกต่างของคนที่สมควรจะได้รับการคัดเลือกเข้ารับการอบรมตามโครงการ เช่น เด็กที่หนีออกจากบ้านกับเด็ก

ที่อยู่มาน คนที่เคารพพญูจรรกับคนที่ไม่เคารพ เป็นต้น ดังนั้นการจัดโครงการใด ๆ จึงควรมุ่งประชากร กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น ผลที่ได้จากการประเมินแบบนี้อาจจะทำให้พบคุณลักษณะที่สำคัญบางประการ ของคนในแต่ละกลุ่มประชากร ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะหาทางแก้ปัญหาก่อนที่จะเริ่มโครงการ (ค) ใช้เป็นเครื่องมือในการ คัดเลือกคนที่เหมาะสมเข้าโครงการ เพื่อที่จะทำให้การอบรมหรือโครงการนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด การประเมินแบบเปรียบเทียบนี้จะทำให้ผู้ประเมินค้นพบว่าวิธีใดใช้ได้ดีกับคนกลุ่มใดซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตัวอย่างของการประเมินแบบนี้เช่นในโครงการรักษาผู้ป่วยโรคจิตของเมลซอฟและคอมริช (Meltzoff and Komreich. 1970) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาเป็น 10 ประเภท คือ เพศ สติปัญญา อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการแต่งงาน สถานภาพทางสังคม แรงจูงใจที่เข้ารับการรักษา สภาพแวดล้อมทางสังคม ความพร้อมในการเข้ารับการรักษาและการคาดหวังจากการรักษา เพื่อที่จะหาข้อสรุปว่าคนประเภทใดได้รับผลดีจากโครงการมากที่สุด หรือตัวอย่างโครงการทางการศึกษาเช่นการ ค้นหาวิธีสอนที่เหมาะสมกับเด็กประเภทต่าง ๆ (2) การติดตามผล (follow - up) เป็นการติดตามว่าหลังจากได้รับการฝึกหรือการ จักกระทำอื่น ๆ แล้วว่าผลของการ จักกระทำนั้นคงอยู่นานเท่าใดและในปริมาณมากน้อยเพียงใด ถาผลของโครงการ คงอยู่ยาวนานก็แสดงว่าโครงการนั้นมีคุณค่า นอกจากนั้น การติดตามผลยังทำให้ผู้ประเมินทราบอีกว่าโครงการนั้น ๆ มีผลข้างเคียงที่ไม่คาดหวังเกิดขึ้นหรือไม่ การติดตามผลยังมักใช้ในการ ศึกษาความเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลจากโครงการ ตัวอย่างไรก็ตาม ถึงแม้การติดตามผลนี้จะมีผลหลายประการ แต่ก็มีข้อบกพร่อง เช่น การติดตามผลนั้นต้องสิ้นเปลืองเงิน เวลา และนอกจากนั้น เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ การสอบถามผู้ผ่านโครงการอาจจะทำได้ยาก และอาจจะได้ข้อมูลที่ไม่เป็นจริงก็ได้ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวผู้ผ่านโครงการนั้นอาจจะมีสาเหตุมาจากองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วยก็ได้ (3) การทดสอบผล (modality test) เป็นการประเมินผลของวิธีการที่ใช้ว่าทำให้เกิดผลที่ต้องการหรือไม่ โดยเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการ จักกระทำ (treatment) ที่ใช้กับผลที่เกิดขึ้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมินแบบนี้จะทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพของโครงการ และจะบอกได้ว่า จะปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการ ใดอย่างไร ทั้งนี้เพราะในการวางแผนการ ประเมินนั้น

ควรพยายามเชื่อมโยงกิจกรรมในโครงการกับผลของโครงการด้วย นอกจากนั้นการทดลองผล
ยังจะช่วยให้ทราบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นมีมากน้อยเพียงใด

* ในการวิจัยเพื่อทดลองวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาจิตลักษณะ และพฤติกรรมของการทำงาน
ราชการในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งตรงกับประเภทแรกที่มีเรลจัดไว้ในเรื่องการ
เปรียบเทียบผู้รับ เพื่อค้นหาคำตอบว่า วิธีการฝึกอบรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผลแตกต่างกัน
หรือไม่ ในกลุ่มข้าราชการที่มีลักษณะบางประการแตกต่างกัน

สำหรับผลที่จะประเมินจากการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้
มี 2 ประเภท คือ ผลทางจิตใจ และผลทางพฤติกรรม ดังจะได้อธิบายอย่างละเอียดต่อไป

การประเมินผลที่จิตใจ การประเมินผลที่จิตใจ คือ การประเมินการมุ่งอนาคตและ
การควบคุมตนเองหลังการฝึกแล้ว ผลที่จิตใจนี้อาจจะมีทั้งผลในระยะสั้น คือ เกิดขึ้นภายหลัง
จากการฝึกแล้วทันที หรืออาจเป็นผลในระยะยาว เช่น หลังจากการฝึกไปแล้ว 1 เดือน หรือ
1 ปี อาจพบการพัฒนาของลักษณะทางจิตใจที่ได้รับการฝึกของกลุ่มทดลองแตกต่างจากกลุ่มควบคุม
อย่างชัดเจนแต่ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการ ประเมินเฉพาะในระยะสั้นเท่านั้น

การประเมินผลที่จิตใจนี้ เป็นการประเมินว่าสิ่งที่ผู้วิจัยทำการพัฒนาหรือต้องการให้เกิด
ในผู้ถูกทดลองนั้นเกิดขึ้นจริงหรือไม่ และเกิดในปริมาณที่คาดหวังหรือไม่ เพื่อที่จะทำให้ผู้ทำการ
วิจัยสามารถที่จะยืนยันได้ว่า ตัวแปรอิสระที่จัดกระทำนี้เป็นสาเหตุของผลที่ปรากฏในตัวแปรตาม
การประเมินผลในขั้นนี้จึงมีความสำคัญคือจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดลองได้เด่นชัดขึ้น
เพราะถ้าได้มีการตรวจสอบประสิทธิภาพของการจัดกระทำแล้ว ปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมการทดลอง
ไม่มีการพัฒนาการของลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองแล้วก็จะประเมินผลการฝึกการ
มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองที่พฤติกรรมไม่ได้

การประเมินผลที่พฤติกรรม ในการประเมินผลการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุม
ตนเองจะแบ่งพฤติกรรมการทำงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง
ออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) พฤติกรรมการกำหนดการทำงาน ได้แก่ พฤติกรรมข้อเสียใน
การทำงาน การทำงานอย่างขยันขันแข็งและเสียสละ การอุทิศเวลาให้กับงานราชการ การใช้เวลา

ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประณีต (2) พฤติกรรมการทำความดีเพื่อผลประโยชน์ ใ้แก่การทำงานเสร็จตามกำหนด การร่วมมือประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน่วยงาน การเสริมพรหมเมื่อถึงเวลาทำงาน การยอมรับคำวิจารณ์ของเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตาม ในการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนั้นจะเกิดผลต่อพฤติกรรมการทำงานราชการทั้ง 2 ประเภทดังกล่าวมาแล้วนั้นก็ต่อเมื่ออยู่ถูกพัฒนามีลักษณะทางจิตใจอื่น ๆ เกี่ยวข้องด้วย ทั้งนี้ เพราะการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนั้นมีสาเหตุเพียงอย่างเดียวของพฤติกรรมดังกล่าว แล้ยังมีสาเหตุที่เป็นลักษณะทางจิตใจอื่น ๆ อีก คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ทศนคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตน และสุขภาพจิต พฤติกรรมแต่ละชนิดใน กาละเทศะหนึ่ง เกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจหลายด้าน ในการประเมินผลของการฝึกการมุ่ง อนาคตและการควบคุมตนเองที่พฤติกรรมการทำงานราชการ จึงต้องนำจิตลักษณะอื่น ๆ ดังกล่าวแล้วมารวมพิจารณาด้วย ทั้งจะใ้กล่าวถึงจิตลักษณะแต่ละด้านโดยละเอียดต่อไป

เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงาน

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่ กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจ ที่อยู่เบื้องหลังการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1964) ได้แบ่งระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้ คือ

ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Preconventional, เป็นระดับที่บุคคลยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง ในการตัดสินใจการกระทำ การกระทำสิ่งใดมักคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนจะไ้รับเป็นใหญ่ โดยไม่ คำนึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ใน ชั้นนี้ จะตัดสินใจการกระทำว่า ดี - เลว ถูก - ไม่ถูก โดยพิจารณาผลจากการกระทำว่าจะ มีผลต่อตนเองอย่างไร การหลบหลีกการถูกลงโทษทางกายเพราะกลัวความเจ็บปวด ยอมทำตาม คำสั่งของผู้ที่มีอำนาจทางกายเหนือตน ผู้ที่ใช้หลักการตัดสินใจชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 2 - 7 ปี

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในขั้นนี้เป็นผู้ถือว่า การกระทำที่ถูกต้องคือการกระทำที่สนองความต้องการของตนและทำให้ตนเกิดความพอใจ การสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำแบบที่มาก็คือขอ ร้ายมา ร้ายขอบ เขาทำนอง "ตาขอตา หันขอหัน" ผู้ใช้หลักการตัดสินใจในขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 7 - 10 ปี

ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตาม กฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน การกระทำตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในสังคม ระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามผู้อื่นเห็นชอบ พฤติกรรมที่กระทำแต่ละของผู้ใช้หลักการตัดสินใจ ในขั้นนี้ก็คือ การทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับลักษณะที่เด่นก็คือการ หลอกลวงและพยายามทำดีให้ผู้อื่นรัก หรือมองเห็นว่าน่ารัก ผู้ใช้หลักขั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 10 - 13 ปี

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม (ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม) บุคคล เริ่มมองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการ ทำตามหน้าที่ของตน แสดงการยอมรับและเคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม ผู้ที่มีการตัดสินใจใน ขั้นนี้มักเป็นเด็กช่วงอายุ 13 - 16 ปี และผู้ใหญ่โดยทั่วไป

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Postconventional) ในระดับนี้การทำพฤติกรรมใด ๆ เป็นไปตามความคิดและเหตุผลของตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นเช่นกัน คือ

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามหน้าที่สัญญา ขั้นนี้ยึดประโยชน์และความถูกต้องเฉพาะเรื่อง เฉพาะกาลเฉพาะเทศะ เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง โดย จะต้องนำกฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย ศาสนา และความคิดเห็นของบุคคลธรรมดา มารวมในการพิจารณาความเหมาะสมด้วยใจเป็นกลาง แล้วตัดสินใจโดยยึดความถูกต้องที่ตนเองวินิจฉัยอีกทีหนึ่ง โดยยึดหลักความสำคัญของส่วนรวม เข้าใจสิทธิของตนและผู้อื่น สามารถควบคุมตนเอง

ได้ความภาคภูมิใจเมื่อทำดีและระอวยใจตนเองเมื่อทำชั่ว ผู้ที่มีการตัดสินใจโดยใช้หลักนี้มักเป็น ผู้ที่อายุน้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป

ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล มีลักษณะแสดงถึงความไม่สากด นอกเหนือจากเกณฑ์ในสังคมของชน มีความยึดมั่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายนั้นสลายกันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่ มีหลักธรรมประจำใจของตน มีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธาในความดีงาม ผู้มีการตัดสินใจในขั้นนี้ส่วนมากเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

หลักการตัดสินใจทั้ง 6 ขั้นนี้ ครอบคลุมพัฒนาการของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งพัฒนาการถึงชัฏสุด และมีลักษณะเป็นสเกล คือบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด เชื้อชาติใด วัฒนธรรมใดก็มีแนวโน้มว่าเจริญโดยผ่านกระบวนการเหล่านี้ตามลำดับขั้น จากขั้นต่ำไปหาขั้นสูง โดยไม่ข้ามขั้นก่อน เป็นแบบบุคคลอาจจะพัฒนาในอัตราที่เร็ว - ช้าแตกต่างกัน และบางคนอาจจะพัฒนาไปจนถึงขั้นท้าย ๆ (ขั้น 5 - 6)

จากการศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในคนไทย เพื่อที่จะเป็นการตรวจสอบว่า พัฒนาการของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีรูปแบบและโครงสร้างเป็นไปตามทฤษฎีนี้หรือไม่ ผลจากการวิจัยยืนยันได้ว่า โครงสร้างของพัฒนาการ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของคนไทย (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเด็กและเยาวชน) มีความสอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าว (ตารางเขียน พันธุมมาวัน และโพธิ์แซ ประจําปัจจุบัน 2520, วิรัช จาณเณม 2520, วิเชียร ทองนุช 2521, สุริยา เหมะศิลา 2521, ทิพวรรณ กิติวิบูลย์ 2522, ทิพย์สุตา นิลสินะพ 2522)

ในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ให้มีการวิจัยพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมก่อให้เกิดความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในสังคมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมอาสาพัฒนามนุษ (วิเชียร รักการ 2522) ซึ่งพบว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงจะมีพฤติกรรมอาสาพัฒนามนุษมากกว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่วอย่างสม่ำเสมอขึ้นชื่อว่า ผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับสูง ส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่วอย่างสม่ำเสมอมากกว่าบุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ (Lickona. 1976 : 17) ส่วนในพฤติกรรมที่สอดคล้องในการเดิน

เกมนั้นพบว่าวัยผู้ใหญ่มีจริยธรรมสูงและลักษณะมุ่งอนาคตสูง จะมีพฤติกรรมข้อดีในการเล่นมากกว่าผู้ที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งค่าหรือทั้งสองลักษณะนี้ต่ำกว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมและลักษณะมุ่งอนาคตเมื่อนำมาพิจารณาารวมกันจึงสามารถทำนายพฤติกรรมได้ (ทวงเคียน พัทธมนาวิน 2524 : 39 - 40 อ้างอิงมาจาก ทวงเคียน พัทธมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจิกรีก 2520, Krebs. 1967)

จากการวิจัยของ จินตนา บิลมาค และคนอื่น ๆ (จินตนา บิลมาค และคนอื่น ๆ 2529) เกี่ยวกับจริยธรรมของชาวราชการนั้นพบว่า ในชาวราชการใหม่มีสิ่งที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงและค่าแท้โดยส่วนรวมนั้นชาวราชการใหม่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าชาวราชการเก่า ($\bar{X}$ ของชาวราชการใหม่ = 8.064, $\bar{X}$ ของชาวราชการเก่า = 7.754) ฉะนั้นในกลุ่มชาวราชการใหม่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงแต่เดิม แต่มีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองต่ำ หลังจากไ้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองแล้ว จะมีความพร้อมทางจิตใจสูงขึ้น ทำให้เพิ่มความเป็นไปได้ที่จะมีพฤติกรรมที่นำปรารถนามากขึ้น

ทัศนคติที่คัดค้านการทำงานราชการกับพฤติกรรมการทำงานราชการ

ทัศนคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลเป็นความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งทั้งสิ่งใดโดยเฉพาะ (Shaver. 1977 : 168) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความหวังที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (ประภาเพ็ญ สุวรรณ 2520 : 3)

ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (McGuire. 1969 : 155 - 156 และ Shaver. 1977 : 168 - 170) (1) ความรู้เชิงประมวลคำ (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งเหล่านั้นว่าเชื่อดี หรือมีประโยชน์หรือไม่มากนักเพียงใด บุคคลส่วนใหญ่ก็จะมีความรู้เชิงประเพณีคำสั่งของต่าง ๆ เพียงเล็กน้อย

และอาจจะเป็นความรู้ที่ไม่ถูกต้องด้วย ทำให้เกิดอคติหรือมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ตรงกับความเป็นจริง เป็นผลให้เกิดผลเสียต่อบุคคลหรือส่วนรวมได้ และเนื่องจากความรู้เชิงประเมิณค่านี้นี้เป็นต้นกำเนิดของทัศนคติของบุคคล ดังนั้นการ เปลี่ยนทัศนคติที่สำคัญประการหนึ่งคือการปรับปรุงองค์ประกอบความรู้เชิงประเมิณค่า โดยการให้ความรู้ที่ตรงกับความจริงแก่บุคคลนั้น ๆ

(2) ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลรู่ว่าสิ่งใดมีประโยชน์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น และตรงกันข้ามการรู่ว่าสิ่งใดมีโทษบุคคลจะไม่ชอบหรือเกลียดสิ่งนั้น ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมิณค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ด้วย ตามปกติแล้วถ้าสิ่งใดมีประโยชน์โดยตรงต่อตนเองบุคคลจะรู้สึกพอใจมาก แต่ถ้าเป็นประโยชน์ต่อคนอื่นที่ตนไม่รู้จัก หรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยที่ตนเป็นประโยชน์ส่วนตนไม่มากนัก บุคคลจะรู้สึกพอใจในสิ่งนั้นเพียงเล็กน้อย การที่บุคคลจะรู้สึกพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่สิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองน้อย หรือไม่มีเลย แต่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ประเทศชาติ และมนุษยชาติก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นต้องเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรม ในระดับ 4 - 6 ฉะนั้น ทัศนคติจึงเกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรมโดยมาก องค์ประกอบนี้ (3) การมุ่งกระทำ (Behavioral intention component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน ซึ่งความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมนี้เป็นไปแบบกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดอย่างเฉพาะเจาะจงขึ้นอยู่กับจิตลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลและสถานการณ์ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมตามทัศนคติของตนก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง คือมีเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 5 และ 6 มีความสามารถในการควบคุมตนเอง ส่วนบุคคลที่ขาดความเป็นตัวของตัวเองต้องพึ่งการควบคุมจากภายนอก เช่น การไหว้วานและการลงโทษจากผู้อื่นหรือสังคม จะกระทำไปตามการชักจูงหรือบังคับจากผู้อื่นมากกว่าจะทำตามทัศนคติของตนเองสิ่งนั้น

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้แล้ว ทัศนคดียังมีลักษณะสำคัญอีก 2 ประการ คือ มีทิศทาง (direction) หมายถึง จะมีทิศทางไปในทางบวกหรือลบ คือหรือเลว ชอบหรือไม่

โมฆะ และวิปริมาณ (magnitude) คือ ความเข้มข้นหรือความรุนแรง เช่นอาจให้ทัศนคติ
ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดรุนแรงมากและอีกสิ่งหนึ่งเบาบางขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น หรือความห่วง
ของบุคคลต่อเรื่องนั้น (ดวงเคื่อน พัทธนาวัน 2524 : 5 - 9)

สำหรับทัศนคติที่ต่อการทำงานราชการนั้นเกิดขึ้นเมื่อ บุคคลเห็นว่าการทำงานราชการนั้น
มีผลดีในระยะยาวและมองเห็นความสำคัญของผลดีประเภทนี้ ดังนั้นคนที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
ราชการจึงต้องเป็นคนที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง และ มุ่งอนาคตสูงแล้ว มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
ราชการแล้ว ก็จะต้องมีความสามารถในการควบคุมตนเองให้ทำพฤติกรรมการทำงานด้วยความระมัดระวัง และ
การระมัดระวังเพื่อผลในระยะยาวด้วย จึงจะเกิดพฤติกรรมได้คือการที่มีทัศนคติที่ดีเพียง
อย่างเดียว เช่นคนเห็นด้วยต่อการเลิกสูบบุหรี่เพียงอย่างเดียว นั้น ไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้
บุคคลนั้นเลิกสูบบุหรี่ แต่บุคคลจะต้องรู้จักควบคุมตนเองให้ลดจำนวนบุหรี่ที่สูบลงเป็นลำดับ จึงจะ
เลิกสูบบุหรี่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฟิชเบิน (Fishbein and Azzen. 1975)

ว่าทัศนคติของบุคคลต่อพฤติกรรมนั้นเป็นผลจากการ คาดหวังผลของพฤติกรรม และคุณค่าหรือ
ความสำคัญของผลนั้น จึงสรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นการรวมใจลักษณะหลายด้านเข้าสู่ทิศทางทัศนคติ
อันเดียวกัน ซึ่งในที่นี้ก็คือ พฤติกรรมการทำงานราชการ อย่างขยันขันแข็ง ทัศนคติที่ดีต่อการ
ทำงานราชการนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคล เห็นผลดีของการทำงานราชการและเห็นคุณค่าของผลนั้น
สำคัญกว่า ทัศนคติที่ดีต่องานราชการนี้ต้องมีความรู้กับการฝึกการมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเอง
แล้วจึงจะเกิดพฤติกรรม เพราะการมีทัศนคติที่ดีเพียงอย่างเดียวถึงแม้จะเป็นความจำเป็น
แต่ไม่เพียงพอที่จะเกิดพฤติกรรมได้ (Hikulas. 2525 : 12 - 13) การฝึกการมุ่งอนาคต
และโดยเฉพาะการฝึกการ ควบคุมตนเองในกรณีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการ จึงจะทำให้
เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการทำงานราชการได้มาก จากการวิจัยของ จินตนา บิสมาศ
(จินตนา บิสมาศ และคนอื่น ๆ 2529) พบว่า ในข้าราชการใหม่ที่มีทัศนคติต่อการทำงาน
ราชการแตกต่างกัน คือมีทั้งกลุ่มต่ำและกลุ่มสูง ดังนั้นในกลุ่มข้าราชการที่มีทัศนคติต่อการทำงาน
ราชการสูงมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมีลักษณะมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองต่ำ เมื่อได้รับการ
การฝึกการมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเองแล้ว ก็จะทำให้มีความพร้อมทางจิตใจสูงขึ้น ทำให้
มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมที่ปรารถนาในการทำงานราชการมากขึ้น

ความเชื่ออำนาจในคนกับพฤติกรรมการทำงานราชการ

ความเชื่ออำนาจในคนเป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่า สิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้น เป็นผลจากการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม โดยเชื่อว่าถ้ากระทำดีก็จะได้ดี ถ้าทำชั่วก็จะได้ชั่วร้ายตอบแทน และตนสามารถทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตนและสามารถควบคุมผลนั้น ๆ ได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่ออำนาจนอกตน ซึ่งหมายถึงการคาดหวังของบุคคลว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุภายนอก เช่น โชคชะตา โดยศาสตร์ คนอื่น หรือคุณสมบัติภายในตนที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้

(Rotter, 1966)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจภายในคนนั้น สทริกแลนด์ (Strickland, 1977 : 233 - 252) ได้สรุปผลการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในคนเป็นจิตลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคคลกระทำการพฤติกรรมที่นำพาารณา เช่น พวกที่เชื่ออำนาจในตนจะสู้รบหรือรบกว่า และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนหรือมากกว่า เชื่อมั่นในตนเอง ออกทนต่องานหนัก และยากไ้มากกว่า ออกใจใคร่ได้มากกว่า เข้ายศคนอื่นได้ดีกว่า รู้จักแสวงหาความรู้เพื่อการปฏิบัติตนให้ดีขึ้นของผู้อื่นได้ดีกว่าพวกที่เชื่ออำนาจภายนอกตน นอกจากนั้นพวกที่เชื่ออำนาจในตนนั้น เมื่อประสบกับความล้มเหลวจะเชื่อว่าเป็นเพราะตนได้ใช้ความพยายามในการทำงานนั้นน้อยไป และมีแนวโน้มว่าจะใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้เต็มที่ ผลเพราะคนที่เชื่ออำนาจในตนนั้นเชื่อว่าการกระทำของตนจะก่อให้เกิดผลตามต้องการ ความเชื่ออำนาจในตนจึงส่งผลถึงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น พฤติกรรมอนามัย

(รัตน ประเสริฐสม 2526)

ในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานราชการนั้นเชื่อว่า ความเชื่ออำนาจในคนมีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพราะความเชื่อต่อข้าราชการยังเชื่อว่า สิ่งภายนอกอื่น ๆ มีโชคชะตามีอิทธิพลต่อผลการทำงานและความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการทำงานราชการของตนแล้ว พฤติกรรมการทำงานราชการก็ยังคงเป็นไปใน

ลักษณะ "เข้าสามเข้าสาม" เดี่ยวๆ ห่อหุ้ม พวกที่เชื่ออำนาจภายในตนเอง
เมื่อได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่นเองแล้วก็สามารถนำเอาลักษณะที่เข้ามาใช้ในการ
ทำงานราชการ เพราะเชื่อในความสามารถที่ตนเองจะส่งผลต่อความสำเร็จของตนเอง ส่วนพวกที่
เชื่ออำนาจภายนอกตน ถึงแม้จะได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองแล้วก็ตามก็ยังไม่
เอาเข้าใช้ในการทำงานได้ เพราะตนไม่เชื่อว่าการกระทำของตนจะก่อให้เกิดผลในทางที่ตน
ปรารถนาได้

จากการวิจัยของ จินตนา บิสมาค (จินตนา บิสมาค และคนอื่น ๆ 2529) ได้
พบว่า ในข้าราชการใหม่มีทั้งกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงและกลุ่มที่เชื่ออำนาจในตนต่ำ
ในกลุ่มข้าราชการที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงพร้อมๆ กับจิตลักษณะอื่น ๆ คือ เพศหญิง ข้าราชการ
และทัศนคติต่อการทำงานราชการสูงด้วยแล้ว เมื่อได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุม
ตนเอง ก็จะมีพฤติกรรมในการทำงานราชการดีขึ้นด้วย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการทำงานราชการ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ จิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่าง
มาเนาะบากนั้น ผ่านอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงาน
เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้ คือ

(1) ชอบสถานการณ์ที่ตนมีโอกาสแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา เหตุผลก็คือเขารู้สึกพึงพอใจ
เมื่อประสบผลสำเร็จ บุคคลประเภทนี้ไม่ชอบสถานการณ์ที่ตนจะต้องเผชิญกับโอกาสหรือ
สาเหตุอื่นที่นอกเหนือจากการควบคุมของตน เช่น ใฝ่ใจการทดลองให้ตนกลุ่มหนึ่งเลือกทำงาน
สองอย่าง ซึ่งมีโอกาสที่จะพบกับความสำเร็จเท่ากัน คือ 1 ใน 3 โดยงานประเภทแรกเป็น
การโยนลูกเต๋า ซึ่งถ้าลูกเต๋าทิ้งลงมาแล้วในสองหน้าที่กำหนดไว้ผู้นั้นก็จะเป็นผู้ชนะ กับงาน
อีกประเภทหนึ่งคือให้แก้ปัญหาที่มีความยากซึ่งคนทั่ว ๆ ไปจะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 1 ใน 3
เท่านั้นภายในเวลาที่กำหนดให้ ผลปรากฏว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกการแก้ปัญหา

ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าโอกาสที่จะทำได้สำเร็จนั้นก็มีเท่ากับการโยนลูกเต๋า การเลือกแก้ปัญหาแสดงให้เห็นว่าคนที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเลือกทำงานที่ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถและความพยายามมากกว่าที่จะเลือกงานประเภทเสี่ยงโชค (2) ทั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพื่อจะทำให้เขามั่นใจได้ว่า เขาจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่เขาตั้งไว้ได้ และจะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจ ถ้าทั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไปจะทำให้เขาไม่มีโอกาสทำได้สำเร็จก็จะมีโอกาสได้รับความพึงพอใจจากการทำงาน เป้าหมายในการทำงานของผู้ที่ใฝ่สัมฤทธิ์สูงนี้จึงอยู่ในระดับกลาง ๆ เช่น ในการเล่นเกมโยนห่วง (นาถ พัทธมนาวิน 2518) ผู้เข้าเล่นเกมจะได้รับการชี้แจงว่า ใครจะยืนห่างจากเป้าเท่าใดก็ได้ แต่เมื่อโยนห่วงเข้าเป้าก็จะโคตะแนบไม่เท่ากันคือคนที่โยนไกลจะโคตะแนบน้อย และคะแนนจะเพิ่มขึ้นตามระยะทางที่ไกลออกไป ผลปรากฏว่าคนที่ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะยืนในระยะกลาง ๆ ที่จะทำให้โอกาสในการโยนห่วงเข้าเป้านั้นมีมากพอสมควร ซึ่งเป็นลักษณะของการเสี่ยงอย่างสมเหตุผลผลที่จะใช้ความสามารถของตนทำให้ได้รับความสำเร็จได้ (3) ต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใดหรือต้องการข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ที่เป็นจริง คือต้องการรู้ว่าตนทำถูกหรือผิด ไม่ต้องการข้อมูลย้อนกลับในลักษณะที่ทำให้คนอื่นชื่นชม แต่ตนเองไม่ทราบวามล้นเกินหรือไม่ เช่นคนที่ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพึงพอใจเมื่อทราบว่าเด็กที่ตนได้สอนไปนั้นได้สอบพหุความคิดและทัศนคติของผลมากกว่าที่จะพอใจเมื่อได้ยื่นหรือรับรู้ว่ามีคนชมว่าคนสอนดี นักเรียนชอบ หรือนักเรียนทำข้อสอบได้ดี ทั้งนี้เพราะความชอบของคนนั้นวัดให้ถูกต้องแน่นอนได้ยากหรือการที่นักเรียนทำคะแนนสอบได้ดี แต่อีกไม่นานนักเรียนอาจจะลืมคำทบทวนเกือบหมด คนที่ใฝ่สัมฤทธิ์สูง จึงขอผลย้อนกลับจากการกระทำของตนที่เห็นให้ชัดหรือวัดได้ เพื่อจะรู้ว่าการตัดสินใจของตนนั้นถูกหรือผิด สำเร็จหรือล้มเหลว เป็นต้น

ในการศึกษาพฤติกรรมของคนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ก็มีข้อค้นพบมากมาย เช่นในการเล่นเกมโยนห่วงนั้น คนที่ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกจุดยืนเพื่อจะโยนห่วงไปสู่เป้าในระดับกลาง ๆ แต่คนที่ใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำนั้น จะเลือกยืนใกล้ หรือไกลจากเป้าหมายมากกว่า (นาถ พัทธมนาวิน 2518) ส่วนในการเลือกอาชีพนั้นก็ปรากฏว่าคนที่ใฝ่สัมฤทธิ์สูง

จะมีความพร้อมทางจิตใจสูงขึ้น ทำให้เพิ่มความเป็นไปได้ที่จะมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในการ
ทำงานราชการมากขึ้น

สุขภาพจิตกับการทำงานราชการ

สุขภาพจิตเป็นลักษณะที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของมนุษย์ นักจิตวิทยาพบว่า
สุขภาพจิตนั้นเกี่ยวข้องกับจิตลักษณะอื่น ๆ และพฤติกรรมหลายประการ ของมนุษย์ทั้งที่เป็นปัญหา
และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาในสังคมนั้น เบิร์ต
(ควงเคื่อน พันธมนาวิน และพิบูลย์ ประจันปัจจนิก 2524 : 1 อ้างอิงมาจาก
Burt. 1965) พบว่า เด็กซึ่งตอนมากลายเป็นอาชญากรนั้น 63 เปอร์เซ็นต์ของเด็กเหล่านี้
ครูเคยรายงานว่ามีลักษณะอาการทางประสาทบางอย่าง หันใจรักเจมากรอน และในการวิจัยใน
ประเทศไทยเกี่ยวกับสุขภาพจิตของบุุคคลที่มีพฤติกรรมผิดสังคมหรือกระทำความผิดกฎหมาย ก็พบว่า การมี
สุขภาพจิตเสื่อมนั้นไม่มีใดเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับพฤติกรรมที่ผิดกับสังคมของบุคคล แต่การมี
สุขภาพจิตเสื่อมเป็นจุดอ่อนของบุคคล ซึ่งถ้าเขามีปัญหาอื่นเพิ่มขึ้น ก็อาจจะทำให้เขามีพฤติกรรม
ที่เป็นปัญหากับสังคมได้โดยง่าย (เกทซ์ สัมมา 2514 ; ปรีชา ขรรมา และ
ถาวร เกตุเกียรติพงษ์ 2516 และสุพจน์ จักขุทัตย์ 2521)

การที่สุขภาพจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมนั้น ก็เนื่องจากว่า
คนที่สุขภาพจิตดีนั้นจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี รับความจริงได้ถูกต้อง มีทัศนคติที่ถูกต้องตนเอง
และผู้อื่น มีความมั่นคงทางใจ เหล่านี้เป็นต้น คนที่มีลักษณะเช่นนี้จะสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้
อย่างดี และสามารถทำตามประโยชน์ต่อส่วนรวมได้เพราะคนที่สุขภาพจิตดีนั้นจะรู้สึกเป็นสุขและ
เกิดความรู้สึกพอใจในชีวิตและงานของตน จึงสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ย่อท้อ
รบกวนจิตใจ ดังนั้นบุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตดี จึงจะมีพฤติกรรมเอื้อเฟื้อผู้อื่น และสุขภาพจิต
ที่ดีนั้นจะเกิดจากการที่บุคคลได้รับการบำบัดความเครียด การสวดมนต์ภาวนา จึงมีความหวังโย
เรื่องของตนเองน้อยลง สามารถรับปัญหาและความต้องการของผู้อื่นมากขึ้น จึงทำให้
ช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น (Hoffman. 1967)

นอกจากสุขภาพจิตจะมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของคนแล้ว สุขภาพจิตยังอาจมีบทบาทเกี่ยวข้องกับจริยธรรมของบุคคลอีกด้วย ในลักษณะที่เป็นสาเหตุหรือผลของจริยธรรม ในแง่ที่เป็นเหตุนี้ นักจิตวิทยาบางคนมีความเชื่อว่า การมีสุขภาพจิตเสื่อมจะทำให้คนขาดความสนใจสภาพแวดล้อมรอบตัว มีการรับรู้และเรียนรู้ที่บกพร่อง และค่อยความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งถ้าบุคคลมีสุขภาพจิตเสื่อมติดต่อกันเป็นเวลานานแล้วเริ่มตั้งแต่เด็ก อาจเป็นสาเหตุของการหยุดชะงักของการพัฒนาจริยธรรมได้ ส่วนการที่สุขภาพจิตเป็นผลของจริยธรรมนั้น ก็มีนักจิตวิทยาหลายคนเชื่อว่า การที่บุคคลไม่สามารถบังคับตัวเองให้อยู่ในกรอบของสังคม จะทำให้เกิดความวิตกกังวลจนอาจกลายเป็นโรคจิตโรคประสาทไปได้ (ลองเคียน พันธมนาวิน และ เพ็ญแข ประจวบจิณิก 2524 : 2 อ้างอิงมาจาก Szasz. 1960)

การที่จิตลักษณะทั้งหลายจะส่งผลต่อพฤติกรรมนั้น ปรากฏมากในคนที่มีสุขภาพจิตปกติ ถ้าคนมีสุขภาพจิตไม่ดี พฤติกรรมก็มักจะไม่สอดคล้องกับจิตลักษณะของเขา ฉะนั้นการที่มีคนมีจิตลักษณะต่าง ๆ คือเหตุผลเชิงจริยธรรม ทักษะคิดต่อการทำงานราชการ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและใฝ่รับการ พัฒนาการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองให้สูงแล้วก็ตาม แต่ถ้านั้นมีสุขภาพจิตไม่ดีก็อาจจะไม่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่แปรปรวนได้มากนัก

จากการประมวลทฤษฎีและผลการวิจัยในส่วนนี้สรุปได้ว่า การประเมินผลที่พฤติกรรมยอมคาดหวังอิทธิพลของการพัฒนาการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการทำงานราชการมาก ในข้าราชการที่มีลักษณะจิตใจทั้ง 5 ด้านนี้สูงพร้อมกันมากกว่า ในคนที่มีลักษณะทางจิตใจเหล่านี้ต่ำ

นิยามปฏิบัติการ ของตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบทดลองโดยมีตัวแปรอิสระ 2 ประเภท ประเภทแรก คือ ตัวแปรอิสระที่จัดการได้แก่การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ตัวแปรอิสระประเภทที่สอง เป็นตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่ง คือเหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจภายในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการทำงานราชการ และสุขภาพจิต

ส่วนตัวแปรตาม คือ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ทัศนคติด้านการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคตและพฤติกรรมบางด้านในการทำงานราชการ นิยามปฏิบัติการตัวแปรสองประเภนี้มีดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระที่จัดการกระทำ ไคแก

การฝึกการมุ่งอนาคต หมายถึง วิธีการที่จะทำให้ข้าราชการมองเห็นความสำคัญของผลจากการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รู้จักคาดการณ์ไกล มีตัวแบบที่สามารถรอคอยผลที่ใหญ่กว่าในอนาคตแทนที่จะรับผลเล็กน้อยในปัจจุบัน ตัวแปรนี้มี 2 ระดับ คือ ฝึกและไม่ฝึก กลุ่มฝึกการมุ่งอนาคตจะได้รับการแต่งตั้งเสริมลักษณะมุ่งอนาคต ส่วนกลุ่มที่ไม่ฝึกจะไม่ได้รับการแต่งตั้งนี้ แต่จะใช้เวลาเท่ากันในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง

การฝึกการควบคุมตนเอง หมายถึง วิธีการที่ทำให้ข้าราชการรู้จักควบคุมบังคับตนเองให้สามารถทำงานอย่างมีวินัยเข้มแข็งทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น โดยสามารถสังเกต จดบันทึก และกระทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และละเว้นพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุมจากภายนอก ตัวแปรนี้มี 2 ระดับ คือ ฝึกและไม่ฝึก กลุ่มฝึกการควบคุมตนเองจะได้รับการแต่งตั้งเสริมการควบคุมตนเอง ส่วนกลุ่มที่ไม่ฝึกจะไม่ได้รับการแต่งตั้งนี้ แต่จะใช้เวลาเท่ากันในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลในกลุ่มตัวอย่าง ไคแก

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเหตุผลเหล่านี้จัดแบ่งและเรียงลำดับไว้ 6 ขั้นตอนทฤษฎีของโคลเบอร์ก คือ ชั้นที่ (1) หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษทางกาย ชั้นที่ (2) หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ ชั้นที่ (3) หลักการทำตามผู้อื่นที่ตนชอบ ชั้นที่ (4) หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ชั้นที่ (5) หลักการใช้วิจารณญาณของตนเอง ชั้นที่ (6) หลักการยึดอุดมคติสากล ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมของ

จินตนา บิสมาค และคนอื่น ๆ (2529) จำนวน 14 ข้อ คะแนนสูงแสดงถึงการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง คะแนนต่ำแสดงว่ามีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ

ทัศนคติต่อการทำงานราชการ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับคุณประโยชน์และโทษของการทำงานราชการ ความรู้ที่ชอบและความพอใจ ตลอดจนความพร้อมที่จะทำงานราชการด้วยความมานะบากบั่น ซื่อสัตย์ ทำเพื่อส่วนรวมและเพื่อประเทศชาติ ทัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดทัศนคติของ จินตนา บิสมาค และคนอื่น ๆ (2529) จำนวน 20 ข้อ คะแนนสูงแสดงว่าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการ คะแนนต่ำแสดงว่าบุคคลมีทัศนคติไม่ดีต่อการทำงานราชการ

แรงจูงใจไปสมัคร หมายถึง ความเต็มใจพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่ย่อท้ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ออกกำลังกายหนักไ้เป็นเวลานาน และชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก ทัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดแรงจูงใจไปสมัคร จำนวน 20 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง คะแนนสูง แสดงว่า บุคคลมีแรงจูงใจไปสมัครสูง คะแนนต่ำแสดงว่ามีแรงจูงใจไปสมัครต่ำ

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าตนสามารถทำให้เกิดผลดี หรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นได้ตามที่ตนปรารถนาและมุ่งหวัง เช่น เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว การได้สิ่งที่ตนปรารถนา หรือสูญเสียประโยชน์เกิดจากการกระทำของตน ซึ่งตรงกับข้ามกับความเชื่อวามลี้ภัย หรือผลร้ายเกิดเพราะโชคเคราะห์ ความบังเอิญหรืออิทธิพลของผู้อื่น หรืออิทธิพลของสิ่งที่ตนควบคุมไม่ได้ ทัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน ของ จินตนา บิสมาค และคนอื่น ๆ (2529) จำนวน 20 ข้อ คะแนนสูงแสดงว่าบุคคลมีความเชื่ออำนาจในตนมาก คะแนนต่ำแสดงว่าบุคคลมีความเชื่ออำนาจภายในตนน้อย

สุขภาพจิต หมายถึง ระดับความวิตกกังวลอันประกอบด้วยความกลัวในเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ความกลัวใจ ความโกรธง่าย ความตื่นง่ายง่าย ซากดมาตี ซากความกลัวและกลัวผิด นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงปัญหาทางกายด้วย เช่น ปวดศีรษะ อ่อนเพลีย เบื่ออาหาร และความผิดปกติอื่น ๆ ทัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดสุขภาพจิต ของ

จินตนา บิณฑาศ และคนอื่น ๆ (2529) จำนวน 20 ข้อ คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี
คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้มีสุขภาพจิตไม่ดี

ความพรหมทางจิตใจ หมายถึง จิตลักษณะทั้ง 5 ประการดังกล่าวมาแล้วนั้นมีมาก
หรือน้อย โดยคุณลักษณะทั้ง 5 นี้ในแต่ละคนที่เข้ารับการฝึก โดยแบ่งจิตลักษณะแต่ละอย่าง
ออกเป็น 2 ส่วน คือ สูง ต่ำ ให้คะแนน 2 1 ตามลำดับ คะแนนแต่ละด้าน
ของคนหนึ่งจะเป็น 1 - 3 คะแนน ทั้ง 5 ด้านรวมกันจะเป็น 5 - 15 คะแนน คะแนนรวมสูง
แสดงถึงความพรหมทางจิตใจมาก คะแนนปานกลางแสดงว่ามีความพรหมทางจิตใจปานกลาง
คะแนนต่ำแสดงถึงความพรหมทางจิตใจน้อย

ตัวแปรตาม โค้ด

ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและวางแผนเพื่อรับมือผลดี
หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้วัดโดยแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตของ
จินตนา บิณฑาศ และคนอื่น ๆ (2529) จำนวน 10 ข้อ โดยผู้เข้ารับการฝึกเป็นผู้ตอบ
แบบวัดด้วยตนเอง

การควบคุมตนเอง หมายถึง การรู้จักบังคับตนเองให้อดใจรอได้อย่างเหมาะสม
ไม่ต้องการพึ่งการควบคุมจากคนอื่น สามารถระงับพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละหรืออดทนเป็น
เวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการในอนาคตได้ การควบคุมตนเองนี้วัดโดยแบบควบคุมตนเอง
ของ จินตนา บิณฑาศ และคนอื่น ๆ (2529) จำนวน 10 ข้อ โดยผู้เข้ารับการฝึกเป็นผู้ตอบ
แบบวัดด้วยตนเอง

ทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต หมายถึง ทัศนคติทางความหมายที่จะ
ทำงานราชการด้วยความมานะบากบั่น ซื่อสัตย์ ทำเพื่อส่วนรวมและเพื่อประเทศชาติ เพราะ
เห็นประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคต ตัวแปรนี้วัดโดยแบบวัดการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคตที่
ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 20 ข้อ โดยผู้เข้ารับการฝึกเป็นผู้ตอบแบบวัดด้วยตนเอง

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการทำงาน หมายถึง การรายงานถึงปริมาณการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการทำงานในคานต่าง ๆ ของตนเองไปในทิศทางที่นำบรรณมาภายหลังการฝึกอบรม เช่น การทำงานอย่างสม่ำเสมอ การใช้เวลาให้กับการทำงาน การไม่ละทิ้งหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากที่เคยปฏิบัติอยู่เดิมก่อนที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการทำงานนี้ วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 20 ข้อ แบบวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการทำงานนี้ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ตอบ

พฤติกรรมกรรมการทำงานแบบมองอนาคตและความผูกพันตนเอง หมายถึง การรายงานถึงปริมาณการทำงานราชการในลักษณะมองอนาคตและความผูกพัน อันประกอบด้วย พฤติกรรมการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ เช่น การไม่กลยตามผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย การประพฤติตรงตามหน้าที่ การทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่และตั้งใจ เป็นต้น พฤติกรรมการทำงานแบบมองอนาคตและความผูกพันตนเองวัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 20 ข้อ แบบวัดนี้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ตอบ

พฤติกรรมกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต หมายถึง การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นแก่การทำงาน เช่น การติดตามรับทราบข่าวสารที่เกี่ยวกับการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในการทำงาน การปรึกษากับผู้ที่มีปัญหาในการทำงาน การรู้จักสังเกตและบันทึกสิ่งที่พบเห็นอันจะเป็นประโยชน์แก่การทำงาน เป็นต้น พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตนี้ วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 20 ข้อ แบบวัดนี้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ตอบด้วยตนเอง

พฤติกรรมกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การรู้จักบุคคลที่จะขอพบติดต่อเพราะเห็นความสำคัญของการที่จะต้องรวมกันทำงานต่อไป การยอมเสียสละผลประโยชน์ของตนเพื่อรักษาสถาบันประโยชน์ที่ดีกว่าของหน่วยงานในระยะยาว การพิจารณาข้อมูลทุกด้านอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจทำหรือไม่ทำอะไร พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคตนี้ วัดโดยแบบวัดที่

ผู้วิจัยร่างที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 20 ข้อ แบบวัดนี้
ผู้เขารับการอบรมเป็นผู้ตอบหวยตนเอง

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต หรือการควบคุมตนเองอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว หรือไม่ได้รับการฝึกเลย
2. ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง มีทัศนคติทางด้านการมุ่งทำงานเพื่อผลในอนาคตสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต หรือการควบคุมตนเองอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว หรือไม่ได้รับการฝึกเลย
3. ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตหรือการควบคุมตนเองอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว หรือไม่ได้รับการฝึกเลย
4. ข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจมาก อิทธิพลของการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองมีต่อพฤติกรรมการทำงานราชการปรากฏอย่างชัดเจนกว่าในข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อย
5. ในกลุ่มที่ได้รับการฝึกสองด้าน จิตลักษณะต่าง ๆ ที่ศึกษาทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการ ได้สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ฝึกเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการทดลองเพื่อการประเมินผลการฝึกอบรมจิตลักษณะที่สำคัญ คือ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่จะค้นหาวิธีการใดมีประสิทธิภาพในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน ทั้งเพศชายและเพศหญิง อายุระหว่าง 18 - 25 ปี ที่ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในวงเดือน กรม - มีนาคม 2531 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้มาโดยเป็นตัวแทนของข้าราชการบรรจุใหม่ ในกรุงเทพมหานคร เพราะมีกลุ่มตัวอย่างมาจากทุกหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร แต่เป็นกลุ่มข้าราชการใหม่ที่จะเข้ารับการอบรมที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

รูปแบบการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการฝึกจิตลักษณะ 2 ประการ คือ (1) การฝึกการมุ่งอนาคต และ (2) การฝึกการควบคุมตนเองแต่ละตัวแปรจะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ฝึกและไม่ฝึก ดังแสดงในภาพประกอบ

		การมุ่งอนาคต	
		ฝึก	ไม่ฝึก
การควบคุมตนเอง	ฝึก	1	2
	ไม่ฝึก	3	4

ภาพประกอบ 1 แสดงรูปแบบการทดลอง

ตามรูปแบบการทดลองดังกล่าว จะมีกลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม คือ

กลุ่มทดลองที่ 1 ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

กลุ่มทดลองที่ 2 ได้รับการฝึกการควบคุมตนเอง

กลุ่มทดลองที่ 3 ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต

กลุ่มควบคุม (กลุ่มที่ 4) ไม่มีการฝึกดังกล่าว แต่ฝึกเรื่องอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง

ชาวราชการเข้ารับการฝึกทุกคนจะถูกแบ่งโดยการจับสลากเข้าสู่กลุ่มทั้ง 4 นี้ การฝึกทุกคนจะมีการดำเนินการที่เหมือนกันทุกประการ ขั้นตอนของการวิจัย ได้แสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยในกลุ่มต่าง ๆ

ขั้นตอนดำเนินการ กลุ่ม	วัดครั้งแรก (วัดคุณลักษณะของ กลุ่มตัวอย่าง)	ฝึกการมุ่ง อนาคต	ฝึกการควบคุม ตนเอง	วัดครั้งหลัง (วัดตัวแปรตาม)
กลุ่มทดลองที่ 1	✓	✓	✓	✓
กลุ่มทดลองที่ 2	✓	-	✓	✓
กลุ่มทดลองที่ 3	✓	✓	-	✓
กลุ่มควบคุม (กลุ่มที่ 4)	✓	-	-	✓

การวัดครั้งแรก เป็นการวัดคุณลักษณะ อันได้แก่ จิตลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ทักษะการทำงานราชการ แรงจูงใจไม่ล้มเลิก ความเชื่อ อำนจภายใน สุขภาพจิต การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง ภูมิลักษณ์ของข้าราชการ

การวัดครั้งหลัง เป็นการวัดตัวแปรตาม ได้แก่ การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง พฤติกรรมการทำงาน 4 ด้าน และทัศนคติทางด้านการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต

แผนแบบการวิจัย (research design)

แผนแบบการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ Post test Only Design แต่
การวัดลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองก่อนและหลังการฝึก เพราะอาจจะใช้คะแนน

การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองที่ดียิ่งขึ้น เลือกคนที่คะแนนสูงอยู่แต่เดิมออกในการวิเคราะห์
ข้อมูลบางตอน สำหรับทัศนคติทางด้านการมุ่งทำงานราชการเพื่อผลประโยชน์อนาคต และพฤติกรรม
การทำงานราชการ 4 ด้าน นั้น จะวัดหลังจากการฝึกไปแล้ว 3 เดือน จึงเป็นการวิจัยที่มี
การประเมินผลทันที และเว้นระยะด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนหนึ่งคือเหตุผลเชิงจริยธรรม ทัศนคติต่อการ
ทำงานราชการ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจภายในตน และสุขภาพจิต
ไคเคยมีผู้ทำการวิจัยกับข้าราชการใหม่ในประเทศไทยแล้ว (จินตนา บิณมาศ และคณะ ๒๕๒๙)
ผู้วิจัยจึงใช้แบบวัดจิตลักษณะจากการวิจัยดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้ด้วย ส่วนตัวแปรอีกส่วนหนึ่งคือ
แรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับความมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคต ทัศนคติและพฤติกรรมบางอย่างใน
การทำงานราชการนั้น ยังไม่เคยมีผู้ใดทำการวิจัยกับข้าราชการใหม่ในประเทศไทยก่อน
ผู้วิจัยจึงสร้างแบบวัดแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ ทัศนคติ และแบบวัดพฤติกรรมบางอย่างในการ
ทำงานราชการมาใหม่ โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้รายละเอียดของ
เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้คือ

แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแบบวัดชนิดให้ผู้อ่านเลือกตอบจากเรื่อง จำนวน
14 เรื่อง ซึ่งเป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันและเหตุการณ์ในการทำงาน เช่น การมาทำงาน
เวลาเช้า การรวมบริษัทโลหิต การเป็นพยาบาลที่ชั่วร้าย การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
เป็นต้น โดยในแต่ละเรื่องนั้นให้ผู้อ่านศึกษาสมมติตัวเองเป็นตัวละครเอกในเรื่อง และตามถึง
การตัดสินใจกระทำและเหตุผลในการกระทำแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของผู้อ่านที่สุด
หนึ่งคำตอบจากตัวเลือกที่มีไว้ให้ 6 ตัวเลือก สำหรับแต่ละเรื่อง ผู้อ่านจะมีคะแนนรวมจาก
14 - 84 คะแนน ในแบบวัดนี้

แบบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ไคเคยมีการใช้กับข้าราชการมาแล้ว (จินตนา บิณมาศ
และคณะ ๒๕๒๙) โดยให้มีการหาประสิทธิภาพของแบบวัดจากการใช้ไคครั้งนั้นไว้แล้ว

แต่รายงานไว้เพียงค่าอำนาจจำแนกรายข้อซึ่งมีค่าระหว่าง 2.85 - 8.48 ที่ระดับความเชื่อมั่น $p < .01$ ในการวิจัยนี้จึงได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha, Guilford, 1954 : 385) พบว่า แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่น .69

1.2 แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานราชการ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 15 ข้อ เนื้อหาของประโยคเหล่านี้เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับการทำงานราชการ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริการประชาชน กฎระเบียบและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบจะไล่คะแนนจาก 15 - 60 จากแบบวัดนี้

แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานราชการนี้ได้เคยมีการใช้กับข้าราชการมาแล้ว (จินตนา บิลมัท และคณะอื่น ๆ 2529) โดยไม่มีการหาประสิทธิภาพของแบบวัดจากการใช้ ในครั้งนั้น แต่ได้รายงานไว้เพียงค่าอำนาจจำแนกรายข้อซึ่งมีค่าระหว่าง 3.81 - 7.17 ที่ระดับความเชื่อมั่น $p < .01$ ในการวิจัยนี้จึงได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .74

1.3 แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต มีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 10 ข้อ โดยมีเนื้อหาพูดถึงถึงนิสัยส่วนตัวของผู้ตอบเกี่ยวกับผลงานและอนาคต การวางแผนการทำงาน การประหยัด เป็นต้น ผู้ตอบจะไล่คะแนนระหว่าง 6 - 60 คะแนน

แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตนี้ได้คิดมาจากแบบวัดการมุ่งอนาคตและความพึงพอใจของ จินตนา บิลมัท (จินตนา บิลมัท และคณะอื่น ๆ 2529) มาเป็นจำนวน 10 ข้อ จากทั้งหมด 20 ข้อ โดยคัดเลือกประโยคที่มีข้อความเกี่ยวกับการมุ่งอนาคต แล้วนำมาทดสอบใช้กับ ข้าราชการใหม่ จำนวน 105 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

แบบวัดการควบคุมตนเอง มีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตราประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 10 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ความสามารถในการอดทนอดกลั้น และการดำเนินการตามแผนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตอบจะไล่คะแนน 6 - 60 คะแนน จากการตอบแบบวัดนี้

แบบวัดการควบคุมตนเองนี้ก็ได้คัดย่าระยะมาจากแบบวัดการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองของ จินตนา บิลมัท (จินตนา บิลมัท และคนอื่น ๆ 2529) มาเป็นจำนวน 10 ข้อ จากทั้งหมด 20 ข้อ โดยคัดเลือกประโยคที่วัดข้อความเกี่ยวกับการควบคุมตนเอง แล้วนำมาทดลองใช้กับข้าราชการใหม่ จำนวน 105 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตรา 6 หน่วย จำนวน 20 ข้อ โดยให้ผู้ตอบประเมินค่าความเชื่อ และการปฏิบัติที่แสดงว่าผู้ตอบมั่นใจว่า ผลการกระทำของคนจะทำให้เกิดผลตามที่คาดหวังไว้หรือเชื่อว่าทำด้วยใจได้โดยไม่ต้องคอยเห็น ผู้ตอบจะโคเคคะแนน 6 - 120 คะแนน จากการตอบแบบวัดนี้

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนนี้เคยมีการใช้กับข้าราชการมาแล้วทั้ง 20 ข้อ (จินตนา บิลมัท และคนอื่น ๆ 2529) โดยได้มีการหาประสิทธิภาพของแบบวัดไว้แล้ว แต่ไคร่รายงานไว้เฉพาะค่าอำนาจจำแนกรายข้อซึ่งมีค่าระหว่าง 4.17 - 7.31 ในการวิจัยนี้ ได้หาค่าความเชื่อมั่นใหม่และพบว่าแบบวัดมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .82

๖. แบบวัดสุขภาพจิต มีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตรา จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 มีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ข้อความในประโยคแสดงถึงความรู้สึกของผู้ถูกศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น พมกกำลังใจ ไร้ความ ความเครียด ความกลัว ความวิตกกังวล ความหุนหันุนใจ ส่วนในตอนที่ 2 ของแต่ละประโยค จะถามถึงความรู้สึกของการเกิดความรู้สึกเช่นนั้นในตัวผู้ถูกศึกษาโดยมีมาตราประเมินค่า 4 หน่วย ผู้ตอบจึงจะโคเคคะแนนจาก 20 - 200 คะแนน

แบบวัดสุขภาพจิตนี้เคยมีการใช้กับข้าราชการมาแล้วทั้ง 20 ข้อ (จินตนา บิลมัท และคนอื่น ๆ 2529) โดยได้มีการหาประสิทธิภาพของแบบวัดไว้แล้ว แต่รายงานไว้เพียงค่าอำนาจจำแนกรายข้อซึ่งมีค่าระหว่าง 2.5 - 7.1 ในการวิจัยนี้จึงได้หาค่าความเชื่อมั่นใหม่ และพบว่าแบบวัดมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .78

แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตรา 6 หน่วย จำนวน 20 ข้อ มีเนื้อหาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถของผลในการอดทนทำงานให้สำเร็จ

การเลือกเพื่อร่วมงาน การรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เป็นคน แบบวิถีนี้ผู้วิจัย
 คัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ เฮร์แมนส์ (Hermans, 1970 : 353-363)
 โดยคัดเลือกราย 25 ข้อ แล้วนำไปทดสอบใช้กับข้าราชการใหม่ จำนวน 105 คน แล้วเลือกข้อ
 ที่มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 2.75 - 7.45 มา 20 ข้อ เมื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลแล้วได้หาค่า
 ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ในระดับสูงคือ .84

แบบวัดทัศนคติต่อการปฏิบัติงานราชการเพื่ออนาคต มีลักษณะเป็นประโยคประมาณ
 6 หน่วย เช่นเดียวกับแบบวัดอื่น ๆ ในการวิจัยนี้ทั้งสิ้น 20 ข้อ เนื้อหาเกี่ยวข้องกับ
 ทัศนคติของผู้ตอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานราชการ ควบคุมความมาเนียบมัน ข้อสำคัญ ทำเพื่อส่วนรวม
 และเพื่อประเทศชาติ เพราะเห็นประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคต ผู้ตอบจะโคเคคะแนนจาก
 20 - 120 คะแนน ผู้ที่ได้รับการฝึกจะเป็นผู้ตอบแบบวัดนี้ด้วยตนเอง

ในการสร้างแบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำความรู้เหล่านั้น
 เป็นหลักในการสร้างประโยคที่สอดคล้องและขัดกับความรู้เหล่านั้น รวมทั้งสิ้น 27 ประโยค
 นำไปทดสอบใช้กับข้าราชการใหม่ จำนวน 105 คน แล้วหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ แล้วเลือก
 ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงอย่างน้อยเชื่อถือได้ทางสถิติ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีค่าจาก 8.27 ถึง 4.91
 มาใช้ในการเก็บข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลแล้ว ได้นำค่าตอบในแบบวัดนี้ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร
 เก อาร์ 21 (Guilford, 1954 : 385) ได้ค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก คือ
 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .93

แบบวัดพฤติกรรมรวมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต มีลักษณะเป็นประโยคประมาณ
 6 หน่วย เช่นเดียวกับแบบวัดอื่น ๆ ในการวิจัยนี้ทั้งสิ้น 15 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ
 การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นกับการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในการ
 ทำงาน การรู้จักสังเกตและบันทึกสิ่งที่พบเห็นอันจะเป็นประโยชน์กับการทำงาน ผู้เข้ารับการฝึก
 จะเป็นผู้ตอบแบบวัดนี้ด้วยตนเอง โดยผู้ตอบจะโคเคคะแนนรวมทั้ง 15 - 90 คะแนน

ในการสร้างแบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรวมการทำงาน
 ราชการ รวมทั้งกฎระเบียบของทางราชการ แล้วนำมาเป็นหลักในการสร้างประโยคที่สอดคล้อง

และชักกับความรู้อื่นๆ รวมทั้งสิ้น 20 ประโยค นำไปทดลองใช้กับข้าราชการใหม่ จำนวน 105 คน แล้วหาความน่าเชื่อถือของข้อความ แล้วเลือกข้อที่มีความน่าเชื่อถือได้ทางสถิติ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่าที จาก 4.66 ถึง 7.89 มาใช้ในการเก็บข้อมูล

หลังจากการเก็บข้อมูลแล้วได้นำค่าตอบในแบบวัดนี้ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรเค อาร์ 21 ได้ค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .92

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความผูกพันตนเอง มีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตรา 6 หน่วย เช่นเดียวกับแบบวัดอื่น ๆ ในการวิจัยนี้ทั้งสิ้น 15 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในลักษณะต่าง ๆ เช่น การไม่คล้อยตามผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย การประพฤติตรงตามที่ถูก การทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ แบบวัดนี้ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ตอบ โดยจะมีคะแนนจากแบบวัดนี้ตั้งแต่ 15 - 90 คะแนน

ในการสร้างแบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำความรู้เหล่านั้นเป็นหลักในการสร้างประโยคที่สอดคล้องและชักกับความรู้อื่นๆ รวมทั้งสิ้น 20 ประโยค แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บังคับบัญชาข้าราชการใหม่ จำนวน 71 คน แล้วหาความน่าเชื่อถือของข้อความ แล้วเลือกข้อที่มีความน่าเชื่อถือได้ทางสถิติ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่าที จาก 4.26 ถึง 10.72 มาใช้ในการเก็บข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลแล้ว ได้นำค่าตอบในแบบวัดนี้ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรเค อาร์ 21 (Guilford, 1954 : 385) ได้ค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .93

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน มีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตรา 6 หน่วย เช่นเดียวกับแบบวัดอื่น ๆ ที่ใช้ในการวิจัยนี้ทั้งสิ้น 15 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในด้านที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การยอมเสียประโยชน์ของกรมเพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ดีกว่าของหน่วยงานในระยะยาว แบบวัดนี้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ตอบด้วยตนเอง ผู้ตอบจะมีคะแนนตั้งแต่ 15 - 90 คะแนนจากการตอบแบบวัดนี้

ในการสร้างแบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำความรู้เหล่านั้นมาเป็นหลักในการสร้างประโยคที่สอดคล้องและชดเชยกับความรู้เหล่านั้น รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ แล้วนำไปใช้กับข้าราชการใหม่ 105 คน แล้วหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ แล้วเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงอย่างน่าเชื่อถือไต่ทางสถิติ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่าที จาก 5.25 ถึง 7.37 นำมาใช้ในการเก็บข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลแล้วได้นำค่าทอมในแบบวัดนี้ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร เค อาร์ 21 (Guilford. 1954 : 385) ได้ค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .96

แบบวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมการทํางาน มีลักษณะเป็นประโยคประกอบภาพ 8 หน่วย มีทั้งสิ้น 20 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นับถือการอบรมไปในทางที่พึงปรารถนา เช่น การทํางานอย่างสม่ำเสมอ การอดิศเวสให้กับการทํางาน การไม่ละทิ้งหน้าที่ ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติอยู่เดิมก่อนที่จะได้รับการฝึก แบบวัดนี้ผู้วิจัยยังค้นคว้าของผู้นับถือการอบรมเป็นผู้ตอบ โดยจะมีคะแนนจากการทอมแบบวัดนี้ตั้งแต่ 20 - 160 คะแนน

ในการสร้างแบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำความรู้เหล่านั้นมาเป็นหลักในการสร้างประโยคที่สอดคล้องและชดเชยกับความรู้เหล่านั้น รวมทั้งสิ้น 27 ข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้นับถือการอบรมแล้วหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ แล้วเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงอย่างน่าเชื่อถือไต่ทางสถิติ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีค่าที จาก 3.84 ถึง 11.17 มาใช้ในการเก็บข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลแล้วได้นำค่าทอมในแบบวัดนี้ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร เค อาร์ 21 (Guilford. 1954 : 385) ได้ค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .98

การฝึกจิตลักษณะ การฝึกจิตลักษณะในการทดลองครั้งนี้ มี 2 ด้าน คือ

การฝึกการมุ่งอนาคต วิธีการฝึกการมุ่งอนาคตที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้อาจารย์รับการฝึกทราบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตคืออะไร มีความสำคัญต่อตนเองและสังคมอย่างไร โดยการให้ศึกษาแบบอย่างของผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง โดยให้อาจารย์การอบรมอ่านเรื่องราวของผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง และดูเทปโทรทัศน์ หลังจากนั้นร่วมกันอภิปรายและสรุปโดยวิทยากร ขั้นนี้ใช้เวลา 3 ชั่วโมง

ขั้นที่ 2 ให้อาจารย์การอบรมฝึกวางแผนสำหรับอนาคตของตนเอง โดยการเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับชีวิตและการทำงานของตนในอนาคต สิ่งที่ตนมุ่งหวัง และการวางแผนกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้ ขั้นนี้ใช้เวลา 3 ชั่วโมง

ขั้นที่ 3 เป็นการให้อาจารย์การอบรมให้ศึกษาตัวอย่างกิจกรรมเพื่ออนาคตของมนุษย์จากเรื่องและภาพ หลังจากนั้นให้อาจารย์การอบรมฝึกร่วมกัน คิดกิจกรรมที่แปลกใหม่ที่จะประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต แยกบุคคล กลุ่ม หรือประเทศ การฝึกในขั้นนี้ใช้เวลา 3 ชั่วโมง

การฝึกการควบคุมตนเอง ในการฝึกการควบคุมตนเองในการวิจัยครั้งนี้ จะกระทำเป็นขั้นตอนดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 ให้อาจารย์การอบรมศึกษาวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการควบคุมตนเอง จากชุดการเรียนด้วยตนเอง แล้วรวมอภิปรายกับวิทยากร ขั้นนี้ใช้เวลา 2 ชั่วโมง

ขั้นที่ 2 ฝึกการควบคุมตนเองตามลำดับขั้น คือ

- 2.1 การสังเกตพฤติกรรมของตนเอง
- 2.2 การจดบันทึกพฤติกรรมของตนเอง
- 2.3 การฝึกการกระทำตามกำหนด
- 2.4 การให้รางวัลและลงโทษตนเอง

การฝึกในขั้นที่ 2 นี้ ใช้เวลา 6 ชั่วโมง โดยแบ่งช่วงการฝึกออกเป็น 2 ช่วง ช่วงละ 3 ชั่วโมง

ขั้นที่ 3 เป็นการสรุปผลการฝึกและรวมอภิปรายระหว่าง อาจารย์การอบรมและวิทยากร ใช้เวลา 1 ชั่วโมง

วิธีทำเนิการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการทดลองปฏิกิริยาสังเกตเรื่องการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง โดยจะแบ่งการฝึกออกเป็น 2 ส่วน คือ การฝึกการมุ่งอนาคตส่วนหนึ่งกับการฝึกการควบคุมตนเองอีกส่วนหนึ่ง รายละเอียดของการดำเนินการทดลองมีดังนี้ คือ

1. วัตถุประสงค์ของผู้ถูกศึกษา การวัดคุณสมบัติของผู้ถูกศึกษา เป็นการวัดจิตลักษณะของข้าราชการที่จะเข้ารับการอบรม โดยวัดจิตลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ทักษะการทำงานราชการ การมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิต

2. การสุ่มผู้เข้ารับการอบรมเข้ารับการทดลอง ผู้วิจัยสุ่มผู้เข้ารับการอบรมเข้าเป็นกลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม โดยวิธีจับสลาก

3. การทดลอง การทดลองปฏิกิริยาสังเกตเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการนี้ จะดำเนินการทดลองที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. โดยจะดำเนินการดังนี้ คือ

กลุ่มทดลองที่ 1 จะได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง รวม 18 ชั่วโมง โดยจะทำการฝึก 3 วันติดต่อกัน

กลุ่มทดลองที่ 2 จะได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต เป็นเวลา 9 ชั่วโมง ใช้เวลาฝึก $1\frac{1}{2}$ วันติดต่อกัน เวลาที่เหลือฝึกทำอันที่ไมเกี่ยวข้อง

กลุ่มทดลองที่ 3 จะได้รับการฝึกการควบคุมตนเองเป็นเวลา 9 ชั่วโมง ใช้เวลาฝึก $1\frac{1}{2}$ วันติดต่อกัน เวลาที่เหลือฝึกทำอันที่ไมเกี่ยวข้อง

กลุ่มที่ 4 (กลุ่มควบคุม) จะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเฉพาะหน้าที่ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

4. การตรวจสอบประสิทธิภาพการชักจูง (Manipulation check) จะมี การวัดการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองทันทีหลังจากการฝึก เพื่อจะดูว่าการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองเพิ่มขึ้นหรือไม่ในกลุ่มทดลองเดียวกัน และเพิ่มในปริมาณที่แตกต่างหรือไม่ในกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้วยวิธีที่แตกต่างกัน

5. การวัดผลการทดลอง จะมีการวัดพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ทั้งใน
กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังจากการทดลองไปแล้ว 3 เดือน และจะมีการวัดลักษณะมุง
อนาคตและการควบคุมตนเองเป็นครั้งที่ 2 ด้วย เพื่อศึกษาผลในระยะที่ห่างออกไปจากช่วง
ที่ฝึก

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (Two way analysis of variance)
(Myers. 1971 : 113 - 120) ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 - 4
2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยเฉพาะระหว่างตัวแปรตาม
ด้วยกัน โดยใช้สูตรของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation
Coefficient) (Siegel. 1965 : 225)
3. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
โดยวิธีการเพิ่มตัวแปรทีละตัว (Nieman and others. 1975 : 345) เพื่อหาอิทธิพล
ของตัวแปรอิสระทั้งแก่องค์ขึ้นไปถึงกับความแปรปรวนของตัวแปรตาม ใช้ทดสอบสมมติฐาน
ที่ 5

การคำนวณใช้เครื่องคำนวณไฟฟ้าโดยโปรแกรมของ SPSS^x

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ" นี้ มีจุดประสงค์ที่สำคัญเพื่อค้นหาวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยมีการพัฒนาจิตลักษณะที่สำคัญ 2 ประการคือ การฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง เพื่อความการฝึกในปริมาณต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในจิตลักษณะที่ได้รับการฝึก เกิดผลต่อทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคตและต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการอย่างไร สำหรับพฤติกรรมการทำงานราชการที่ใช้เป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) พฤติกรรมการทำงานแบบการเตรียมตัวเพื่ออนาคต (2) พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง (3) พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และ (4) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงปรารถนา การทดลองกระทำกับข้าราชการใหม่ที่ทำงานไม่เกิน 1 ปี สังกัดกระทรวงต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง กลุ่มที่ 2 ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตอย่างเดียว กลุ่มที่ 3 ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองอย่างเดียว และกลุ่มที่ 4 ไม่ได้รับการฝึกเลย

นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลยังได้นำเอาจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอก ทักษะต่อการทำงานราชการ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเบื้องต้นของข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีหลักฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคลสามารถพิจารณาด้วย โดยได้รวมจิตลักษณะทั้ง 5 ประการนี้ เป็นความพร้อมทางจิตใจของผู้ถูกศึกษา นอกเหนือจากนั้นก็ได้นำเอาลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของข้าราชการมาวิเคราะห์ด้วย

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะได้กำหนดหัวข้อการนำเสนอตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยจะพิจารณาผลทั้งในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด และในกลุ่มแยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ถูกศึกษา นอกจากนั้นยังจะได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บางประการเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา ซึ่งในขณะนั้นยังไม่มีพื้นฐานทางวิชาการเพียงพอที่จะตั้งสมมติฐานทางการวิจัยไวล่วงหน้า หัวข้อในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงจะเสนอเป็นลำดับดังนี้ คือ (1) ผลของการฝึกต่อการเปลี่ยนแปลงของจิตลักษณะที่ใ้รับการฝึก (2) ผลของการฝึกต่อทัศนคติต่อการทำงานราชการเพื่ออนาคต และ (3) ผลของการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานราชการ วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีหลายชนิด คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two - way Analysis of Variance) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Multiple Regression Analysis, Stepwisel)

ก่อนที่จะเริ่มเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับที่กล่าวมาแล้วจะได้เสนอข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างนี้ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และจะเป็นการชี้แนวทางในการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียดต่อไป

ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการใหม่ ซึ่งมีอายุราชการไม่เกิน 1 ปี ที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. ในช่วงเดือน มกราคม - มีนาคม 2531 จำนวน 120 คน เป็นเพศชาย 51 คน (42%) เพศหญิง 69 คน (58%) มีอายุตั้งแต่ 20 - 34 ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ อายุระหว่าง 20 - 24 ปี จำนวน 74 คน (62%) 25 - 29 ปี จำนวน 40 คน (34%) และ 30 ปีขึ้นไป 6 คน (4%) มีอายุเฉลี่ย 24.24 ปี เมื่อใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งข้าราชการออกเป็นกลุ่มอายุน้อย และกลุ่มอายุน้อย ปรากฏว่า 74 คน (61%) อยู่ในกลุ่มอายุน้อย และ 46 คน (39%) อยู่ในกลุ่มอายุมาก มีอายุราชการตั้งแต่ 2 - 12 เดือน อายุราชการเฉลี่ย 5.6 เดือน ซึ่งในส่วนนี้เท่าไรไม่มีข้อจำกัด คือ เมื่อใหญ่บังคับบัญชา

เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของข้าราชการนั้น ผู้บังคับบัญชามีความคุ้นเคยกับพฤติกรรมเดิมของข้าราชการที่เข้ารับการอบรมในน้อยมาก เมื่อแบ่งเป็นกลุ่มข้าราชการอายุราชการน้อยและอายุราชการมากโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ปรากฏว่า 59 คน (49%) อยู่ในกลุ่มอายุราชการน้อย และ 61 คน (51%) อยู่ในกลุ่มอายุราชการมาก เมื่อแบ่งกระทรวงที่สังกัดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 (มหาดไทย สาธารณสุข เกษตร ศึกษาธิการ) มี 49 คน (41%) และกลุ่มที่ 2 (คลัง คมนาคม พาณิชย์ อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ และสำนักงานกฤษฎีกา) 71 คน (59%) เมื่อแบ่งลักษณะของงานที่ทำออกเป็นกลุ่มทำงานวิชาการมากและกลุ่มทำงานวิชาการน้อย ปรากฏว่า 69 คน (57%) อยู่ในกลุ่มงานวิชาการน้อย และ 51 คน (43%) อยู่ในกลุ่มงานวิชาการมาก เมื่อแบ่งเป็นกลุ่มงานตรงกับอุปนิสัยมากและงานตรงกับอุปนิสัยน้อย ปรากฏว่า 70 คน (58%) ทำงานตรงกับอุปนิสัยน้อย และ 56 คน (42%) ทำงานตรงกับอุปนิสัยมาก เมื่อแบ่งกลุ่มตามระดับการศึกษา พบว่า 43 คน (36%) จบการศึกษาระดับ ปวช. และ 77 คน (64%) จบการศึกษามากกว่า ปวช. เมื่อแบ่งจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษามาแล้วออกเป็นสองกลุ่มก็ปรากฏว่า 61 คน (51%) จบการศึกษามาแล้วไม่เกิน 3 ปี อีก 59 คน (49%) จบการศึกษามากกว่า 3 ปี เมื่อพิจารณาถึงการนำความรู้ที่ได้เรียนมาไปใช้ในการทำงาน พบว่า 67 คน (56%) นำความรู้ที่เรียนมาไปใช้ในการทำงานในน้อย และ 53 คน (44%) นำความรู้ไปใช้ไ้มาก ค่าเฉลี่ยของเงินเดือนของข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างนี้เท่ากับ 2,312.83 บาท โดย 77 คน (64%) อยู่ในกลุ่มเงินเดือนน้อย และ 43 คน (36%) อยู่ในกลุ่มเงินเดือนมาก นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่คือ 114 คน หรือ 95% เป็นโสด เมื่อพิจารณาถึงรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนพบว่า 78 คน (65.0%) มีรายได้พิเศษน้อยหรือไม่มีเลย อีก 42 คน (35.0%) มีรายได้พิเศษมาก และข้าราชการส่วนใหญ่คือ 101 คน (84%) มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง 12 คน (10%) มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูง และ 7 คน (6%) มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาถึงจิตลักษณะ 7 ประการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งออกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ปรากฏผลดังนี้ คือ ความเชื่ออำนาจในคนต่ำ มี 60 คน (50%) และความเชื่ออำนาจในคนสูง 60 คน (50%) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.53 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.10 ทักษะคิดการทำงานราชการต่ำ 58 คน (49%) และทักษะคิดการทำงานราชการสูง 62 คน (51%) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 69.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.13 การมุ่งอนาคตต่ำ 79 คน (59%) การมุ่งอนาคตสูง 41 คน (41%) โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 46.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.38 การควบคุมตนเองต่ำ 65 คน (54%) การควบคุมตนเองสูง 55 คน (46%) โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 40.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.43 สุขภาพจิตไม่ดี 65 คน (54%) สุขภาพจิตดี 55 คน (46%) โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 119.83 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 19.28 เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ 56 คน (47%) เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง 64 คน (53%) โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 65.42 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.84 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 62 คน (52%) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 58 คน (48%) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 92.66 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.38

เมื่อนำเอาจิตลักษณะ 5 ประการ คือ ความเชื่ออำนาจในคน ทักษะคิดการทำงานราชการ สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มารวมจัดเป็นความพร้อมทางจิตใจ แล้วแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ โดยแบ่งจิตลักษณะแต่ละด้านออกเป็น 2 กลุ่ม ก่อนตามค่าเฉลี่ยคือ ให้กลุ่มที่คะแนนเท่ากับหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมีค่าเป็น 1 กลุ่มที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยมีค่าเป็น 2 ดังนั้น ผู้ที่มีความพร้อมทางจิตใจสูงจึงได้แก่ กลุ่มที่มีค่าของจิตลักษณะเท่ากับ 2 ตั้งแต่ 3 - 5 ค่า และกลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจต่ำคือ กลุ่มที่มีค่าของจิตลักษณะเท่ากับ 1 ตั้งแต่ 3 - 5 ค่า ผลปรากฏว่ากลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจสูงมี 62 คน (52%) และกลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจต่ำมี 58 คน (48%)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า เมื่อใช้คุณสมบัติต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วแบ่งข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม จะพบว่าทั้งสองกลุ่มมีปริมาณใกล้เคียงกัน ยกเว้นสถานภาพสมรส และระดับทางเศรษฐกิจ 3 ระดับ

ซึ่งพบว่ามีกลุ่มหนึ่งมีปริมาณมากกว่า 90% จึงไม่ได้นำลักษณะทั้งสองนี้มาแบ่งกลุ่มในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

แม้ว่าในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งผู้ถูกศึกษาออกเป็นกลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม โดยวิธีการสุ่มแล้วก็ตาม แต่เพื่อที่จะตรวจสอบอย่างละเอียดถึงความแตกต่างที่อาจมีในเรื่องของจิตลักษณะซึ่งเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างอันอาจจะมีผลต่อการฝึก จึงได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของคะแนนจิตลักษณะ 7 ประการ ซึ่งวัดไว้ก่อนเข้าร่วมในการทดลองนี้ โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลที่ได้ยืนยันว่ากลุ่มทดลองทั้ง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุมอีก 1 กลุ่ม มีจิตลักษณะทั้ง 7 ประการไม่แตกต่างกัน (ดูตาราง 1 ภาคผนวก ค) ซึ่งสรุปได้ว่าผลการฝึกนั้นกลุ่มทดลองทั้ง 3 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม มีความพร้อมทางจิตใจเท่าเทียมกัน

ผลของการฝึกต่อจิตลักษณะที่ได้รับการฝึก

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการฝึกจิตลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง โดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองทั้งสองอย่าง กลุ่มที่ 2 ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียว กลุ่มที่ 3 ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองเพียงอย่างเดียว และกลุ่มที่ 4 ไม่ได้รับการฝึกเลย การวัดผลของการฝึกที่มีต่อการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองกระทำเป็น 2 ครั้ง คือ ครั้งแรกวัดทันทีหลังการฝึก และครั้งที่ 2 วัดหลังจากการฝึกไปแล้ว 3 เดือน ซึ่งพบผลที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

ผลของการฝึกต่อลักษณะมุ่งอนาคต จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการมุ่งอนาคตหลังการฝึกวัดครั้งที่ 1 โดยใช้การฝึกทั้งสองด้านเป็นทวิแปรอิสระ ผลปรากฏในตาราง 1 ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคตและแปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเองอย่างเชื่อมั่นที่สูง กล่าวคือ กลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตมีคะแนนเฉลี่ยมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต (คะแนนเฉลี่ย คือ 49.90 และ

46.35 ตามลำดับ) กลุ่มที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองมีคะแนนเฉลี่ยมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเอง (คะแนนเฉลี่ย คือ 49.37 และ 46.88 ตามลำดับ) แต่คะแนนการมุ่งอนาคตในการวัดครั้งที่ 1 นี้ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธีร่วมกันแต่อย่างใด ผลการวิจัยส่วนนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ในแง่ของผลรวมระหว่างวิธีการฝึกทั้งสองวิธี แต่พบผลของวิธีการฝึกทั้งสองนี้เป็นอย่างเป็นเอกเทศจากกัน และอิทธิพลของการฝึกทั้งสองค่านี้สามารถรวมกันทำนายผลที่เกิดขึ้นตัวแปรตามได้ 22 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งนับว่าอยู่ในเกณฑ์สูง

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการมุ่งอนาคต วัดครั้งที่ 1 โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	ดีเอฟ	เอมเอส	เอฟ
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	1	378.075	22.556***
ฝึกควบคุมตนเอง (ข)	1	185.008	11.038***
ก × ข	1	39.675	2.367
ส่วนที่เหลือ	116	16.762	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

รวมทำนายได้ 22.10%

เพื่อที่จะได้ผลของการฝึกในกลุ่มข้าราชการที่มีลักษณะเฉพาะบางประการ จึงได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งอนาคตในกลุ่มข้าราชการ 26 กลุ่ม จำแนกตามสภาพทางชีวสังคม ประสบการณ์และความชอบทางจิตใจ (ดูตาราง 2 ใน ภาคผนวก ค) ซึ่งปรากฏผลว่าใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างรวม 24 กลุ่ม ส่วนอีก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการที่สังกัดกระทรวงในกลุ่ม 1 (ศึกษา สาธารณสุข เกษตร มหาดไทย) และ กลุ่มข้าราชการชายนั้น นอกจากคะแนนการมุ่งอนาคตจะแปรปรวนไปตามวิธีการฝึกทั้งสองแล้ว ยังพบว่าคะแนนการมุ่งอนาคตยังแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของวิธีการฝึกทั้งสองวิธีด้วย จึงได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method) (Kirk, 1968 : 90 - 91) ผลปรากฏว่า (ดูตาราง 3 ในภาคผนวก ค) ข้าราชการชาย กลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตรวมทั้งการฝึกการควบคุมตนเองทั้งสองอย่างมีคะแนนการมุ่งอนาคต สูงกว่ากลุ่มข้าราชการชายที่ไม่ได้รับการฝึกเลยอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของคะแนนมุ่งอนาคต 4 กลุ่มของข้าราชการที่สังกัดกระทรวง กลุ่ม 1 ผลปรากฏว่า (ดูตาราง 4 ในภาคผนวก ค) กลุ่มข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองทั้งสองอย่าง มีคะแนนการมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มข้าราชการที่ไม่ได้รับการฝึกเลย ส่วนกลุ่มข้าราชการที่ได้รับการ ฝึกการมุ่งอนาคตอย่างเดียวก็มีคะแนนการมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มข้าราชการที่ไม่ได้รับการฝึกเลย อย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย

จึงอาจสรุปในส่วนนี้ได้ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงลักษณะมุ่งอนาคตของผู้ได้รับการ ฝึก และการฝึกการควบคุมตนเองก็ส่งผลถึงลักษณะมุ่งอนาคตของผู้ได้รับการฝึก แต่เมื่อนำ วิธีการฝึกทั้งสองมาไขรวมกันแล้วส่วนใหญ่ไม่ปรากฏผลพบทวีของการฝึกอย่างมีนัยสำคัญพอที่จะ ยอมรับได้

เมื่อนำคะแนนการมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่สอง คือ วัดหลังจากการฝึกแล้ว 3 เดือน มาวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อหาคืออิทธิพลของการฝึกต่อการมุ่งอนาคต โดยใช้การฝึกทั้งสองวิธี เป็นตัวแปรอิสระ ผลปรากฏดังในตาราง 2 ว่า การมุ่งอนาคตแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของ การฝึกการมุ่งอนาคตกับการฝึกการควบคุมตนเอง เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ ผลปรากฏว่า (ดูตาราง 5 ในภาคผนวก ค) ผู้ถูกฝึกทั้ง 3 ประเภท คือ ผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตควบคู่กับการฝึกการควบคุมตนเอง ผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียว และผู้ที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองเพียงอย่างเดียว มีคะแนนการมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลยอย่างมีนัยสำคัญ แต่กลุ่มที่ได้รับการฝึกทั้ง 3 กลุ่มนั้น มีผลไม่แตกต่างกัน

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการมุ่งอนาคต วัดครั้งที่ 2 โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	ดีเอฟ	เอมเอส	เอฟ
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	1	612.008	28.642***
ฝึกควบคุมตนเอง (ข)	1	541.875	25.360***
ก x ข	1	279.075	13.061***
ส่วนที่เหลือ	116	21.368	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

รวมทำนายได้ 29.5%

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งอนาคตในการวัดครั้งที่ 2 นี้ ของกลุ่มย่อย 26 กลุ่ม มาพิจารณาปรากฏผลว่า (ดูตาราง 6 ในภาคผนวก ค) คะแนนการมุ่งอนาคตแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต การฝึกการควบคุมตนเอง และปฏิสัมพันธ์

ของการฝึกทั้งสองวิธีเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ คะแนนการมุ่งอนาคตแปรปรวนไปตามการฝึก การมุ่งอนาคตใน 25 กลุ่ม แปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเองใน 24 กลุ่ม และ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธีใน 22 กลุ่มย่อย แต่กลุ่มย่อยที่ควรมุ่งมากราว เพราะไคผลทางจากกลุ่มย่อยที่นำมาเปรียบเทียบ มี 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุ ราชการน้อย กลุ่มการศึกษาต่ำ และกลุ่มเงินเดือนน้อย ส่วนในกลุ่มตรงกันข้ามกับกลุ่มทั้ง 4 ที่กล่าวมาแล้ว คือ กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุราชการมาก กลุ่มการศึกษาสูง และกลุ่มเงินเดือน มากนั้น ไม่พบผลของปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธี เมื่อทำการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของกลุ่มที่พบผลของปฏิสัมพันธ์ด้วยวิธีการของ เซฟเฟ ผลปรากฏว่า (ดูตาราง 7 - 10 ใน ภาคผนวก ค) กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุราชการน้อย และกลุ่มเงินเดือนน้อยนั้น ปรากฏผล เหมือนกันในกลุ่มรวม ส่วนในกลุ่มการศึกษาต่ำนั้น ผลปรากฏว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต อย่างเดียวมีคะแนนเฉลี่ยของการมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนการมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 2 ของข้าราชการใน กลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 13 กลุ่ม แบบลดถอยพหุคูณเป็นขั้น โดยครั้งแรกใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย ผลปรากฏทั้งในตาราง 3 ว่า ตัวทำนายเหล่านี้สามารถทำนายการมุ่งอนาคต ของกลุ่มรวมได้ 61% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 การควบคุมตนเอง จากการวัดครั้งที่ 1 และเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่วนในกลุ่มย่อยที่จำแนกตามการได้รับการฝึก แบบต่าง ๆ นั้น ปรากฏผลดังนี้ คือ กลุ่มฝึก 2 ด้าน ทำนายได้ 67% ตัวทำนายคือ การมุ่ง อนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 และความเชื่ออำนาจในตน กลุ่มฝึกการมุ่งอนาคตทำนายได้ 53% ตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มฝึกการควบคุม ตนเองทำนายได้ 73% ตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 กลุ่มควบคุมทำนายได้ 48% ตัวทำนายคือ การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 และเหตุผลเชิงจริยธรรม ใน กลุ่มย่อยที่จำแนกตามเพศ ภาระงานที่สังกัด สถานภาพสมรส และระดับเศรษฐกิจ ปรากฏ ผลว่า ทำนายการมุ่งอนาคตได้สูงสุด คือ 75% ในกลุ่มข้าราชการชาย โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 และเหตุผลเชิง จริยธรรม ส่วนในเพศหญิงนั้นทำนายได้เพียง 40% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัด

ครั้งที่ 1 ในกลุ่มข้าราชการกระทรวงกลุ่ม 1 ทำนายได้ 72% ตัวทำนายคือ การมุงอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม ในกลุ่มข้าราชการกระทรวงกลุ่ม 2 ทำนายได้ 54% ตัวทำนายคือ การมุงอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 และการควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 ในกลุ่มข้าราชการโสศการทำนายได้ 63% โดยมีตัวทำนายคือ การมุงอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 และเหตุผลเชิงจริยธรรม และในกลุ่มระดับเศรษฐกิจปานกลางทำนายได้ 64% โดยมีตัวทำนายคือ การมุงอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 และการควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 สำหรับในกลุ่มย่อยที่มีจำนวนคนน้อยกว่า 15 คนนั้นจะไม่เสนอรายงานไว้ในที่นี้

ต่อมาเมื่อใช้ตัวแปรทางสภาพชีวิตสังคม 9 ตัว มาเป็นตัวร่วมทำนายการมุงอนาคตด้วย ผลปรากฏดังในตาราง 4 ว่า ในกลุ่มรวมปรากฏผลเหมือนกับเมื่อใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มฝึก 2 ด้าน เปอร์เซนต์การทำนายเพิ่มขึ้นจาก 67% เป็น 68% โดยมีตัวทำนายที่เพิ่มเข้ามาคือ จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา ในกลุ่มควบคุมเปอร์เซนต์การทำนายเพิ่มขึ้นจาก 48% เป็น 66% ตัวทำนายที่เพิ่มเข้ามาคือ เงินเดือน ส่วนในกลุ่มที่มีเปอร์เซนต์ทำนายสูงสุดคือ กลุ่มข้าราชการชายคือ 81% มีตัวทำนายทางสภาพชีวิตสังคมเพิ่มเข้ามาคือระดับการศึกษา และในกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 2 เปอร์เซนต์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 58% โดยมีระดับการศึกษาเป็นตัวทำนายที่เพิ่มเข้ามา ส่วนในกลุ่มข้าราชการหญิง และกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 นั้น เปอร์เซนต์การทำนายและตัวทำนายปรากฏผลเหมือนเดิม เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นโดยใช้ประสมการฝึก 2 ด้าน เข้ารวมเป็นตัวทำนายก็ไม่ปรากฏผลว่าเปอร์เซนต์ทำนายเพิ่มขึ้น และตัวทำนายใหม่นี้ก็ไม่เข้าสู่สมการทำนาย (ดูตาราง 11 ในภาคผนวก ค)

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกการมุงอนาคตส่งผลต่อลักษณะมุงอนาคต โดยผลกันจะปรากฏทันทีและปรากฏต่อไปในระยะยาว การฝึกการควบคุมตนเองก็ส่งผลถึงลักษณะมุงอนาคตในลักษณะเดียวกัน คือ พบทั้งผลที่ปรากฏทันทีและผลในระยะยาว ส่วนการฝึกอย่างใดอย่างหนึ่ง และการฝึกทั้งสองอย่างควบคู่กันนั้นโดยสเททกันและดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย

ตาราง 3 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของทัวทํานาย การมุ่งอนาคตหลังปี
ครั้งที่ 2 ของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นทัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทัวทํานาย
รวม	120	61	6, 7, 4
ปี 2 ด้าน	30	67	6, 1
ปีมุ่งอนาคต	30	53	6, 5
ปีควบคุมตนเอง	30	73	6
ควบคุม	30	48	7, 4
ชาย	51	75	6, 7, 4
หญิง	69	40	6
กระทรวง 1	49	72	6, 5, 4
กระทรวง 2	71	54	6, 7
โลด	114	63	6, 7, 4
สมัคร	6	76	1
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	64	6, 7
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	0	-

1. ความเชื่ออำนาจในคน
4. เหตุผลเชิงจริยธรรม
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

6. การมุ่งอนาคต (1)
7. การควบคุมตนเอง (1)

ตาราง 4 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานายการมุ่งอนาคตของข้าราชการ
ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน และสภาพทางชีวสังคมอีก 9 ตัว
เป็นตัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ตัวทํานาย
รวม	120	61	6, 7, 4
ฝึก 2 ด้าน	30	68	6, 13
ฝึกมุ่งอนาคต	30	53	6, 5
ฝึกควบคุมตนเอง	30	73	6
ควบคุม	30	60	7, 4, 14, 2
ชาย	51	81	6, 12, 7
หญิง	69	40	6
กระทรวง 1	49	72	6, 5, 4
กระทรวง 2	71	58	6, 7, 12
โสด	114	63	6, 7, 4
สมรส	6	99	1, 14, 11
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	97	16, 13
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	64	6, 7
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	60	12, 2

2. ทักษะจิตของงานราชการ

4. เหตุผลเชิงจริยธรรม

5. แรงจูงใจได้สัมฤทธิ์

6. มุ่งอนาคต (1)

7. ควบคุมตนเอง (1)

11. งานทรงนิสัย

12. ระดับการศึกษา

13. จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา

14. เงินเดือน

16. จำนวนผู้พึ่งพิง

ซึ่งผลเช่นนี้ปรากฏในระยะยาว นอกจากนั้นผลจากการวิเคราะห์การแตกย่อยพันธุ์ก็แสดงให้เห็นว่าในกลุ่มประชากรที่ได้รับการฝึก 2 กลุ่ม และฝึกด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวก็ปรากฏว่าจีโกลักษณะร่วมกันทำนายลักษณะมุงอนาคตได้มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย และตัวทำนายก็แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยที่ปรากฏผลของการฝึกอย่างเด่นชัดในกลุ่มประชากรชาย และประชากรสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 ดังกล่าวแล้วข้างต้น

ผลของการฝึกต่อการควบคุมตนเอง จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึก โดยใช้การฝึกทั้งสองด้านเป็นตัวแปรอิสระ ผลปรากฏในตาราง 5 ว่า การควบคุมตนเองแปรปรวนไปตามการฝึกการมุงอนาคต และการฝึกควบคุมตนเองอย่างเชื่อมั่นได้สูง กล่าวคือ กลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุงอนาคตมีคะแนนเฉลี่ยของการควบคุมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกการมุงอนาคต (คะแนนเฉลี่ยคือ 46.60 และ 43.58 ตามลำดับ) กลุ่มที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองมีคะแนนการควบคุมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเอง (คะแนนเฉลี่ยคือ 48.08 และ 42.40 ตามลำดับ) แต่คะแนนการควบคุมตนเองในการวัดครั้งที่ 1 นี้ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองด้านรวมกันแต่อย่างใด นอกจากนี้ได้พบว่าอิทธิพลของการฝึกทั้งสองด้านนี้สามารถรวมกันทำนายผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตามได้ 34 เปอร์เซ็นต์

เพื่อที่จะได้พิจารณาผลการวิจัยส่วนนี้ในกลุ่มประชากรที่มีลักษณะเฉพาะบางประการ จึงได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการควบคุมตนเองในกลุ่มประชากร 26 กลุ่ม จำแนกตามสภาพทางชีวสังคม ประสบการณ์และความพร้อมทางจิตใจที่ปรากฏผลว่า (ดูตาราง 26 ในภาคผนวก ค) คะแนนการควบคุมตนเองแปรปรวนไปตามการฝึกการมุงอนาคต และการฝึกควบคุมตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคะแนนการควบคุมตนเองแปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเองในกลุ่มย่อยทุกกลุ่มในส่วนปฏิสัมพันธ์ระหว่างการฝึกทั้งสองด้านนั้นปรากฏผลว่าคะแนนการควบคุมตนเองแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกใน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรชาย กลุ่มประชากรที่ทำงานวิชาทหารน้อย กลุ่มประชากรที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้น้อย และกลุ่มประชากรที่มีเงินเดือนน้อย เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ในกลุ่มเหล่านี้

ผลปรากฏว่า (ดูตาราง 13 - 16 ในภาคผนวก ค) ในกลุ่มข้าราชการชาย ข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย ข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย นั้น ผู้ที่ได้รับการฝึก 2 คำน และการฝึกการควบคุมตนเองเพียงอย่างเดียวมีคะแนนการมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลยอย่างมีนัยสำคัญ แต่ผลของการฝึก 2 คำน และการฝึกควบคุมตนเองนั้นไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มที่ได้รับการฝึกมุ่งอนาคตโดยผลปานกลางไม่แตกต่างจากกลุ่มอีก 3 กลุ่ม ส่วนในกลุ่มข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้น้อยนั้น การฝึก 2 คำนให้ผลดีกว่าไม่ฝึกเลย ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จึงสรุปในส่วนนี้ได้ว่าคะแนนการควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 นี้ แปรปรวนไปหามการฝึกการควบคุมตนเองในทุกกลุ่ม และแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคตเป็นส่วนใหญ่ แต่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองคำนไม่มากนัก

เมื่อนำคะแนนการควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่สองมาวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อดูผลของการฝึกต่อการควบคุมตนเองโดยใช้วิธีการฝึกทั้งสองวิธีเป็นตัวแปรอิสระ ผลปรากฏดังในตาราง 6 ว่า ลักษณะควบคุมตนเองของผู้ถูกฝึกแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้งสองนี้พร้อมกัน ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ แล้วผลปรากฏว่า (ดูตาราง 17 ในภาคผนวก ค) ผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตควบคู่กับการควบคุมตนเองหรือฝึกคำนใดคำนหนึ่งคำนเดียวมีคะแนนเฉลี่ยของการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกเลยอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยส่วนนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ในส่วนที่กล่าวว่า ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองมีการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกเลย และอิทธิพลของการฝึกทั้งสองคำนนี้สามารถรวมกันทำนายผลที่เกิดขึ้นตัวแปรตามได้ 36 เปอร์เซ็นต์

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการควบคุมตนเองในการวัดครั้งที่ 2 นี้ของกลุ่มย่อย 26 กลุ่ม มาพิจารณาอีกปรากฏว่า (ดูตาราง 18 ในภาคผนวก ค) คะแนนการควบคุมตนเองแปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเองในทุกกลุ่มย่อย แปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต 18 กลุ่ม และแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธี 12 กลุ่ม และผลของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ใน 7 กลุ่ม จาก 12 กลุ่มนั้น ผู้ที่ได้รับการฝึก 2 คำน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการควบคุมตนเอง
ครั้งที่ 1 โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	ดีเอฟ	เอ็มเอส	เอฟ
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	1	221.408	11.468***
ฝึกควบคุมตนเอง (ข)	1	969.008	50.190***
ก × ข	1	66.008	3.419
ส่วนที่เหลือ	116	19.307	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

รวมทำนายได้ 34.10%

และผู้ที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยของการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกเลยอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มประชากรทั้ง 7 นี้ คือ ประชากรชาย ประชากรที่มียุ
ราชนอช ประชากรที่ว่างงานวิชากรนอช ประชากรที่เพิ่มการศึกษาต่ำ ประชากรที่
จำนวนปีที่จบการศึกษาแล้วมาก ประชากรที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้น้อย และ
ประชากรที่มีรายได้พิเศษน้อย ส่วนอีก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยน้อย
และประชากรที่มีเงินเดือนน้อยนั้นพบว่า ผู้ที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน ผู้ที่ได้รับการฝึกการควบคุม

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการควบคุมตนเอง
 วัตรครั้งที่ 2 โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	ดีเอฟ	เฉลี่ย	เอฟ
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	1	229.633	11.211***
ฝึกควบคุมตนเอง (ข)	1	1,228.800	59.994***
ก × ข	1	172.800	8.437**
ส่วนที่เหลือ	116	20.482	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

รวมทำนายได้ 36.4%

ตนเองอย่างเดียว และผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียว มีคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกเลย ส่วนชาวราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจสูงที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองเพียงอย่างเดียว มีคะแนนเฉลี่ยของการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกเลย ส่วนชาวราชการที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อยที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน มีคะแนนการควบคุมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย สำหรับในกลุ่มชาวราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 2 นั้น ไม่พบผลการเปรียบเทียบระหว่างสภาวะการฝึกที่มีนัยสำคัญเลย และทั้งใน 12 กลุ่มก็ไม่พบความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนการควบคุมตนเองของผู้ที่ได้รับการฝึกในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน (ดูตาราง 19 - 30 ในภาคผนวก ค)

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนการควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 2 นี้ ของ ข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 13 กลุ่ม แบบถดถอยพหุคูณเป็นขั้นโดยครั้งแรกใช้ จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย ผลปรากฏดังในตาราง 7 ว่า ตัวทำนายสามารถทำนาย การควบคุมตนเองในกลุ่มรวมได้ 76% โดยมีตัวทำนายคือ การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 และการมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 ส่วนในกลุ่มย่อยที่ได้รับการฝึกต่างกันั้นันปรากฏว่าในกลุ่มฝึก 2 ด้าน ทำนายได้ 69% ตัวทำนายคือ การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 ในกลุ่มฝึก มุ่งอนาคต ทำนายได้ 95% ซึ่งเป็นเปอร์เซ็นต์สูงสุดของกลุ่มย่อยทั้งหมด โดยมีการควบคุม ตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มฝึกควบคุมตนเองทำนายได้ 66% ตัวทำนาย คือ การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 และในกลุ่มควบคุมทำนายได้ 46% โดยมีตัวทำนายคือ การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 และสุขภาพจิต ส่วนในกลุ่มย่อยที่จำแนกตาม เพศ ภาระวงศ์สังคม สถานภาพสมรส และระดับเศรษฐกิจ นั้น ปรากฏว่าตัวทำนายสามารถร่วมกัน ทำนายการควบคุมตนเองได้ ตั้งแต่ 68 - 82 เปอร์เซ็นต์ โดยมีตัวทำนายคือ การควบคุมตนเอง วัดครั้งที่ 1 การมุ่งอนาคตวัดครั้งที่ 1 และสุขภาพจิต

ต่อมาเมื่อใช้ตัวแปรทางสภาพชีวิตสังคม 9 ตัว มาเป็นตัวร่วมทำนายการควบคุมตนเอง ด้วย ผลปรากฏดังในตาราง 8 ว่า ในกลุ่มรวมนั้นเปอร์เซ็นต์การทำนายและตัวทำนายยังคงเพิ่ม ในกลุ่มฝึก 2 ด้าน เปอร์เซ็นต์ทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 84% มีตัวทำนายเพิ่มเข้ามาคือ ระดับการศึกษา เงินเดือน และจำนวนผู้พึ่งพิง ในกลุ่มฝึกมุ่งอนาคตและกลุ่มฝึกควบคุมตนเอง เปอร์เซ็นต์ทำนายและตัวทำนายเหมือนเดิม ในกลุ่มควบคุมเปอร์เซ็นต์ทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 60% โดยมีตัวทำนายที่เพิ่มเข้ามาคือ ลักษณะงานตรงกับอุปนิสัยและเงินเดือน ในกลุ่มข้าราชการชาย เปอร์เซ็นต์ทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 85% ตัวทำนายที่เพิ่มเข้ามาคือ ระดับการศึกษา ในกลุ่ม ข้าราชการหญิงเปอร์เซ็นต์ทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 71% ตัวทำนายที่เพิ่มเข้ามาคือ อายุ ในกลุ่ม ข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 2 เปอร์เซ็นต์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 84% โดยมีตัวทำนาย ที่เพิ่มเข้ามาคือ ระดับการศึกษา งานวิชาการ และลักษณะงานตรงกับนิสัย ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ นั้น เปอร์เซ็นต์ทำนายและตัวทำนายไม่เปลี่ยนแปลง

เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้ประสบการณ์ 2 ด้าน เป็นตัวทำนาย
เพิ่มเข้ามา ก็ไม่ปรากฏว่าเปอร์เซ็นต์การทำนายเพิ่มขึ้น และตัวทำนายใหม่นี้ก็ไม่เข้าสู่สม
การทำนาย (ดูตาราง 31 ในภาคผนวก ค)

ตาราง 7 ปริมาณการทำนายและสำคัญความสำคัญของตัวทำนาย การควบคุมตนเองของ
ข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้านเป็นตัวทำนาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทำนาย	ตัวทำนาย
รวม	120	76	7, 6
ปีก 2 ด้าน	30	69	7
ปีกมุ่งอนาคต	30	95	7
ปีกควบคุมตนเอง	30	66	7
ควบคุม	30	46	7, 3
ชาย	51	82	7, 6
หญิง	69	68	7
กระทรวง 1	49	76	7, 6, 3
กระทรวง 2	71	80	7
โสด	114	76	7, 6
สมรส	6	78	7
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	80	7
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	76	7, 6
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	89	7

3. สุขภาพจิต

6. การมุ่งอนาคต (1)

7. การควบคุมตนเอง (1)

ตาราง 8 ปริมาณการทํานายและสําคัญของสําคัญของทํานายการควบคุมตนเองของข้าราชการ
ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน และสภาพทางชีวสังคมเป็นทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทํานาย
รวม	120	76	7, 6
ปีก 2 ด้าน	30	84	7, 12, 14, 16
ปีกมุ่งอนาคต	30	95	7
ปีกควบคุมตนเอง	30	66	7
ควบคุม	30	60	7, 11, 14
ชาย	51	85	7, 6, 12, 3
หญิง	69	71	7, 8
กระทรวง 1	49	76	7, 6, 3
กระทรวง 2	71	84	7, 12, 10, 11
โสด	114	76	7, 6
สมรส	6	100	7, 15, 16
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	80	7
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	76	7, 6
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	89	7

3. สุขภาพจิต	11. งานตรงนิตย
6. การมุ่งอนาคต (1)	12. การศึกษา
7. การควบคุมตนเอง (1)	14. เงินเดือน
8. อายุ	15. รายได้พิเศษ
10. งานวิชาการ	16. จำนวนผู้พึ่งพิง

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อการควบคุมตนเอง โดยผลจะปรากฏทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การฝึกการมุ่งอนาคตก็ส่งผลถึงการควบคุมตนเอง ในลักษณะเดียวกัน คือ พบทั้งผลที่ปรากฏในระยะสั้นและผลที่ปรากฏในระยะยาว ส่วนการฝึก อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวและการฝึกทั้งสองอย่างควบคู่กันนั้นให้ผลเท่ากันและดีกว่า กลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย ผลเช่นนี้ปรากฏเด่นชัดในระยะยาว นอกจากนั้นผลจากการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณก็แสดงให้เห็นว่าในกลุ่มข้าราชการที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน และฝึกด้านใด ด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวดีกว่าปรากฏว่า จิตลักษณะรวมกันเท่านั้นการควบคุมตนเองได้มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย และตัวทำนายก็แตกต่างกัน

สรุปผลของการฝึกต่อจิตลักษณะที่ได้รับการฝึก จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง การฝึกการ ควบคุมตนเองก็ส่งผลถึงลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองเช่นเดียวกัน และผลปรากฏทั้ง ในระยะสั้นและระยะยาว ส่วนการฝึก 2 ด้านควบคู่กันนั้นให้ผลเท่ากับการฝึกอย่างใดอย่างหนึ่ง เพียงอย่างเดียวและดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย ผลการวิจัยส่วนนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน ที่ 1 ที่กล่าวว่า ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองมีลักษณะ มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว หรือไม่ได้รับการฝึกเลย

ผลของการฝึกต่อทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคต

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะได้ทราบว่าข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต และฝึกการควบคุมตนเองมีทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคตแตกต่างกันอย่างไร จึงได้ ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางโดยใช้วิธีการฝึกทั้งสองวิธีเป็นตัวแปรอิสระ ผลปรากฏดังในตาราง 9 ว่า ทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคตแปรปรวนไปตามการฝึก การมุ่งอนาคต เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ปรากฏว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตมีคะแนนทัศนคติต่อการทำงานราชการ

เพื่ออนาคตสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก (ค่าเฉลี่ยคือ 104.95 และ 98.77 ตามลำดับ) แต่ไม่พบว่าคะแนนทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคตนี้แปรปรวนไปตามการฝึก การควบคุมตนเอง หรือตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ทั้งสองตัวแปรประการใด

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคตของกลุ่มย่อย 26 กลุ่ม มาพิจารณาปรากฏผลว่า (ดูตาราง 32 ในภาคผนวก ค) คะแนนทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคตแปรปรวนไปตามการฝึก การมุ่งอนาคตเป็นส่วนใหญ่ คือ 22 กลุ่ม และมีเพียงส่วนน้อยคือ 2 กลุ่มเท่านั้นที่คะแนนทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคตแปรปรวนไปตามการฝึก การควบคุมตนเอง ส่วนผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีฝึกทั้งสองก็ไม่ปรากฏเห็นเกี่ยวข้องกับในกลุ่มรวม

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคต โดยพิจารณาตามการฝึก การมุ่งอนาคตและการฝึก การควบคุมตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	ดีเอฟ	เอมเอส	เอฟ
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	1	1,147.008	18.964***
ฝึกควบคุมตนเอง (ข)	1	138.675	2.293
ก × ข	1	69.008	1.141
ส่วนที่เหลือ	116	60.482	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

รวมทำนายได้ 15.40%

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคตของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 13 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย ผลปรากฏดังในตาราง 10 ว่า ตัวทำนายเหล่านี้สามารถทำนายทัศนคติต่อการทำงานราชการเพื่ออนาคตของกลุ่มรวมได้ 29% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 และความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มย่อยซึ่งได้รับการฝึกต่าง ๆ กันนั้น ปรากฏผลว่า ในกลุ่มฝึก 2 ด้านนั้นตัวทำนายทั้งหมดไม่มีบทบาทในการทำนาย ในกลุ่มฝึกมุ่งอนาคตทำนายได้ 17% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 ในกลุ่มฝึกควบคุมตนเองไม่มีตัวทำนายเข้าสู่สมการทำนายในกลุ่มควบคุมทำนายได้ 42% ซึ่งเป็นเปอร์เซ็นต์สูงสุดของกลุ่มย่อยทั้งหมดโดยมีตัวทำนายคือ ความเชื่ออำนาจในตนและการมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 ส่วนในกลุ่มย่อยซึ่งจำแนกตาม เพศ ภาระงานที่สังกัด สถานภาพสมรส และระดับทางเศรษฐกิจนั้นตัวทำนายสามารถทำนายทัศนคติต่อการทำงานราชการเพื่ออนาคตได้ตั้งแต่ 23 - 33% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติของงานราชการ เมื่อใช้ตัวแปรทางค่านิยมชีวิตสังคม 9 ด้าน มารวมทำนายก็ปรากฏผลดังในตาราง 11 ว่า เปอร์เซนต์การทำนายและตัวทำนายก็ไม่เปลี่ยนแปลง โดยที่ตัวแปรทางค่านิยมชีวิตสังคมไม่เข้าสู่สมการทำนายเลย และผลเช่นนี้ก็ยังปรากฏเมื่อใช้ตัวแปรทางค่านิยมการพนัน 2 ด้าน เข้ามาเป็นตัวรวมทำนายด้วย (ดูตาราง 33 ในภาคผนวก ค)

สรุปได้ว่าในการวิจัยนี้การฝึกการมุ่งอนาคตทำให้ผู้ที่ได้รับการฝึกมีทัศนคติที่ดีมากขึ้นต่อการทำงานราชการเพื่ออนาคต แต่ไม่พบผลที่แสดงว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเอง หรือผู้ที่ได้รับการฝึกควบคุมตนเองรวมกับการฝึกการมุ่งอนาคตมีทัศนคติต่อการทำงานราชการเพื่ออนาคตที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงไม่สามารถสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

ตาราง 10 ปริมาณการทํานายและสําคัญความสําคัญของทัวทํานายทัศนคติต่อการทํางานราชการ
เพื่ออนาคตของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นทัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทัวทํานาย
รวม	120	29	6, 1
ปีก 2 ด้าน	30	0	-
ปีกมุ่งอนาคต	30	17	6
ปีกควบคุมตนเอง	30	0	-
ควบคุม	30	42	1, 6
ชาย	51	25	6
หญิง	69	30	6, 1
กระทรวง 1	49	23	6
กระทรวง 2	71	29	6
โลท	114	30	6, 1
สมรส	6	96	2, 6
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	33	6, 1
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	0	-

1 = ความเชื่ออำนาจในคน

2 = ทัศนคติต่องานราชการ

6 = การมุ่งอนาคต (1)

ตาราง 11 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของทัว่นายทัศนคติต่อการทํางานราชการ
เพื่ออนาคตของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน และสภาพทาง
ชีวสังคม 9 ด้าน เป็นทัว่นาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทัว่นาย
รวม	120	29	6, 1
ปีก 2 ด้าน	30	0	-
ปีกมุ่งอนาคต	30	28	6, 10
ปีกควบคุมตนเอง	30	0	-
ควบคุม	30	42	1, 6
ชาย	51	25	6
หญิง	69	35	6, 1, 14
กระทรวง 1	49	23	6
กระทรวง 2	71	29	6
โสด	114	30	6, 1
สมรส	6	99	2, 6, 9
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	33	6, 1
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	0	-

1. ความเชื่ออำนาจในคน	9. อายุราชการ
2. ทัศนคติของงานราชการ	10. งานวิชาการ
6. การมุ่งอนาคตครั้งที่ 1	14. เงินเดือน

ผลของการฝึกหัดพฤติกรรมการทำงานราชการ

สำหรับการศึกษามูลของการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมการทำงานราชการนั้น ได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานราชการออกเป็น 4 ด้าน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การเสนอผลการวิจัยในส่วนนี้จะได้เสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลของพฤติกรรมที่ละด้าน ตามลำดับดังนี้

ผลของการฝึกหัดพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต โดยใช้วิธีการฝึกทั้งสองวิธีเป็นทวิแปรอิสระ ผลปรากฏดังในตาราง 12 ว่า พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต และแปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเอง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มปรากฏว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตมีคะแนนพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก (ค่าเฉลี่ยคือ 77.50 และ 72.28 ตามลำดับ) ผู้ที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองมีคะแนนพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก (ค่าเฉลี่ยคือ 76.92 และ 72.67 ตามลำดับ) แต่คะแนนพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตนี้ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธีร่วมกัน ทวิแปรอิสระทั้งสองนี้สามารถรวมทำนายทวิแปรตามได้ 25%

เมื่อพิจารณาถึงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตในกลุ่มย่อย 26 กลุ่ม จำแนกตามสภาพทางชีวสังคม ประสบการณ์และความพร้อมทางจิตใจ (ดูตาราง 34 ในภาคผนวก ค) ซึ่งปรากฏว่าใกล้เคียงเหมือนกันในกลุ่มตัวอย่างรวมเป็นส่วนใหญ่ และพบผลของปฏิสัมพันธ์ใน 7 กลุ่ม เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ในกลุ่มเหล่านี้ ผลปรากฏว่า (ดูตาราง 35 - 41 ในภาคผนวก ค) จาก 5 กลุ่มใน 7 กลุ่มนั้นผู้ที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน ฝึกมุ่งอนาคตอย่างเดียวและฝึกควบคุมตนเองอย่างเดียว

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมกรเตรียมตัว
เพื่อการทำงานในอนาคต โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	ดีเอฟ	เอมเอส	เอฟ
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	1	816.408	25.169***
ฝึกควบคุมตนเอง (ข)	1	492.075	15.170***
ก × ข	1	88.408	2.726
ส่วนที่เหลือ	116	32.437	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

รวมทำนายได้ 25.40%

มีคะแนนพฤติกรรมกรเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตใกล้เคียงกันแต่สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลยอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มข้าราชการทั้ง 5 นี้ ได้แก่ กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยชอบ ข้าราชการที่จำนวนปีจบการศึกษาแล้วน้อย กลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย กลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย และกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจต่ำ ส่วนอีก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการกระทรวงประเท 1 และข้าราชการที่การศึกษาต่ำ พบว่า ผู้ที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน และฝึกมุ่งอนาคตอย่างเดียวมีคะแนนพฤติกรรมกรเตรียมตัวเพื่อการทำงาน

ในอนาคตสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกเลย แต่ผลของการฝึกทั้งสองค่านและการฝึกค่านในค่านหนึ่ง
เพียงค่านเดียวไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงพฤติกรรม การเตรียมตัว
เพื่อการทำงานในอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเองก็ส่งผลถึงพฤติกรรม การเตรียมตัวเพื่อ
การทำงานในอนาคตของผู้ที่ได้รับการฝึก ส่วนการฝึกทั้งสองช่วยเพิ่มพฤติกรรม การเตรียมตัว
เพื่อการทำงานในอนาคตของผู้ที่ได้รับการฝึกมากกว่าการฝึกเพียงค่านเดียวนั้น ไม่ปรากฏใน
การวิจัยนี้

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนพฤติกรรม การเตรียมตัวเพื่อการทำงานราชการใน
อนาคตในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 13 กลุ่ม แบบถดถอยพหุคูณเป็นขั้นโดยครั้งแรกใช้ตัวทำนายคือ
จิตลักษณะ 7 ค่าน ผลปรากฏดังในตาราง 13 ว่า ตัวทำนายเหล่านี้สามารถทำนายพฤติกรรม
การเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตของกลุ่มรวมได้ 27% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคต
จากการวัดครั้งที่ 1 ในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามการฝึกค่านต่าง ๆ นั้น ปรากฏว่าในกลุ่มฝึก 2 ค่าน
และกลุ่มฝึกมุ่งอนาคตไม่มีตัวทำนายเข้าสู่สมการทำนาย ในกลุ่มฝึกควบคุมตนเองทำนายได้ 13%
โดยมีแรงจูงใจได้สัมผัสเป็นตัวทำนาย กลุ่มควบคุมทำนายได้ 40% โดยมีการมุ่งอนาคตจาก
การวัดครั้งที่ 1 เป็นตัวทำนาย ส่วนในกลุ่มย่อยซึ่งแบ่งตาม เพศ กระทรวงที่สังกัด สถานภาพ
สมรส และระดับเศรษฐกิจ ปรากฏว่า ในกลุ่มชายสามารถทำนายได้ 43% ซึ่งเป็นเปอร์เซ็นต์
การทำนายที่สูงที่สุด โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 ความเชื่ออำนาจ
ในคน และสุขภาพจิต ส่วนในกลุ่มหญิงนั้นทำนายได้ 26% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคต
จากการวัดครั้งที่ 1 ในกลุ่มนอกเหนือจากนั้นทำนายได้ตั้งแต่ 25 - 30% โดยมีตัวทำนาย
เหมือนกันคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1

เมื่อใช้ตัวแปรทางสภาพชีวิตสังคม 9 ค่าน มาเป็นตัวร่วมทำนายพฤติกรรม การเตรียมตัว
เพื่อการทำงานในอนาคต ผลปรากฏดังในตาราง 14 ว่า ในกลุ่มรวมเปอร์เซ็นต์การทำนาย
เพิ่มขึ้นเป็น 32% โดยมีตัวทำนายทางชีวิตสังคมเพิ่มเข้ามาคือ งานวิชาการและงานตรงกับอุปนิสัย
ในกลุ่มฝึก 2 ค่าน เปอร์เซ็นต์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 20% ตัวทำนายที่เพิ่มเข้ามาคือ จำนวน

ปีที่ผ่านมาแล้ว ในกลุ่มฝึกมุ่งอนาคตเปอร์เซ็นต์การทํานายเพิ่มขึ้นเป็น 29% ทัวทำนายทางชีวสังคมที่เพิ่มเข้ามาคือ งานวิชาการ ในกลุ่มฝึกควบคุมตนเองผลปรากฏเช่นเดิม ในกลุ่มควบคุมเปอร์เซ็นต์การทํานายเพิ่มขึ้นเป็น 62% ซึ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ที่สูงสุดโดยมีทัวทำนายที่เพิ่มเข้ามาคืองานทรงกัมนิสัยและเงินเคื่อน ส่วนในกลุ่มย่อยที่แบ่งตาม เพศ กระทรวงที่สังกัด สถานภาพสมรส และระดับเศรษฐกิจนั้น กลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์การทํานายเพิ่มขึ้นคือ กลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็น 37% ทัวทำนายที่เพิ่มเข้ามาคือ งานวิชาการและกลุ่มข้าราชการโสด เปอร์เซ็นต์การทํานายเพิ่มขึ้นเป็น 33% ทัวทำนายที่เพิ่มขึ้นคืองานวิชาการและงานทรงกัมนิสัย นอกนั้นปรากฏผลเหมือนเดิมและเมื่อใช้ประสมการณ 2 คำนเข้ามาเป็นทัวรวมทำนายด้วย ปรากฏว่า เปอร์เซ็นต์การทํานายของทุกกลุ่มก็ไม่เปลี่ยนแปลง และไม่มีทัวแปรทางประสมการณเข้าสู่สมการทำนาย (ดูตาราง 42 ในภาคผนวก ค)

ผลการวิจัยส่วนนี้สรุปได้ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อพฤติกรรมกรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงพฤติกรรมกรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต ส่วนการฝึกอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวและการฝึก 2 ด้านควบคู่กันนั้นให้ผลไม่ต่างกัน นอกจากนั้นผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณก็พบว่า จิตลักษณะไม่สามารถทำนายพฤติกรรมกรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตได้ในกลุ่มฝึก 2 ด้านและฝึกมุ่งอนาคต แต่สามารถทำนายได้ในกลุ่มฝึกควบคุมตนเองและในกลุ่มควบคุม

ผลของการฝึกต่อพฤติกรรมกรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมกรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง โดยใช้วิธีการฝึกทั้งสองวิธีเป็นทัวแปรอิสระ ผลปรากฏดังในตาราง 15 ว่า คะแนนพฤติกรรมกรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มปรากฏว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตมีคะแนนพฤติกรรมกรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก (ค่าเฉลี่ยคือ 79.25 และ 72.52 ตามลำดับ) แต่ไม่พบว่า คะแนนพฤติกรรมกรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองแปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเอง หรือตามปฏิสัมพันธ์ของทัวแปรอิสระทั้งสองแต่อย่างใด แต่ทัวแปรอิสระทั้งสองนี้สามารถรวมทำนายทัวแปรตามได้ 20%

ตาราง 13 ปริมาณการทํานายและสําคัญของทัวทํานายพฤติกรรมการทำงานแบบ
การเตรียมตัวเพื่อยุณาคทของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้จิตลักษณะ 7 คําน
เป็นทัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทัวทํานาย
รวม	120	27	6
ฝึก 2 คําน	30	0	-
ฝึกมุงยุนาคท	30	0	-
ฝึกควมคุมทนเอง	30	13	5
ควมคุม	30	40	6
ชาย	51	43	6, 1, 3
หญิง	69	26	6
กระทรวง 1	49	30	6
กระทรวง 2	71	25	6
โสค	114	28	6
สมรส	6	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	29	6
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	0	-

1. ความเชื่ออำนาจในตน
3. สุขภาพจิต
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
6. การมุงยุนาคท (1)

ตาราง 14 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานายพฤติกรรมการทำงานแบบการ
เตรียมตัวเพื่ออนาคต ของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน
และสภาพทางชีวสังคมอีก 9 ด้าน เป็นตัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ตัวทํานาย
รวม	120	32	6, 10, 11
ฝึก 2 ด้าน	30	20	13
ฝึกมุ่งอนาคต	30	29	10, 6
ฝึกควบคุมตนเอง	30	13	5
ควบคุม	30	62	6, 11, 14
ชาย	51	43	6, 1, 3
หญิง	69	26	6
กระทรวง 1	49	37	6, 10
กระทรวง 2	71	25	6
โสด	114	33	6, 10, 11
สมรส	6	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	59	16
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	29	6
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	37	10

1. ความเชื่ออำนาจในคน	10. งานวิชาการ
3. สุขภาพจิต	11. งานทรงนิสัย
6. การมุ่งอนาคต (1)	13. จำนวนปีที่สำเร็จการศึกษา
	14. เงินเดือน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบ
มุ่งอนาคตและความคุมตนเอง โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการคุม
ตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	ดีเอฟ	แอมเอส	เอฟ
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	1	1,360.133	26.714***
ฝึกควบคุมตนเอง (ข)	1	177.633	3.489
ก × ข	1	136.533	2.682
ส่วนที่เหลือ	116	50.914	

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

รวมทำนายได้ 20.30%

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคต
และความคุมตนเองของกลุ่มย่อย 26 กลุ่ม มาพิจารณาปรากฏพบว่า (ดูตาราง 43 ในภาคผนวก ค)
คะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความคุมตนเองแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต
เป็นส่วนใหญ่คือ 25 กลุ่ม มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่แปรปรวนไปตามการฝึกการคุมตนเอง
(5 กลุ่ม) และแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธี 4 กลุ่ม เมื่อทำการเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ ผลปรากฏว่า ในกลุ่ม 3 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการที่
งานตรงกับนิสัย กลุ่มเงินเดือนน้อย และกลุ่มความพร้อมทางจิตใจต่ำนั้น คะแนนเฉลี่ยของ
ผู้ได้รับการฝึกทั้ง 3 แบบสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลยอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนในกลุ่มที่นำความรู้
ไปใช้ในการทำงานได้น้อยนั้นปรากฏว่าผู้ที่ได้รับการฝึก 2 ด้านและได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตมี
คะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันแต่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกเลย ส่วนการฝึก 2 ด้านควบคุมกันและการฝึก
ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวนั้นให้ผลไม่ต่างกัน (ดูตาราง 44 - 47 ในภาคผนวก ค)

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความทุ่มเทตนเองของผู้ที่รับการฝึก ส่วนการฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความทุ่มเทตนเองในบางกลุ่มเท่านั้น ส่วนการฝึกทั้งสองด้านรวมกันมิได้ให้ผลสูงกว่าการฝึกเพียงด้านเดียวแต่อย่างใด

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความทุ่มเทตนเองในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 13 กลุ่ม แบบถดถอยพหุคูณเป็นขั้นโดยใช้ตัวทำนายคือจิตลักษณะ 7 ด้าน ผลปรากฏดังในตาราง 16 ว่า ตัวทำนายเหล่านี้สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความทุ่มเทตนเองของข้าราชการในกลุ่มรวมได้ 52% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 และความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มฝึก 2 ด้านและฝึกมุ่งอนาคตไม่มีตัวทำนายเข้าสู่สมการทำนาย ในกลุ่มฝึกควบคุมตนเองทำนายได้ 15% โดยมีตัวทำนายคือ การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 ในกลุ่มควบคุมทำนายได้สูงสุดคือ 47% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 และความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มข้าราชการชายทำนายได้ 38% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 และความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มข้าราชการหญิงทำนายได้ 37% มีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ ทำนายได้ตั้งแต่ 28.34% เมื่อใช้ตัวแปรทางด้านสภาพชีวิตสังคม 9 ด้าน เป็นตัวรวมทำนาย ผลปรากฏดังในตาราง 17 ว่า เปอร์เซนต์การทำนายของกลุ่มรวมยังคงเท่าเดิมแม้มีตัวทำนายเพิ่มเข้ามาคือ งานตรงกับนิสัยในกลุ่มฝึก 2 ด้าน กลุ่มฝึกมุ่งอนาคตและกลุ่มฝึกควบคุมตนเอง ปรากฏผลเหมือนเดิม กลุ่มควบคุมเพิ่มขึ้นเป็น 64. โดยมีตัวทำนายเพิ่มขึ้นคือ งานตรงกับนิสัยและเงินเดือน ในกลุ่มอื่น ๆ นอกจากนั้นปรากฏผลเหมือนเดิม เมื่อใช้ตัวแปรทางด้านประสิทธิภาพ 2 ด้าน เข้ามารวมทำนาย ผลปรากฏดังในตาราง 48 ในภาคผนวก ค มีเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้นที่เปอร์เซนต์ทำนายเพิ่มขึ้นคือ กลุ่มฝึกมุ่งอนาคตซึ่งเปอร์เซนต์ทำนายเพิ่มขึ้นจาก 0% เป็น 25% โดยมีตัวทำนายทางด้านประสิทธิภาพ 2 ตัว เพิ่มขึ้นเข้ามาคือ การนำความรู้ไปใช้ และระดับการศึกษา

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกมุ่งอนาคตส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความทุ่มเทตนเอง ส่วนการฝึกการควบคุมตนเอง และการฝึกทั้งสองวิธีรวมกันนั้น ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความทุ่มเทตนเองในบางกลุ่มเท่านั้น และผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ก็พบว่า จิตลักษณะ สภาพทางชีวิตสังคม และประสิทธิภาพ

ตาราง 16 ปริมาณการทํานายและสําคัญของทัวทํานายพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความคุมตนเองของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้จิตลักษณะ 7 ทานเป็นทัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทัวทํานาย
รวม	120	32	6, 1
ปีก 2 ทาน	30	0	-
ปีกมุ่งอนาคต	30	0	-
ปีกควบคุมตนเอง	30	15	7
ควบคุม	30	47	6, 1
ชาย	51	38	6, 1
หญิง	69	37	6, 5, 4
กระทรวง 1	49	34	6
กระทรวง 2	71	28	6
โลศ	114	34	6, 1
สมรส	6	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	74	4
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	38	6, 1
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	0	-

1. ความเชื่ออำนาจในคน
4. เหตุผลเชิงจริยธรรม
5. แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์
6. การมุ่งอนาคต (1)
7. การควบคุมตนเอง (1)

ตาราง 17 ปริมาณการทํานายและสําคัญความสําคัญของทัว่ทํานายพฤติกรรมการทำงานแบบ
มุ่งอนาคตและความคุมตนเองของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน
และสภาพทางชีวสังคัมอีก 9 ด้าน เป็นทัว่ทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทัว่ทํานาย
รวม	120	32	6, 11
ปีก 2 ด้าน	30	0	-
ปีกมุ่งอนาคต	30	0	-
ปีกควบคุมตนเอง	30	15	7
ควบคุม	30	64	6, 11, 14
ชาย	51	38	6, 1
หญิง	69	37	6, 5, 4
กระทรวง 1	49	34	6
กระทรวง 2	71	28	6
โสต	114	34	6, 1
สมัคร	6	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	83	16
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	38	6, 1
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	64	11, 9

1. ความเชื่ออำนาจในคน	9. อายุราชการ
4. เหตุผลเชิงจริยธรรม	11. งานทรงนิสัย
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	14. เงินเดือน
6. การมุ่งอนาคต (1)	16. จำนวนผู้ฟังฟัง
7. การควบคุมตนเอง (1)	

ร่วมกันทำนายพฤติกรรมค่านี้ได้สูงสุดในกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย รองลงมาคือกลุ่มข้าราชการชาย และกลุ่มระดับบริหารกิจปานกลาง

ผลของการฝึกทอพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน โดยใช้วิธีการฝึกทั้งสองวิธีเป็นทวิแปรอิสระ ผลปรากฏดังในตาราง 18 คือ ไม่พบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต การฝึกการควบคุมตนเอง และปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธี ทวิแปรอิสระทั้งสองสามารถร่วมกันทำนายทวิแปรตามได้เพียง 6% เท่านั้น

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานของกลุ่มย่อย 26 กลุ่ม มาพิจารณาก็ปรากฏผลว่า (ดูตาราง 49 ในภาคผนวก ค) คะแนนพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต 5 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย มีการศึกษาต่ำ เพิ่งจบการศึกษา เงินเดือนน้อย และความพรหมทางจิตใจสูง และแปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเอง 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการที่เพิ่งจบการศึกษา เงินเดือนน้อย และรายได้พิเศษน้อย ส่วนการแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้ง 2 วิธีนั้น พบผลเพียง 1 กลุ่มเท่านั้นคือ กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยมาก เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ก็ไม่พบว่าคะแนนคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ดูตาราง 50 ในภาคผนวก ค)

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานน้อยมากคือ ปรากฏผลในกลุ่มย่อยเพียงส่วนน้อยเท่านั้น เช่นในข้าราชการที่เพิ่งจบการศึกษาและข้าราชการที่เงินเดือนต่ำ

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 13 กลุ่ม แบบถดถอยพหุคูณเป็นขั้น โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย ผลปรากฏในตาราง 19 ว่า ตัวทำนายเหล่านี้สามารถทำนายคะแนนพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในกลุ่มรวมได้ 4% โดยมีตัวทำนายคือ ความเชื่ออำนาจในตน

ในกลุ่มปีก 2 คำน กลุ่มปีกควบคุมตนเองและกลุ่มควบคุม ไม่มีหัวหน้างานเข้าสู่สมการทำนาย
 ในกลุ่มปีกมุงอนาคตทำนายได้ 13% โดยมีหัวหน้างานคือ ความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่ม
 ข้าราชการทำนายได้สูงสุดคือ 13% หัวหน้างานคือ การมุงอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1
 ในกลุ่มหนึ่งไม่มีหัวหน้างานเข้าสู่สมการทำนาย ในกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 2
 ทำนายได้ 10% หัวหน้างานคือ ความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1
 ไม่มีหัวหน้างานเข้าสู่สมการทำนาย

เมื่อใช้ตัวแปรทางค่านิยมทางชีวิตสังคม 9 คำน มาเป็นตัวร่วมทำนาย ผลปรากฏดังใน
 ตาราง 20 ว่า กลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์ทำนายเพิ่มขึ้นคือกลุ่มควบคุมคือเพิ่มขึ้นเป็น 25% ซึ่งเป็น
 เปอร์เซนต์สูงสุด โดยมีหัวหน้างานที่เพิ่มเข้ามาคืองานทรงกันนัย และกลุ่มข้าราชการโลด
 เปอร์เซนต์ทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 7% หัวหน้างานที่เพิ่มเข้ามาคือจำนวนผู้ฟังฟัง ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ
 นั้น ปรากฏผลเหมือนเดิม และเมื่อใช้ประสมการพ 2 คำน เป็นตัวทำนายเพิ่มเข้ามาอีกก็ไม่
 ทำให้เปอร์เซนต์ทำนายและตัวทำนายเปลี่ยนไป (ดูตาราง 51 ในภาคผนวก ค)

ผลการวิจัยส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกการมุงอนาคตและการฝึกการ ควบคุมตนเอง
 ทางทิศผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานไม่มากนัก โดยผลจะปรากฏใน
 กลุ่มย่อยเพียงบางกลุ่มเท่านั้น เช่น กลุ่มข้าราชการที่เพิ่งเรียนจบและข้าราชการ เงินเดือนน้อย
 ส่วนผลทางค่านอื่น ๆ ไม่พบ ส่วนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกทั้ง 3 กลุ่ม และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก
 เลยนั้น จิตลักษณะและสภาพทางชีวิตสังคมรวมกันทำนายพฤติกรรมได้แตกต่างกัน คือ ทำนาย
 ได้สูงสุดในกลุ่มควบคุม และต่ำสุดในกลุ่มปีก 2 คำน และปีกควบคุมตนเอง ส่วนในกลุ่มย่อย
 อื่น ๆ นั้น จิตลักษณะสามารถทำนายพฤติกรรมได้บ้างในกลุ่มข้าราชการชายและกลุ่มข้าราชการ
 สังกัดกระทรวงกลุ่ม 2

ผลของการฝึกเพื่อการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เมื่อได้ทำการวิเคราะห์
 ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานโดยใช้วิธีการฝึก
 ทั้งสองวิธีเป็นตัวแปรอิสระ ผลปรากฏดังในตาราง 21 ว่า คะแนนการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
 การทำงานแปรปรวนไปตามการฝึกการมุงอนาคตและแปรปรวนไปตามการฝึกการ ควบคุมตนเอง

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน
เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึก
การควบคุมตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	ดีเอฟ	เอมเอส	เอฟ
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	1	114.075	2.672
ฝึกควบคุมตนเอง (ข)	1	210.675	4.935
ก × ข	1	0.008	<1
ส่วนที่เหลือ	116	42.688	

รวมทำนายได้ 6.20%

ตาราง 19 ปริมาณการทํานายและสําคัญของทัวทํานายพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ของข้าราชการในกลุ่ม รวมและกลุ่มย่อยโดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นทัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทัวทํานาย
รวม	120	4	1
ปีก 2 ด้าน	30	0	-
ปีกมุ่งอนาคต	30	13	1
ปีกควบคุมตนเอง	30	0	-
ควบคุม	30	0	-
ชาย	51	13	6
หญิง	69	0	-
กระทรวง 1	49	0	-
กระทรวง 2	71	10	1
โสต	114	4	1
สมรส	6	86	7
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	7	1
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	0	-

1. ความเชื่ออำนาจในคน

2. ทักษะการทำงานของราชการ

3. สุขภาพจิต

4. เหตุผลเชิงจริยธรรม

5. แรงจูงใจได้สัมฤทธิ์

6. การมุ่งอนาคต (1)

7. การควบคุมตนเอง (1)

ตาราง 20 ปริมาณการทํานายและสําคัญความสําคัญของทัวทํานายพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน และสภาพทางชีวสังคมเป็นทัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทัวทํานาย
รวม	120	4	1
ฝึก 2 ด้าน	30	0	-
ฝึกมุ่งอนาคต	30	13	1
ฝึกควบคุมตนเอง	30	0	-
ควบคุม	30	25	11
ชาย	51	13	6
หญิง	69	0	-
กระทรวง 1	49	0	-
กระทรวง 2	71	10	1
โสด	114	7	1, 16
สมรส	6	86	7
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	7	1
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	0	-

1. ความเชื่ออำนาจในคน
7. การควบคุมตนเอง (1)
11. งานครองนิตย
16. จำนวนผู้พึ่งพิง

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
การทำงาน โดยพิจารณาการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง

แหล่งความแปรปรวน	ดีเอฟ	เมสเซส	เอฟ
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	1	991.875	6.908**
ฝึกควบคุมตนเอง (ข)	1	705.675	4.915*
ก x ข	1	516.675	3.598
ส่วนที่เหลือ	116	143.585	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

รวมทำนายได้ 9.0%

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มปรากฏว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตมีคะแนนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก (ค่าเฉลี่ยคือ 136.25 และ 130.50 ตามลำดับ) ผู้ที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองมีคะแนนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก (ค่าเฉลี่ยคือ 135.80 และ 130.95 ตามลำดับ) แต่คะแนนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธีรวมกัน ทัวแปรอิสระทั้งสองสามารถทำนายตัวแปรตามได้ 9%

เมื่อพิจารณาถึงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มย่อย 26 กลุ่ม ผลปรากฏว่า (ดูตาราง 51 ในภาคผนวก ค) นอกจากคะแนนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานจะแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง โดยพบทั้งสองกรณีพร้อมกันในกลุ่มย่อย 3 กลุ่มคือ กลุ่มข้าราชการที่เงินเดือนน้อย ทำงานวิชาการน้อย และงานตรงกับอุปนิสัยน้อย ส่วนคะแนนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานนั้นยังแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธีใน 5 กลุ่ม เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ในกลุ่มที่พบผลของปฏิสัมพันธ์ด้วยวิธีของ เชฟเฟ ผลปรากฏว่า (ดูตาราง 53 - 57 ในภาคผนวก ค) มีเพียง 2 กลุ่มเท่านั้นที่พบว่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ในกลุ่มข้าราชการที่มีจำนวนปีที่ยังการศึกษามาได้น้อย ซึ่งพบว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกเลยอย่างมีนัยสำคัญ และในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจต่ำซึ่งพบว่าสภาวะการฝึกทั้ง 3 สภาวะ ให้ผลดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลยอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ได้รับการฝึกตามการรับรู้ของหัวหน้างานและการฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการฝึก ส่วนปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธีนั้นส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอย่างมาก กล่าวคือ พบผลเพียง 1 กลุ่ม จาก 26 กลุ่มเท่านั้น

ต่อมาได้ทำการวิเคราะห์คะแนนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 13 กลุ่ม แบบถดถอยพหุคูณเป็นขั้นโดยครั้งแรกใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นตัวทำนาย ผลปรากฏทั้งในตาราง 22 ว่า ตัวทำนายเหล่านี้สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มรวมได้ 14% โดยมีตัวทำนายคือ การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 และความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มฝึก 2 ด้านและฝึกมุ่งอนาคต ไม่มีตัวทำนายเข้าสู่สมการทำนาย ในกลุ่มฝึกควบคุมตนเองทำนายได้ 14% โดยมีตัวทำนายคือ ความเชื่ออำนาจในตน ในกลุ่มควบคุมทำนายได้ 20% ตัวทำนายคือ การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 ในกลุ่มอื่น ๆ นั้นปรากฏว่าตัวทำนายสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้สูงสุดในกลุ่มข้าราชการสังกัด

กระทรวงกลุ่ม 2 คือ ทำนายได้ 32% โดยมีตัวทำนายคือ ความเชื่ออำนาจในตน การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 และแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ส่วนในกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 นั้นทำนายได้ 11% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 ในกลุ่มระดับเศรษฐกิจปานกลาง ทำนายได้ 25% ตัวทำนายคือ การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ในกลุ่มข้าราชการชายทำนายได้ 20% โดยมีตัวทำนายคือ การมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 ส่วนในกลุ่มหญิงนั้นไม่มีตัวทำนายเข้าสู่สมการทำนายเลย

เมื่อใช้ตัวแปรทางจิตสังคม 9 ด้าน เป็นตัวทำนายรวม ปรากฏผลดังในตาราง 23 ว่า เพอร์เซนต์การทำนายเพิ่มขึ้นในกลุ่มฝึกควบคุมตนเองเป็น 20% ตัวทำนายที่เพิ่มเข้ามาคือ อายุราชการ ในกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 เพอร์เซนต์ทำนายเพิ่มเป็น 20% ตัวทำนายที่เพิ่มเข้ามาคือ ระดับการศึกษา ในกลุ่มกระทรวง 2 เพอร์เซนต์ทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 35% ตัวทำนายที่เพิ่มเข้ามาคือ อายุราชการ นอกจากนั้นปรากฏผลเหมือนเดิม และเมื่อใช้ประสมการอีก 2 ด้านเป็นตัวทำนายเพิ่มขึ้นก็ไม่ปรากฏว่าเพอร์เซนต์การทำนายและตัวทำนายเปลี่ยนไป (ดูตาราง 58 ในภาคผนวก ค)

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน แต่ไม่ปรากฏผลของการฝึกทั้ง 2 ด้านควบคู่กัน และการฝึกทั้งสองด้านควบคู่กันกับการฝึกด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวให้ผลไม่ต่างกัน ส่วนจิตลักษณะและสภาพทางจิตสังคมสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เด่นชัดในกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 2 ส่วนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกด้านต่าง ๆ นั้น จิตลักษณะสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้น้อยกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย

สรุปผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลของการฝึกที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ได้ดังนี้คือ การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานทุกด้านยกเว้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงพฤติกรรม

ตาราง 22 ปริมาณการทํานายและสําคัญความสําคัญของทัวทํานายการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
การทำงานของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน เป็นทัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทัวทํานาย
รวม	120	14	7, 1
ฝึก 2 ด้าน	30	0	-
ฝึกมุ่งอนาคต	30	0	-
ฝึกควบคุมตนเอง	30	14	1
ควบคุม	30	20	7
ชาย	51	20	6
หญิง	69	0	-
กระทรวง 1	49	11	6
กระทรวง 2	71	32	1, 7, 5
โสต	114	19	7, 1, 5
สมรส	6	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	25	7, 1, 5
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	41	1

1. ความเชื่ออำนาจในคน

2. ทักษะการทำงานของงานราชการ

3. สุขภาพจิต

4. เหตุผลเชิงจริยธรรม

5. แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

6. การมุ่งอนาคต (1)

7. การควบคุมตนเอง (1)

ตาราง 23 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของทัวทํานายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
การทำงานของข้าราชการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยโดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน และสภาพทาง
ชีวสังคม 9 ด้าน เป็นทัวทํานาย

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทัวทํานาย
รวม	120	14	7, 1
ฝึก 2 ด้าน	30	0	-
ฝึกมุ่งอนาคต	30	0	-
ฝึกควบคุมตนเอง	30	22	9
ควบคุม	30	20	7
ช่วย	51	20	6
หญิง	69	0	-
กระทรวง 1	49	20	6, 12
กระทรวง 2	71	35	1, 7, 5, 9
โลศ	114	19	7, 1, 5
สมรส	6	0	-
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	97	12, 5
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	25	7, 1, 5
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	62	1, 11

1. ความเชื่ออำนาจในคน
5. แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์
6. การมุ่งอนาคต (1)
11. งานตรงน้สัย
12. การศึกษา

การทำงาน 2 คำน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตและการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมการทำงาน ส่วนการฝึกทั้งสองวิธีร่วมกันส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานในแต่ละด้าน
ในบางกลุ่มย่อยเท่านั้น ผลการวิจัยในส่วนนี้ส่วนใหญ่จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่กล่าวว่า
การฝึกทั้งสองวิธีร่วมกันจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมากกว่าการฝึกอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ
ไม่ได้รับการฝึกเลย แต่ผลของการฝึกทั้งสองวิธีที่ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็น
เอกเทศจากกัน ซึ่งจะได้อภิปรายผลโดยละเอียดในบทต่อไป

ผลของการฝึกที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจแตกต่างกัน

ผลของการฝึกการมุ่งอนาคต เมื่อพิจารณาผลของการฝึกการมุ่งอนาคตในกลุ่มข้าราชการ
ที่มีความพร้อมทางจิตใจมาก ปรากฏว่าการฝึกการมุ่งอนาคตให้ผลดีต่อพฤติกรรมการทำงาน
3 คำน (ดูตาราง 24) และส่งผลต่อพฤติกรรม 2 คำนในกลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อย
(ดูตาราง 25) จึงสรุปได้ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตให้ผลดีกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ
ในกลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจมากกว่าในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อย

ผลของการฝึกการควบคุมตนเอง เมื่อพิจารณาผลของการฝึกการควบคุมตนเองในกลุ่ม
ข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจมาก ปรากฏผลว่า การฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลถึง
พฤติกรรมการทำงานในค่าใดเลย (ดูตาราง 24) แต่ส่งผลถึงพฤติกรรม 2 คำนในกลุ่ม
ข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อย (ดูตาราง 25) ในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่า การฝึกการควบคุม
ตนเองให้ผลดีกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในกลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อย มากกว่า
ในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจมาก

ผลของการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเอง เมื่อพิจารณาผลของการฝึก
การมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจมาก
ไม่ปรากฏว่าการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานของ
ข้าราชการในกลุ่มใดเลย (ดูตาราง 24) แต่ปรากฏว่าการฝึกการมุ่งอนาคตควบคู่กับการฝึกการ
ควบคุมตนเองส่งผลถึงพฤติกรรม 3 คำน ในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อย

(กุตาราง 25) จึงสรุปได้ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อย มากกว่าในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจมาก

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงกลับกับสมมติฐาน 4 ในส่วนของการฝึกการมุ่งอนาคตควบคู่กับการฝึกการควบคุมตนเองและการฝึกควบคุมตนเองเพียงอย่างเดียว แต่มีสาเหตุหนึ่งที่ได้ผลตามสมมติฐาน 4 คือ ผลของการฝึกการมุ่งอนาคตอย่างเดียว

จิตลักษณะกับการทำนายพฤติกรรม

เพื่อที่จะศึกษาว่าจิตลักษณะด้านต่าง ๆ จะสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน และข้าราชการที่ไม่ได้รับการฝึกเลยแตกต่างกันอย่างไร จึงได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำนายพฤติกรรมโดยจิตลักษณะเฉพาะในกลุ่มที่ได้รับการฝึก 3 กลุ่ม และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลยมาสรุปไว้อีกครั้งหนึ่ง ดังปรากฏในตาราง 26 ทั้งนี้คือ การฝึกการมุ่งอนาคตทำให้ลักษณะการมุ่งอนาคตเพิ่มขึ้น การฝึกการควบคุมตนเองทำให้การควบคุมตนเองเพิ่มขึ้น และพบผลต่อไปว่าเมื่อลักษณะการควบคุมตนเองเพิ่มขึ้นก็ส่งผลไปถึงพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ส่วนการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองทำให้ความเชื่ออำนาจในตนเองและแรงจูงใจไปสัมพันธ์เข้ามาทำนายพฤติกรรม การเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานซึ่งผลเช่นนี้ไม่ปรากฏในกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย นอกจากนั้นการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองยังส่งผลถึงพฤติกรรม 3 ด้าน โดยตรง โดยไม่ผ่านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง และในกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลยก็พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ด้าน ส่วนการฝึกการมุ่งอนาคตควบคู่กับการฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ศึกษาในครั้งนี้ และสำหรับในกลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและกลุ่มที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองนั้นยังพบผลอีกว่าการฝึกมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมทั้ง 4 ประเภท โดยสามารถรวมทำนายพฤติกรรมทั้ง 4 ประเภท

ตาราง 24 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงาน 4 ด้าน
โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองในกลุ่มข้าราชการที่มีความ
ความพร้อมทางจิตใจมาก

พฤติกรรม แหล่งความแปรปรวน	1	2	3	4
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	5.629*	7.966**	8.419**	1.826
ฝึกควบคุมตนเอง (ข)	3.695	<1	3.529	1.070
ก x ข	<1	<1	<1	<1

**, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

1 = พฤติกรรมการทำงานเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต

2 = พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง

3 = พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

4 = การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 25 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนพฤติกรรมการทำงาน 4 ด้าน โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อย

พฤติกรรม แหล่งความแปรปรวน	พฤติกรรม			
	1	2	3	4
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	18.966 ^{***}	25.573 ^{***}	<1	2.739
ฝึกควบคุมตนเอง (ข)	11.181 ^{**}	2.653	2.375	6.322 [*]
ก × ข	5.871 [*]	9.800 ^{**}	<1	4.999 [*]

***, **, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

- 1 = พฤติกรรมการทำงานเร็วขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต
- 2 = พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง
- 3 = พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน
- 4 = การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 26 ปริมาณการทำงานและหัวหน้าพฤติกรรมของชาวเกษตรกรในกลุ่มที่เสริมการฝึก 3 กลุ่ม และในกลุ่มที่ไม่ได้รับ
การฝึก 1 กลุ่ม จำนวนกลุ่มละ 30 คน โดยใช้สถิติดังนี้ 7 คำน เป็นหัวหน้า

พฤติกรรมรวม	พฤติกรรม 1		พฤติกรรม 2		พฤติกรรม 3		พฤติกรรม 4		รวม	เฉลี่ย
	หัวหน้า	หัวหน้า	หัวหน้า	หัวหน้า	หัวหน้า	หัวหน้า	หัวหน้า	หัวหน้า		
ฝึก 2 คำน	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0
ฝึกมุ่งอนาคต	0	-	0	-	1,3	.1	0	-	13	3
ฝึกควบคุมตนเอง	13	5	15	7	0	-	14	1	42	11
ควบคุม	40	6	47	6, 1	0	-	20	7	107	27

พฤติกรรม 1 = พฤติกรรมการเสริมสร้างให้การทำงานในอนาคต
 พฤติกรรม 2 = พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความควบคุมตนเอง
 พฤติกรรม 3 = พฤติกรรมการทำงานแบบอิสระของหน่วยงาน
 พฤติกรรม 4 = การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

หัวหน้า 1 = ความเชื่ออำนาจในตน

5 = แรงจูงใจได้สัมผัส

6 = การมุ่งอนาคต (1)

7 = การควบคุมตนเอง (1)

ได้ 25% 20% 6% และ 9% ตามลำดับ (ดูตาราง 12 15 19 และ 22) โดยไม่คำนึงถึงจิตลักษณะใด ๆ ที่ศึกษา

สรุปได้ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตทำให้ลักษณะมุ่งอนาคตเพิ่มขึ้น การฝึกการควบคุมตนเองทำให้การควบคุมตนเองเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็ส่งผลถึงพฤติกรรมโดยตรงด้วย ส่วนในกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกนั้น ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองไม่เพิ่มขึ้น แต่ก็สามารถทำนายพฤติกรรมได้เช่นกัน ผลการวิจัยในส่วนนี้จึง สัมกับสมมติฐาน 5 ที่กล่าวว่า ในกลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน จิตลักษณะต่าง ๆ ที่ศึกษาทำนายพฤติกรรมการทำงานได้สูงกว่าในกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกเลย

ในเรื่องของจิตลักษณะกับการทำนายพฤติกรรมจึงพบผลที่น่าสนใจว่า จิตลักษณะที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการของข้าราชการบรรจุใหม่ได้คือ 4 ตัว คือ ความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ก่อนดำเนินการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองได้มีการวัดจิตลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างไว้ 7 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะการทำงานราชการ ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเมื่อฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองแล้วจึงได้มีการวัดตัวแปรตรวจสอบการ จัดกระทำด้วยการวัดจิตลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ถึง 2 ครั้ง คือ วัดทันทีหลังการฝึกและวัดหลังจากการฝึกไปแล้ว 3 เดือน ต่อจากนั้นจึงวัดผลของการฝึกอันได้แก่ ทักษะการทำงานราชการเพื่ออนาคต พฤติกรรมการทำงาน 4 ด้าน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เมื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตาราง คือในระหว่างตัวแปรที่เป็น

คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างคือ ทัวแปรที่ 1 - 7 ส่วนใหญ่แล้วมีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ทัวแปร 1 กับ 5 และ 6 คือ ความเชื่ออำนาจภายในตนกับ สุขภาพจิตและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัวแปรที่ 5 กับทัวแปรที่ 6 และ 7 คือ สุขภาพจิตกับ เหตุผลเชิงจริยธรรมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัวแปรที่ 6 กับ 7 คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สำหรับทัวแปรที่ 2, 3 และ 4 คือ ทักษะการทํางานราชการ ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง ซึ่งวัดก่อนการฝึกนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญ แต่หลังจากการฝึกแล้วกลับพบความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทัวแปรนี้

ส่วนในค่านทัวแปรตามนั้น ปรากฏว่าทัวแปรตามทุกตัว (ทัวแปรที่ 8 - 16) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลางถึงระดับสูงเป็นส่วนใหญ่

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยในกลุ่มรวม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. ความเชื่ออำนาจในตนเอง	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
2. ทักษะการคิด	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
3. มุ่งอนาคต	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
4. ความพึงพอใจในตนเอง	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
5. สุขภาพจิต	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
6. เหตุผลเชิงจริยธรรม	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
7. แรงจูงใจไม่เต็มที่	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
8. มุ่งอนาคต	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
9. ความพึงพอใจในตนเอง	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
10. ทักษะการคิด	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
11. พฤติกรรม 1	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
12. พฤติกรรม 2	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
13. พฤติกรรม 3	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
14. พฤติกรรม 4	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
15. มุ่งอนาคต 2	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
16.	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***

***, **, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

ในบทก่อนได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อศึกษาผลของการฝึกกิจกรรม มุ่งอนาคตและความคุมตนเองที่มีต่อจิตลักษณะที่ใ้รับการฝึก ผลของการฝึกต่อทัศนคติต่อการ มุ่ง ทางการเมือง ทางการเมือง เพื่ออนาคตและผลต่อพฤติกรรมการทำงานในสถานต่าง ๆ ของข้าราชการ ผู้เข้ารับการฝึกคือข้าราชการบรรจุใหม่สังกัดกระทรวงต่าง ๆ ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเข้ารับการฝึก 3 รุ่น ๆ ละประมาณ 40 คน รวมเป็น 120 คน ก่อนการฝึกได้มีการวัด จิตลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 7 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติต่อการทางการเมือง ทางการเมือง ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจได้ สมมติ หลังจากการฝึกได้มีการวัดจิตลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 วัดทันทีหลังจากสิ้นสุดการฝึก และครั้งที่ 2 หลังจากฝึกไปแล้วและกลับไปทำงานตามปกติได้ 3 เดือน ส่วนทัศนคติต่อการทางการเมืองทางการเมือง ทางการเมือง และพฤติกรรมการทำงาน ทางการเมือง 4 ด้าน ได้ทำการวัดหลังจากฝึกไปแล้ว 3 เดือน ได้นำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ ความสมมติฐานซึ่งในการวิจัยนี้มีอยู่ 5 ข้อ นอกจากนั้นก็ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานใน กลุ่มตัวอย่างที่แยกย่อยตามลักษณะบุคลิก หลัง ประสิทธิภาพ สภาพทางชีวสังคม และความพร้อม ทางจิตใจของผู้เข้ารับการฝึกอีกหลายประการ ทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาผลตามสมมติฐานโดยบาง ละละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น และมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติอีกจำนวนหนึ่งซึ่งเป็นการสำรวจความ สัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยที่ยังไม่มีรากฐานในการที่จะตั้งสมมติฐานไวล่วงหน้า

ในบทนี้จะได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแนวที่แตกต่างไปจากที่ได้เสนอไว้ใน บทที่ 4 ทั้งนี้เพื่อจะได้สรุปผล ที่ความ และอภิปรายผลในแง่ต่าง ๆ ได้ โดยจะมีการสรุป และอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นอันดับแรก ต่อจากนั้นจะได้มีการสรุปและอภิปรายผล ทางด้านอื่น ๆ โดยจะเน้นผลที่เด่นชัดจากการวิจัยในครั้งนี้ที่จะมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในเชิง วิชาการและประยุกต์ ดังจะกล่าวโดยละเอียดต่อไป

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

สมมติฐานในการวิจัยนี้มี 5 ข้อ ในที่นี้จะได้ประมวล สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานแต่ละข้อดังต่อไปนี้

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน 1 สมมติฐาน 1 กล่าวว่า "ข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองมีลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตหรือการฝึกการควบคุมตนเองอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวหรือไม่ได้รับการฝึกเลย" ข้อความนี้ได้คาดถึงอิทธิพลร่วมของการฝึกทั้งสองวิธีต่อลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองของผู้ที่ได้รับการฝึก ในการดำเนินการทดสอบนี้ได้กำหนดผลภาวะการฝึกให้เข้าสู่ฝึกโดยการจับสลาก และได้ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนจิตลักษณะทั้ง 7 ด้าน ก่อนการฝึกของข้าราชการทั้ง 4 กลุ่มที่ใช้ในการทดสอบครั้งนี้ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนจิตลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองไม่แตกต่างกันมาก่อน เช่นเดียวกับจิตลักษณะอื่น ๆ อีก 5 ประการที่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างกลุ่มเหล่านี้มาแต่เดิม (ดูตาราง 1 ในภาคผนวก ค) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งอนาคตและคะแนนการควบคุมตนเองในบทที่สี่พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองจากการวัดทันทีหลังการฝึก (ครั้งที่ 1) ไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธีในปริมาณสูงพอที่จะยอมรับได้แก่คะแนนการมุ่งอนาคตและคะแนนการควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึกนี้แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้งสองนี้อย่างเป็นเอกเทศจากกันทั้งในกลุ่มรวม (ดูตาราง 1 และ 5) และกลุ่มที่แยกย่อยอีก 24 กลุ่ม จาก 26 กลุ่ม (ดูตาราง 2 และตาราง 12 ในภาคผนวก ค) กล่าวคือ กลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตมีคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก กลุ่มที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองมีคะแนนการควบคุมตนเองสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก และนอกจากนั้นยังพบว่า การฝึกการมุ่งอนาคตยังส่งผลถึงการควบคุมตนเอง และการฝึกการควบคุมตนเองก็ส่งผลถึงลักษณะมุ่งอนาคตด้วย และจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมุ่งอนาคตและคะแนนการควบคุมตนเองจากการวัดหลังการฝึกครั้งที่ 2 คือวัดหลังจากการฝึกไปแล้ว

3. เกือบ กลัพบวายุที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน มีคะแนนมุ่งอนาคตและคะแนนการควบคุมตนเอง สูงเท่าเทียมกับผู้ที่ได้รับการฝึกด้านเดียว แขนงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกเลย (ดูตาราง 2)

จากผลดังกล่าวแสดงว่าการพัฒนาจิตลักษณะ 2 ประการคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองในกลุ่มชาวเขาใหม่ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างในการทดลองครั้งนี้ อาจทำได้โดยใช้วิธีการฝึกด้านใดด้านหนึ่ง ส่วนผลของการฝึก 2 ด้านร่วมกันนั้นมักจะปรากฏผลในระยะยาว แต่ก็เป็นผลที่เท่าเทียมกับการฝึกเพียงด้านเดียว

การพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองในลักษณะที่ได้ทำการทดลองในครั้งนี้ ไม่ปรากฏว่าใ้มีผู้ใดใคร่หาหมาก่อนในประเทศไทย ส่วนในต่างประเทศนั้นก็มีเพียงการนำเอาวิธีการบางส่วนของวิธีการมุ่งอนาคตมาใช้ เช่น การคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตทำให้คนสามารถอดใจรอได้ (Lamm, Schmidt and Trommsdorff, 1976) และในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมตนเองนั้นมีการทดลองอยู่มากมาย แต่ส่วนใหญ่จะใช้เพียงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการควบคุมตนเองเท่านั้น เช่น การสังเกตตนเอง การควบคุมสิ่งเร้า การฝึกกระทำตามกำหนด และการให้รางวัลตนเอง และผลการทดลองเหล่านี้จะมุ่งวัดพฤติกรรมต่าง ๆ มิได้วัดพัฒนาการของการควบคุมตนเองที่เป็นจิตลักษณะโดยตรง จึงจะไม่กล่าวละเอียดในส่วนนี้ แต่จะนำเสนอในตอนอภิปรายผลที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ในส่วนนี้จึงไม่มีผลการวิจัยอื่นที่จะนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่กำลังเสนอนี้ได้

จึงกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์ผลของการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองไม่ให้ผลที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 แต่พบผลของการฝึกที่เป็นเอกเทศจากกัน จึงสรุปได้ว่าการพัฒนา ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนี้อาจใช้วิธีการฝึกแบบเดียวกับที่ใช้ในการทดลองนี้ เพียงด้านใดด้านหนึ่งก็เป็นการเพียงพอหรือทดแทนกันได้ เพราะสามารถพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเองของผู้เข้ารับการฝึกได้เท่าเทียมกัน ซึ่งแสดงว่าการวิจัยนี้ได้พบผลที่ชัดเจน และโดดเด่นกว่าที่ได้คาดหมายไว้ในสมมติฐาน 1

การที่การฝึกเพียงด้านใดด้านหนึ่งก็ส่งผลถึงจิตลักษณะทั้ง 2 ด้าน คือ ทั้งลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนั้น อาจจะเป็นเพราะว่าการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนี้เป็นจิตลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกันกันอย่างใกล้ชิด คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปรากฏการณ์

เดียวกัน กล่าวคือบุคคลจะทอ้งมีความต้องการผลในอนาคตมากกว่าในปัจจุบันก่อน (มุ่งอนาคต) แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติ (ควบคุมตนเอง) เพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคตนั้น การพัฒนาจิตลักษณะ คำนึงคุณค่าหนึ่งจึงสามารถส่งผลไปถึงอีกคุณค่าหนึ่งได้ ทั้งผลที่พบจากการวิจัยครั้งนี้

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2 สมมติฐาน 2 กล่าวว่า "ข้าราชการที่ ใ้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการ ควบคุมตนเองมีทัศนคติต่อการมุ่งทำงานเพื่อผลในอนาคต สูงกว่ากลุ่มที่ใ้รับการฝึกการมุ่งอนาคต หรือการฝึกการ ควบคุมตนเองอย่างใดอย่างหนึ่งเพียง อย่างเดียวหรือไม่ใ้รับการฝึกเลย" สมมติฐานนี้ได้คาดถึงอิทธิพลรวมของการฝึกทั้งสองด้าน ต่อทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคตของผู้ที่ใ้รับการฝึก แต่ผลการวิเคราะห์ความ แปรปรวนของคะแนนทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคต พบว่า คะแนนทัศนคติต่อการทำงาน ราชการ เพื่ออนาคตนี้ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึก 2 ด้าน ทั้งในกลุ่มรวม (ดูตาราง 9) และในกลุ่มย่อย (ดูตาราง 32 ในภาคผนวก ค) แต่พบว่าคะแนนทัศนคติต่อ การทำงานราชการ เพื่ออนาคตนี้แปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียว และ ผลเช่นนี้พบในกลุ่มย่อยจำนวน 22 กลุ่ม จาก 26 กลุ่ม โดยพบว่าข้าราชการที่ฝึกการมุ่งอนาคต มีคะแนนทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคตสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใ้รับการฝึก นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคตนี้ยังแปรปรวนไปตามการฝึกการ ควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่มีอายุมากและกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยน้อยด้วย โดยพบว่า ข้าราชการ ทั้ง 2 ประเภทนี้ ถ้าใ้รับการฝึกการ ควบคุมตนเองจะมีคะแนนทัศนคติต่อการมุ่ง ทำงานราชการ เพื่ออนาคตสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใ้รับการฝึก

จึงสรุปได้ว่าผลการวิจัยนี้แสดงว่าการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการ ควบคุมตนเอง ไม่ส่งผลรวมกันต่อทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคต ผลการวิจัยส่วนนี้จึงไม่สนับสนุน สมมติฐาน 2 แต่ผลการวิจัยกลับแสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของการฝึกการมุ่งอนาคตนั้นมีความสำคัญ เกินขีดกว่าที่คาดไว้ในสมมติฐาน 2 และอาจสังเกตได้ว่าการฝึกการมุ่งอนาคตให้ผลต่อทัศนคติ ต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคตที่ชัดเจนกว่าการฝึกการ ควบคุมตนเอง ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคตจึงสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ ฝึกการ มุ่งอนาคตเช่นเดียวกับที่ใช้ในการวิจัยนี้

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทัศนคติโดยใช้วิธีการ เช่นเดียวกับที่ใช้ในการวิจัยนี้
ยังสำรวจไม่พบ จึงอาจกล่าวได้ว่าการวิจัยนี้เป็นเรื่องแรก ๆ ที่ศึกษาเรื่องนี้และพบผลที่เด่นชัด
ว่า การฝึกการมุ่งอนาคตสามารถพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคตได้

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน 3 สมมติฐาน 3 กล่าวว่า "ข้าราชการที่
ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองมีพฤติกรรมที่นำปรารถนาในการทำงานราชการ
สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตหรือการฝึกควบคุมตนเองอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว
หรือไม่ได้รับการฝึกเลย" ในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานออกเป็น 4 ด้าน คือ
(1) พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต (2) พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคต
และควบคุมตนเอง (3) พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และ (4) การ
รายงานของหัวหน้าเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ถูกศึกษาไปในทางที่พึง
ปรารถนา โดยวัดหลังการฝึกไปแล้ว 3 เดือน สมมติฐาน 3 นี้เป็นการคาดการณ์ถึงผลของ
การฝึกทั้ง 2 ด้านรวมกันที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานราชการทั้ง 4 ด้าน จากการวิเคราะห์
ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานราชการในแต่ละด้านพบว่า พฤติกรรมการเตรียมตัว
เพื่อการทำงานในอนาคตแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก
24 กลุ่ม จาก 26 กลุ่ม แปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเองในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
อีก 21 กลุ่ม จาก 26 กลุ่ม และไม่พบว่าพฤติกรรมด้านนี้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึก
ทั้ง 2 ด้านในกลุ่มรวม แต่พบผลของปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม ใน 26 กลุ่ม (ดูตาราง 12
และดูตาราง 34 ในภาคผนวก ค) พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง
แปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคตในกลุ่มรวม แต่ไม่แปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเอง
และปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้ง 2 ด้าน (ดูตาราง 15) ส่วนในกลุ่มย่อยนั้น พฤติกรรมด้านนี้
แปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต 25 ใน 26 กลุ่ม แปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุม
ตนเอง 5 กลุ่ม ใน 26 กลุ่ม และแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้ง 2 ด้าน 4 กลุ่ม
(ดูตาราง 43 ในภาคผนวก ค) พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานไม่พบว่า
แปรปรวนไปตามการฝึกแต่ละด้านและปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้ง 2 ด้าน ในกลุ่มรวม (ดูตาราง 19)

ส่วนในกลุ่มย่อยนั้นพบว่า พฤติกรรมค่านี้นับแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต 5 กลุ่ม
แปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเอง 3 กลุ่ม และแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึก
2 คำน 1 กลุ่ม (ดูตาราง 48 ในภาคผนวก ค) ในด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
นั้นพบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานแปรปรวนไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต
และแปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเอง แต่ไม่พบว่าแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึก
2 คำนในกลุ่มรวม (ดูตาราง 22) ในกลุ่มย่อยนั้นพบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้แปรปรวน
ไปตามการฝึกการมุ่งอนาคต 10 กลุ่ม แปรปรวนไปตามการฝึกการควบคุมตนเอง 6 กลุ่ม
และแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของการฝึกทั้งสองวิธี 5 กลุ่ม (ดูตาราง 51 ในภาคผนวก ค)

จึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 แท้หมดที่แท้จริงของ
การฝึกแต่ละค่านโดยเฉพาะการฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงพฤติกรรมทุกด้านยกเว้นพฤติกรรมการทำงาน
เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงพฤติกรรม 2 คำน คือ
พฤติกรรมการทำงานเพื่อการทำงานในอนาคตและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของชาวราชการในบางค่านโดยการเสริมสร้างจิตลักษณะดังเช่นที่
ใช้ในการวิจัยนี้ กระทำได้โดยการฝึกจิตลักษณะค่านใดค่านหนึ่งเพียงค่านเดียวก็เป็นการเพียงพอ
แล้ว ส่วนการใช้การฝึกทั้ง 2 คำนรวมกันให้ผลต่อพฤติกรรม 2 ประเภแรกเท่ากับการฝึก
ค่านใดค่านหนึ่งเพียงค่านเดียว และโดยเฉพาะการฝึกการมุ่งอนาคตค่านเดียว

การวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหรือเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อให้ส่งผลถึงพฤติกรรมนั้นได้มี
ผู้ทำไว้มากหลายเรื่อง แต่วิธีการเสริมสร้างจิตลักษณะที่ใช้นั้นแตกต่างจากวิธีการที่ใช้ในการวิจัยนี้
และพฤติกรรมที่ศึกษาก็เป็นพฤติกรรมของนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ และวิธีการฝึกก็เป็นวิธีการที่
เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่มีอยู่ในการวิจัยครั้งนี้ จุดที่คล้ายคลึงกันและพอที่จะนำมาเปรียบเทียบกับผล
การวิจัยนี้ในบางส่วนคือ เป็นการพัฒนาจิตลักษณะเพื่อให้ส่งผลถึงพฤติกรรมเหมือนกัน เช่นการสังเกต
ตนเองและจดบันทึกพฤติกรรมของตนเองทำให้พฤติกรรมการสูญเสียลดลง (McFall, 1970)
การกำหนดเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

(Hayes et al. 1985) การให้รางวัลตนเองช่วยพัฒนาความสามารถในการเขียน
เรียงความของนักเรียน (Ballard and Glynn. 1975) เป็นต้น ผลการวิจัยครั้งนี้
จึงสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ไทยกล่าวมาแล้ว

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน 4 สมมติฐาน 4 กล่าวว่า "ข้าราชการที่มีความ
พรหมทางจิตใจมาก อิทธิพลของการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองมีผล
ต่อพฤติกรรมการทำงาน ราชการปรากฏอย่างชัดเจนกว่าในข้าราชการที่มีความพรหมทางจิตใจ
น้อย" เมื่อได้จัดแบ่งข้าราชการที่รับการฝึกออกเป็น 2 กลุ่มตามลักษณะของความพรหมทาง
จิตใจเพื่อที่จะดูผลของการฝึกว่าเป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่ ผลปรากฏว่าการฝึกการมุ่งอนาคต
ให้ผลดีกับกลุ่มที่มีความพรหมทางจิตใจมากในพฤติกรรม 3 ด้าน คือ พฤติกรรมเตรียมตัว
เพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และพฤติกรรม
การทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน กล่าวคือ การฝึกมุ่งอนาคตทำให้ข้าราชการที่มีความ
พรหมทางจิตใจมากทั้ง 3 ด้านสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ฝึก ส่วนในกลุ่มที่มีความพรหมทางจิตใจน้อย
การฝึกมุ่งอนาคตส่งผลต่อพฤติกรรม 2 ด้านคือ พฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต
และพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง (ดูตาราง 24 และ 25) จึงสรุป
ได้ว่าการฝึกการมุ่งอนาคตให้ผลดีกับกลุ่มที่มีความพรหมทางจิตใจมาก มากกว่ากลุ่มที่มีความพรหม
ทางจิตใจน้อย โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ส่วนการ
ฝึก 2 ด้านรวมกันนั้น ปรากฏว่าโดยเฉลี่ยเท่าเทียมกันกับการฝึกเพียงด้านเดียวในกลุ่มที่มีความพรหม
ทางจิตใจน้อย ในพฤติกรรม 3 ประเภท คือ พฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต
พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบผลการฝึกการมุ่งอนาคตในกลุ่มที่มีความพรหมทาง
จิตใจมากและน้อย พบว่า การฝึกการมุ่งอนาคตให้ผลดีต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์
ของหน่วยงานมากในกลุ่มที่ถูกฝึกมีความพรหมทางจิตใจมากและไม่ปรากฏผลเช่นนี้ในกลุ่มที่
มีความพรหมทางจิตใจน้อย ผลส่วนนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ส่วนการฝึกการควบคุมตนเอง
และการฝึก 2 ด้านรวมกันให้ผลดีว่าการไม่ฝึกต่อพฤติกรรมอีก 3 ด้าน คือ พฤติกรรม

เตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความคุ้มครองตนเอง และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มที่ผู้ถูกฝึกมีความพร้อมทางจิตใจน้อย และไม่ปรากฏผลเช่นนี้ในกลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจมาก ผลส่วนนี้จึงกลับกับสมมติฐาน 4 จึงอาจกล่าวได้ว่าผลการวิจัยนี้โดยรวมแล้วกลับกับสมมติฐานที่ 4

ทฤษฎีทุนไม่จริยธรรมโดยทาสาวา ผู้ที่มีจิตลักษณะหลายด้าน (จากใน 8 ด้าน ที่กำหนดไว้) สูงมากเท่าใด ก็จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมของคดเคี้ยวและคนเก่งมากขึ้นทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพ (ทวงเคื่อน พินธุมนาวิน 2531) ข้าราชการใฝ่ใญ่ย่อมจะมีจิตลักษณะต่าง ๆ 8 ด้านในปริมาณที่แตกต่างกัน แต่พบอย่างชัดเจนคือ ข้าราชการใฝ่ใญ่มักเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตท่า (จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ 2529) ในการวิจัยนี้จึงได้ทำการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่ต่อเนื่องกัน พบว่านักได้วัดความพร้อมทางจิตใจของข้าราชการใฝ่ใญ่ที่ถูกศึกษาอีก 5 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะการจัดการทำงานราชการ สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ใฝ่ใญ่คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมในจิตลักษณะ 3 - 5 ด้าน จัดเป็นผู้ที่มีความพร้อมทางจิตใจมาก ในกลุ่มข้าราชการใฝ่ใญ่ที่มีความพร้อมทางจิตใจมากนี้ เมื่อพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตเพิ่มเข้าไปก็ปรากฏผลดีอย่างเด่นชัดต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ส่วนกลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อย เมื่อกพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตเพิ่มให้ก็ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว เพราะยังมีจิตลักษณะอื่น ๆ ที่สมควรจะพัฒนาอีกด้วย ผลส่วนนี้จึงสนับสนุนข้อหาบายจากทฤษฎีทุนไม่จริยธรรม

ส่วนการฝึกการควบคุมตนเองด้านเดียว และการฝึกการมุ่งอนาคตและการ ควบคุมตนเอง 2 ด้านรวมกัน ส่งผลคือพฤติกรรมการทำงานถึง 3 ด้าน ในกลุ่มของผู้ที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อย มากกว่าในกลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจมากนั้น อาจเป็นเพราะว่าการฝึกความสามารถควบคุมตนเองนั้นเป็นการให้ทักษะและวิธีการปฏิบัติพฤติกรรมการทำงานราชการโดยตรง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ยาจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้ ในกรณีที่ถูกฝึกนั้นขาดจิตลักษณะที่สำคัญอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตนที่กำหนดไว้ในทฤษฎีทุนไม่จริยธรรม ส่วนผู้ที่มีความพร้อมทางจิตใจมากก็มักจะเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะ 2 ประการดังกล่าว

สูงอยู่แต่เดิม การฝึกการควบคุมตนเองจึงอาจจะเป็นการให้สิ่งที่ยากกับที่มีอยู่แต่เดิมแล้ว จึงทำให้ถูกฝึกมีพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างจากผู้ที่เขารับการฝึกแต่อย่างใด

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน 5 สมมติฐาน 5 กล่าวว่า "ในกลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้าน จิตลักษณะต่าง ๆ ที่ศึกษาทำนายพฤติกรรมการทำงานราชการได้สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ฝึกเลย" ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงาน 4 ด้าน คือ พฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการรวมทำนายพฤติกรรมแต่ละด้านตามสมมติฐาน 5 นี้ คือ ความเชื่ออำนาจในตนเอง ทักษะการทำงานราชการ สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 หลังการฝึก และการควบคุมตนเองครั้งที่ 1 หลังการฝึก รวมเป็นตัวทำนายทั้งสิ้น 7 ตัว

จากการวิเคราะห์คะแนนพฤติกรรมแต่ละด้านแบบถดถอยพหุคูณเป็นชั้น พบว่า ในกลุ่มที่ฝึกการมุ่งอนาคตควบคู่กับการฝึกควบคุมตนเองนั้น จิตลักษณะที่วัดก่อนฝึกและที่วัดทีหลังการฝึกไม่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานทั้ง 4 ด้านได้ ส่วนในกลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตนั้น ปรากฏว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองทำนายพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานได้ 13% ในกลุ่มที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเอง ปรากฏว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำนายพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตได้ 13% และการควบคุมตนเองครั้งที่ 1 หลังการฝึกทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้ 15% สำหรับในกลุ่มควบคุมนั้น ปรากฏว่า ลักษณะมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 หลังการไม่ฝึกทำนายพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตได้ 40% การมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 หลังการไม่ฝึกและความเชื่ออำนาจในตนเองรวมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้ 47% นอกจากนั้นการควบคุมตนเองครั้งที่ 1 หลังการไม่ฝึกทำนายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่หัวหน้ารายงานได้ 20% (ดูตาราง 26) จึงสรุปได้ว่า แนวการฝึกอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงด้านเดียวจิตลักษณะจะทำนายพฤติกรรม 3 ด้านได้ตั้งแต่ 13 - 15% แต่ปรากฏผลในกลุ่ม

ความคุมว่าจิตลักษณะสามารถทำนายพฤติกรรม 3 ค่าได้ไนเปอร์เซ็นต์ที่สูงกว่าคือ สามารถทำนายได้ถึง 20 - 47% ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงกลับกับสมมติฐานที่ 5

ตามสมมติฐาน 5 นั้นได้คาดว่า ในกลุ่มที่ไ้รับการฝึกนั้น จิตลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลทั้งที่เป็นจิตลักษณะที่ถูกฝึกหรือที่ม่มาแต่เดิมก็ตามจะส่งผลเกี่ยวกับพฤติกรรมหลังการฝึกอย่างเด่นชัดกว่าในกลุ่มควบคุม นั่นคือมีการ คาดหมายว่าอิทธิพลของการฝึกในการวิจัยนี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมโดยผ่านจิตลักษณะบางประการเสียก่อน แต่กลับพบว่าในกลุ่มที่ถูกฝึกทั้ง 2 คำนรวมกันนั้น อิทธิพลของการฝึกส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม ส่วนการฝึกด้านเดียวนั้นกลับกระตุ้นให้แรงจูงใจไม่สัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน 2 ประเภทอย่างชัดเจนและผลที่สำคัญที่พบว่า การฝึกความสามารถควบคุมตนเองนั้นส่งผลมาลักษณะการ ควบคุมตนเองที่วัดทันทีหลังการฝึกต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้

ส่วนในกลุ่มควบคุมที่ไม่ไ้รับการฝึกเลยนั้นก็พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและความสามารถในการควบคุมตนเอง ซึ่งวัดทันทีหลังการฝึกนั้น เป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานราชการถึง 3 ประเภท ซึ่งแสดงว่าลักษณะมุ่งอนาคตและความสามารถในการควบคุมตนเองของข้าราชการนั้นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างเหมาะสมและชัดเจนมากจนทำให้มั่นใจได้ว่าผู้ฝึกพฤติกรรมที่บกพร่องในการทำงานราชการนั้น คงจะเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะทั้ง 2 ประเภटकึ่งกล่าวในปริมาณที่ต่ำที่สมควรจะไ้รับการพัฒนาดังที่ไ้กระทำไปแล้วในการวิจัยนี้ นอกจากนี้เหตุผลส่วนนี้ยังไ้ให้การสนับสนุนทฤษฎีนี้ไม่จริยธรรม (ควงเคื่อน พินิจมนาวิน 2531) ว่า มีจิตลักษณะที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่น่าปรารถนาคือ ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง แรงจูงใจไม่สัมพันธ์ และความเชื่ออำนาจในตน และยังสนับสนุนข้ออภิปรายผลที่ไ้กล่าวไปแล้วตามสมมติฐาน 4 ด้วย

สรุปไ้ว่าในการวิจัยนี้มีสมมติฐาน 5 ข้อนั้น สมมติฐาน 3 ข้อแรก ทำนายอิทธิพลของการฝึก 2 ด้านต่อจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลถูกฝึกรวม 7 ด้าน แต่กลับพบอิทธิพลของการฝึกแต่ละด้านตามลำพังต่อจิตใจและพฤติกรรมเหล่านี้อย่างชัดเจน ส่วนการฝึก 2 ด้านก็ไ้ผลเท่ากับการฝึกด้านเดียวเป็นส่วนใหญ่ แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานทั้ง 3 ข้อแรก แต่กลับพบผล

ที่ชัดเจนและไม่ยอมรับเท่าที่คาดไว้แต่เดิม ส่วนสมมติฐานข้อ 4 นั้น พบผลที่สนับสนุนสมมติฐานเพียง 1 ใน 3 ของผลทั้งหมด และผลที่กลับกันกับสมมติฐานข้อ 2 ใน 3 ส่วน และผลในสมมติฐานข้อ 5 ก็พบว่ากลับกันที่คาดไว้อย่างชัดเจน แต่ได้แสดงให้เห็นว่าการฝึกที่กระทำนี้ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม จึงกล่าวได้ว่า การวิจัยนี้ให้ผลที่สำคัญและชัดเจนกว่าที่คาดไว้ในสมมติฐาน 3 ข้อแรก และให้ผลที่มีนัยสำคัญสูงเท่ากับสมมติฐานใน 2 ข้อหลัง

ผลของการฝึกท้อจิตใจและพฤติกรรม

ผลของการฝึกการมุ่งอนาคตท้อจิตใจและพฤติกรรม ในการทดลองครั้งนี้ได้กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกการมุ่งอนาคตเข้ามาสู่การทดลองโดยวิธีการสุ่ม และก่อนการฝึกได้วัดลักษณะมุ่งอนาคตไว้แล้วซึ่งพบว่ากลุ่มฝึกและกลุ่มไม่ฝึกที่กำหนดไว้มีความเฉลี่ยของคะแนนการมุ่งอนาคตไม่แตกต่างกัน ท่อมาเมื่อกลุ่มหนึ่งจำนวน 60 คน ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต โดยเข้าร่วมกิจกรรม 3 กิจกรรม อีก 60 คน ไม่ได้รับการฝึกแก้ทำกิจกรรมอื่นแทน ก็ปรากฏผลแตกต่างกันที่จิตลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ศึกษา ดังต่อไปนี้

การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 3 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการเงินเดือนน้อย ข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย และข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย โดยเฉพาะในกลุ่มรวมและกลุ่มเงินเดือนน้อยนั้นปรากฏผลทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว แต่ในกลุ่มที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับกลุ่มเหล่านี้ไม่ปรากฏผลทั้งกล่าวแก่ประชากรใด นอกจากนั้นยังพบว่าในกลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาคำ การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคต วัดครั้งที่ 2 หลังการฝึกมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเด่นชัด

นอกจากนี้การฝึกการมุ่งอนาคตยังส่งผลต่อการควบคุมตนเองในกลุ่มข้าราชการ 9 กลุ่ม ที่กลุ่มลักษณะตรงกันข้ามไม่ปรากฏผลคือกลุ่มข้าราชการชาย กลุ่มข้าราชการอายุราชการน้อย กลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 กลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาคำ กลุ่มข้าราชการที่จบการศึกษามานาน กลุ่มข้าราชการที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อย

กลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย และกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจต่ำ โดยเฉพาะใน 6 กลุ่ม คือ กลุ่มเงินเดือนน้อย กลุ่มที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อย กลุ่มอายุมาก อายุราชการน้อย จบการศึกษามานาน และสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 นั้น ผลปรากฏทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว ในขณะที่กลุ่มข้าราชการประเภททรงกันขาม ไม่พบผลเช่นนี้ ส่วนกลุ่มงานทรงกันขำน้อย และกลุ่มการศึกษาสูง ผลปรากฏในระยะยาวเท่านั้น (ดูตาราง 2, 6, 12, 18 ในภาคผนวก ค)

สำหรับผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานราชการ เพื่ออนาคตนั้นปรากฏว่า การฝึกการมุ่งอนาคตให้ผลที่ทัศนคติของข้าราชการในกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย ทำงานทรงกันขำน้อย ทำงานวิชาการน้อย และกลุ่มข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ได้น้อย

สรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลดีจากการฝึกการมุ่งอนาคตมากที่สุด คือได้รับผลของการฝึกต่อจิตใจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ กลุ่มข้าราชการเงินเดือนน้อย รองลงมาได้แก่กลุ่มข้าราชการที่ทำงานทรงกันขำน้อย โดยการฝึกส่งผลต่อจิตใจ 3 ด้าน และรองลงมาอีกคือกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย โดยการฝึกส่งผลต่อจิตใจ 2 ด้าน นอกจากนั้นยังพบว่าการฝึกการมุ่งอนาคตยังส่งผลต่อการควบคุมตนเองทั้ง 2 ระยะที่วัด ในหลายกลุ่มที่กล่าวไปแล้ว

เมื่อพิจารณาถึงผลของการฝึกการมุ่งอนาคตต่อพฤติกรรมการทำงานราชการ 4 ด้าน ก็ปรากฏผลดังนี้คือ การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานในอนาคตในกลุ่มรวม และกลุ่มข้าราชการอีก 2 ประเภท คือ กลุ่มข้าราชการเงินเดือนน้อย และกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย ในขณะที่ไม่พบผลในกลุ่มประเภททรงกันขาม (ดูตาราง 34 ในภาคผนวก ค) การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความคุมตนเองในกลุ่มรวมและกลุ่มข้าราชการเงินเดือนน้อย ซึ่งไม่พบผลเช่นนี้ในกลุ่มข้าราชการเงินเดือนมาก (ดูตาราง 43 ในภาคผนวก ค) สำหรับผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานนั้นพบในข้าราชการ 5 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการเงินเดือนน้อย กลุ่มข้าราชการที่ทำงานทรงกันขำน้อย กลุ่มข้าราชการ

ที่แจ้งจบการศึกษา กลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาคำ และกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจสูง ในขณะที่ไม่พบผลเช่นนี้ในกลุ่มข้าราชการประเภททรงกันขามที่แบ่งด้วยตัวแปรเดียวกัน (ดูตาราง 49 ในภาคผนวก ค) ส่วนผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามการรายงานของหัวหน้านั้นปรากฏในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยอีก 10 กลุ่ม คือ ข้าราชการเงินเดือนน้อย ข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย ข้าราชการที่มีการศึกษาคำ ข้าราชการที่มีอายุมาก ข้าราชการที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อย ข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้น้อย ข้าราชการที่มีรายได้พิเศษมาก และข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 ในขณะที่ไม่พบผลเช่นนี้ในกลุ่มประเภททรงกันขามเลย (ดูตาราง 52 ในภาคผนวก ค)

สรุปผลของการฝึกการมุ่งอนาคตต่อพฤติกรรมได้ดังนี้คือ การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อพฤติกรรมในกลุ่มรวม 3 ใน 4 ด้าน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความคุ้มครองตนเอง และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานซึ่งรายงานโดยหัวหน้า การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อยทั้ง 4 ด้าน ในขณะที่ไม่พบความแตกต่างของการฝึกการมุ่งอนาคตต่อพฤติกรรมใดในกลุ่มเงินเดือนมากเลย นอกจากนั้นการฝึกการมุ่งอนาคตยังส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาคำ และกลุ่มข้าราชการที่จบการศึกษาไม่นาน และกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย

ในส่วนนี้จึงสรุปผลของการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจและพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้ คือ การฝึกการมุ่งอนาคตได้ผลในกลุ่มรวมต่อจิตใจ 5 ด้าน และพฤติกรรม 3 ใน 4 ด้าน สำหรับในกลุ่มย่อยนั้น การฝึกการมุ่งอนาคตได้ผลดีที่สุดต่อข้าราชการเงินเดือนน้อยทั้งต่อจิตใจ 5 ด้าน และต่อพฤติกรรม 4 ด้าน กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลดี รองลงมาได้แก่ ข้าราชการ 3 กลุ่มย่อย คือ ข้าราชการที่ทำงานตรงนิสัย ข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย และข้าราชการที่มีการศึกษาคำ โดยได้รับผลดี 4 ด้าน จาก 9 ด้าน

และข้าราชการอีก 2 กลุ่ม ที่ได้รับผลดีของลงมาอีก คือ ข้าราชการที่จบการศึกษามาไม่นาน และข้าราชการที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อย ซึ่งการฝึกมุงอนาคตให้ผลดี 3 ล้าน ใน 9 ล้าน

นอกเหนือจากผลที่ได้กล่าวมาแล้ว การวิจัยนี้ยังพบผลอีกว่าในกลุ่มข้าราชการที่ได้รับการฝึกการมุงอนาคตนั้น มีตัวแปรที่ทำนายลักษณะมุงอนาคตวัดครั้งที่ 2 หลังการฝึกได้ 53 เปอร์เซ็นต์ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุงอนาคตวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึก และแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุงอนาคตวัดครั้งที่ 2 กับลักษณะมุงอนาคตวัดครั้งที่ 1 และแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ทำให้ทราบว่า ลักษณะมุงอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 สูงเท่าใด (ค่าอาร์ = .68) และแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงเท่าใด (ค่าอาร์ = .44) ผู้ที่ได้รับการฝึกการมุงอนาคตจะมีลักษณะมุงอนาคตวัดครั้งที่ 2 หลังการฝึกสูงขึ้นเท่านั้น

นอกจากนี้ยังพบว่าความควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึก ทำนายการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 2 หลังการฝึกได้ 95 เปอร์เซ็นต์ (ค่าอาร์ = .98) ซึ่งแสดงว่าการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 เพิ่มขึ้นมากเท่าใด การควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 2 เพิ่มขึ้นเท่านั้น การมุงอนาคตวัดครั้งที่ 1 และลักษณะงานวิชาการ ทำนายทัศนคติต่อการมุงทำงานราชการเพื่ออนาคตได้ 28 เปอร์เซ็นต์ (ค่าอาร์ = .41 และ -.30 ความลบ) แสดงว่าผู้ที่มีลักษณะมุงอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 สูง และทำงานวิชาการน้อย มีทัศนคติที่ดีต่อการมุงทำงานราชการเพื่ออนาคต และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นก็พบว่าความเชื่ออำนาจในคนซึ่งวัดก่อนการฝึกทำนายพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานได้ 13 เปอร์เซ็นต์ (ค่าอาร์ = .37) ซึ่งแสดงว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในคนสูง มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานมาก

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่าการฝึกการมุงอนาคตเป็นการกระตุ้นลักษณะมุงอนาคตและการควบคุมตนเองโดยส่งผลในระยะยาว การฝึกการมุงอนาคตกระตุ้นลักษณะมุงอนาคตให้ทำนายทัศนคติต่อการมุงทำงานราชการเพื่ออนาคตในกลุ่มที่ทำงานวิชาการน้อย และการฝึกการมุงอนาคตกระตุ้นให้ความเชื่ออำนาจภายในคนมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์แก่หน่วยงาน

จึงสรุปผลรวมของการฝึกการมุ่งอนาคตได้ดังนี้ คือ การฝึกการมุ่งอนาคต
ได้ผลในกลุ่มรวมข้อจิตใจ 5 ด้าน และข้อพฤติกรรม 3 ใน 4 ด้าน

การฝึกการมุ่งอนาคตให้ผลดีที่สุดต่อข้าราชการเงินเดือนน้อย คือให้ผลต่อจิตใจ
5 ด้าน และให้ผลต่อพฤติกรรม 4 ด้าน

กลุ่มที่ได้รับผลดีจากการฝึกการมุ่งอนาคตของลงมาได้แก่ข้าราชการ 3 กลุ่ม
คือ กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย และ
ข้าราชการที่มีครุศึกษาก่อนได้โดยได้รับผลต่อจิตใจ 3 ใน 5 ด้าน และผลต่อพฤติกรรม
1 ใน 4 ด้าน

การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองใน
ระยะยาว

การฝึกการมุ่งอนาคตกระตุ้นให้ลักษณะมุ่งอนาคตส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงาน
ราชการเพื่ออนาคตในกลุ่มที่ทำงานวิชาการน้อย

การฝึกการมุ่งอนาคตกระตุ้นแรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน
เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

ผลของการฝึกการควบคุมตนเองคือจิตใจและพฤติกรรม ในการทดลองครั้งนี้
ได้กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกการควบคุมตนเองเข้าสู่วิธีการทดลองโดยวิธีการสุ่มและก่อน
การฝึกได้วัดการควบคุมตนเองไว้แล้ว ซึ่งพบว่ากลุ่มฝึกและกลุ่มไม่ฝึกที่กำหนดไว้ มี
ค่าเฉลี่ยของคะแนนการควบคุมตนเองไม่แตกต่างกัน ค่อนมาเมื่อกลุ่มหนึ่งจำนวน 60 คน
ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองโดยเข้าร่วมกิจกรรม 5 กิจกรรม อีก 60 คน ที่ไม่ได้รับ
การฝึกแต่ทำกิจกรรมอื่นแทน ก็ปรากฏผลที่แตกต่างกันที่จิตลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ
ที่ศึกษาถึงต่อไปนี้

การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อการควบคุมตนเองในข้าราชการกลุ่มรวม
และทุกกลุ่มทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว และยังพบอีกว่าการฝึกการควบคุมตนเองนั้น
ยังส่งผลถึงลักษณะมุ่งอนาคตของข้าราชการกลุ่มรวมและในกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ด้วยคือ

กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ซึ่งพบผลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว กลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 กลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย กลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาคำ กลุ่มข้าราชการที่เพิ่งจบการศึกษ และกลุ่มข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานไ้มาก พบว่าการฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อลักษณะบุคลิกภาพในระยะสั้น ซึ่งผลเช่นนี้ไม่ปรากฏในกลุ่มประเภททรงกันขาม (ดูตาราง 2, 6, 12, 18 ในภาคผนวก ค) สำหรับผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานราชการเพื่ออนาคตนั้นปรากฏเพียงแต่ในกลุ่มข้าราชการอายุมาก และกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อยเท่านั้น (ดูตาราง 32 ในภาคผนวก ค)

สรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลจากการฝึกการควบคุมตนเองมากที่สุดคือแก่กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย โดยได้รับผลจากการฝึกจิตใจ 3 ด้าน ใน 5 ด้าน รองลงมาได้แก่กลุ่มข้าราชการชายที่การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงจิตใจ 2 ด้าน ใน 5 ด้าน และอีก 8 กลุ่ม ได้รับผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อจิตใจ 1 ด้าน ใน 4 ด้าน

ส่วนผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมการทำงานนั้นปรากฏดังนี้ คือ ผลต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตปรากฏชัดในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ข้าราชการที่มีการศึกษาคำ ข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 2 และข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจคำ โดยไม่พบผลเช่นนี้ในกลุ่มประเภททรงกันขาม (ดูตาราง 34 ในภาคผนวก ค) ผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองปรากฏชัดในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ได้น้อย ข้าราชการที่มีอายุมาก ข้าราชการที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองมาก และข้าราชการที่มีรายได้พิเศษน้อย (ดูตาราง 43 ในภาคผนวก ค) ผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานปรากฏชัดในกลุ่มข้าราชการที่มีรายได้พิเศษน้อย ข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อยและข้าราชการที่เพิ่งจบการศึกษา (ดูตาราง 49 ในภาคผนวก ค) ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานนั้นพบว่าผลของการฝึกการควบคุมตนเอง

ปรากฏชัดในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ข้าราชการที่มีรายได้พิเศษน้อย ข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย ข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจต่ำ ข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย และข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย (ดูตาราง 52 ใน ภาคผนวก ก)

สรุปผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมได้ดังนี้ คือ การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมในกลุ่มรวม 2 ใน 4 ด้าน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรายงานโดยหัวหน้า การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน 3 ด้าน ใน 4 ด้าน ในข้าราชการ 2 กลุ่ม คือ ในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ข้าราชการที่มีรายได้พิเศษน้อย และในข้าราชการอีก 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย และข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจน้อยนั้น การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงาน 2 ใน 4 ด้าน

ในส่วนนี้จึงสรุปผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อจิตใจได้ดังต่อไปนี้คือ การฝึกการควบคุมตนเองให้ผลในกลุ่มรวมต่อจิตใจ 4 ด้าน และพฤติกรรม 2 ด้าน สำหรับในกลุ่มย่อยนั้น การฝึกการควบคุมตนเองให้ผลต่อจิตใจ 3 ด้าน และต่อพฤติกรรม 3 ด้าน ในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ให้ผลต่อจิตใจ 2 ด้าน และพฤติกรรม 1 ด้าน ในกลุ่มข้าราชการอายุมาก ส่วนในกลุ่มข้าราชการที่มีรายได้พิเศษน้อยนั้นปรากฏว่าการฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลต่อจิตใจ แต่ส่งผลถึงพฤติกรรม 3 ด้าน และในข้าราชการอีก 4 กลุ่ม คือ ข้าราชการอายุมาก ข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย ข้าราชการที่เพิ่งจบการศึกษา และข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้มากนั้น การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงจิตใจ 1 ด้าน และพฤติกรรม 1 ด้าน

นอกเหนือจากผลที่ได้กล่าวมาแล้ว การวิจัยนี้ยังพบผลอีกว่าในกลุ่มข้าราชการที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเองนั้น การควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึกทำนายการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 2 หลังการฝึกได้ 66 เปอร์เซ็นต์ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึก และการควบคุมตนเองวัด

ครั้งที่ 2 หลังการฝึก พบว่า คะแนนการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึกยิ่งสูง
เท่าใด คะแนนการควบคุมตนเองจากการวัดครั้งที่ 2 จะสูงมากเท่านั้น (ค่าอาร์ =
.81) นอกจากนั้นลักษณะมุ่งอนาคตวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึกยังทำนายลักษณะมุ่งอนาคต
วัดครั้งที่ 2 หลังการฝึกในกลุ่มนี้ได้ 73 เปอร์เซ็นต์ (ค่าอาร์ = .62) แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ทำนายพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตได้ 13 เปอร์เซ็นต์
(ค่าอาร์ = .36) การควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึกทำนายพฤติกรรมการ
ทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้ 15 เปอร์เซ็นต์ (ค่าอาร์ = .40)
และอายุราชการทำนายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้ 22 เปอร์เซ็นต์
(ค่าอาร์ = .22)

ผลการวิจัยในส่วนนี้จึงสรุปได้ว่าการฝึกการควบคุมตนเองกระตุ้นการควบคุม
ตนเอง และลักษณะมุ่งอนาคตโดยส่งผลในระยะยาว การฝึกการควบคุมตนเองกระตุ้น
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้ทำนายพฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต และ
การควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึกทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและ
ควบคุมตนเอง และการฝึกการควบคุมตนเองยังส่งผลให้ข้าราชการที่มีอายุราชการมาก
มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดี

ผลของการฝึกการควบคุมตนเองโดยรวมแล้วจึงสรุปได้ดังนี้ คือ การฝึกการ
ควบคุมตนเองได้ผลในกลุ่มรวมคือจิตใจ 4 ด้าน คือ ลักษณะมุ่งอนาคตวัดทั้ง 2 ครั้ง
และการควบคุมตนเองวัดทั้ง 2 ครั้ง และให้ผลกับพฤติกรรมในกลุ่มรวม 2 ด้าน คือ
พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน
ซึ่งรายงานโดยหัวหน้า แต่การฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลกับทัศนคติต่อการมุ่งทำงาน
ราชการเพื่ออนาคตและพฤติกรรมการทำงานอีก 2 ด้าน

การฝึกการควบคุมตนเองให้ผลกับจิตใจและพฤติกรรม 6 ด้าน ในกลุ่มข้าราชการ
ที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ให้ผลกับจิตใจและพฤติกรรม 3 ด้าน ในกลุ่มข้าราชการอายุมาก
และข้าราชการรายได้พิเศษน้อย

การฝึกการควบคุมตนเองทำให้ลักษณะมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 หลังการฝึกและการควบคุมตนเองครั้งที่ 1 หลังการฝึก ทำนายลักษณะมุ่งอนาคตครั้งที่ 2 หลังการฝึก และการควบคุมตนเองครั้งที่ 2 หลังการฝึกได้ 66 - 73 เปอร์เซ็นต์ ความล่าช้า

การฝึกการควบคุมตนเองทำให้แรงจูงใจไม่สัมพันธ์ทำนายพฤติกรรม การเตรียมตัวเพื่อการทํางานในอนาคตได้ 13 เปอร์เซ็นต์ และการมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 หลังการฝึกทำนายพฤติกรรมทํางานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองได้ 15 เปอร์เซ็นต์ และอายุราชการทำนายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทํางานได้ 22 เปอร์เซ็นต์ แต่ไม่มีตัวแปรที่ทำนายทัศนคติต่อการมุ่งทํางานราชการเพื่ออนาคตและพฤติกรรมทํางานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานได้

ผลของการฝึก 2 ด้านต่อจิตใจและพฤติกรรม ในการวิจัยนี้ได้สุ่มข้าราชการใหม่จำนวน 30 คน ให้เข้ารับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองอย่างต่อเนื่องกัน ทำให้กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ได้รับการฝึกในปริมาณ 100 เปอร์เซ็นต์ในขณะที่กลุ่มอื่นอีก 2 กลุ่มได้รับการฝึกเพียง 50 เปอร์เซ็นต์ และกลุ่มควบคุมได้รับการฝึก 0 เปอร์เซ็นต์ ผลของการฝึก 2 ด้าน ปรากฏดังนี้คือ การฝึก 2 ด้านส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 หลังการฝึกในกลุ่มข้าราชการชาย โดยที่การฝึกการมุ่งอนาคต หรือการฝึกการควบคุมตนเองเพียงอย่างเดียวไม่ก่อให้เกิดลักษณะมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 หลังการฝึกสูงกว่ากลุ่มควบคุมแต่อย่างใด (ดูตาราง 2 และ 3 ในภาคผนวก ค) ในกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 พบว่าการฝึก 2 ด้านให้ผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 หลังการฝึก และผลนี้เท่ากับการฝึกการมุ่งอนาคตอย่างเดียว แสดงว่าการฝึกการควบคุมตนเองจะได้ผลก็ต่อเมื่อได้มีการฝึกการมุ่งอนาคตมาแล้ว ส่วนผลของการฝึก 2 ด้านต่อลักษณะมุ่งอนาคตครั้งที่ 2 หลังการฝึกนั้นพบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยอีก 3 กลุ่มคือ กลุ่มข้าราชการอาญน้อย กลุ่มข้าราชการอาญราชการน้อย และข้าราชการเงินเดือนน้อย ในขณะที่กลุ่มเปรียบเทียบไม่พบผลเช่นนี้ ผลของการฝึก 2 ด้านต่อการควบคุมตนเอง

ครั้งที่ 1 ปรากฏในกลุ่มข้าราชการชาย ข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย และข้าราชการเงินเดือนน้อย โดยการฝึก 2 คำน ให้ผลเท่ากับการฝึกการควบคุมตนเองอย่างเดียว และมากกว่ากลุ่มควบคุม ส่วนในกลุ่มข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานใค้่น้อยนั้น จะต้องฝึก 2 คำนเท่านี้จึงจะทำให้การควบคุมตนเองครั้งที่ 1 หลังการฝึกแตกต่างจากกลุ่มควบคุม

ผลของการฝึก 2 คำนต่อการควบคุมตนเองในระยะยาว (ครั้งที่ 2 หลังการฝึก) ปรากฏในกลุ่มรวมและกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย และข้าราชการเงินเดือนน้อย ส่วนในกลุ่มย่อยอีก 7 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการชาย ข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย ข้าราชการที่มีการศึกษาต่ำ ข้าราชการที่จบการศึกษามานาน ข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานใค้่น้อย และกลุ่มข้าราชการที่มีรายได้พิเศษน้อยนั้น การฝึก 2 คำนให้ผลต่อการควบคุมตนเองในระยะยาว เท่ากับการฝึกการควบคุมตนเองอย่างเดียว และสูงกว่ากลุ่มควบคุม

การฝึก 2 คำนนี้ไม่ปรากฏผลต่อทัศนคติต่อการมุ่งงานราชการเพื่ออนาคตในกลุ่มใดเลย

สรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลจากการฝึก 2 คำนที่ขบจิตใจ ได้แก่ กลุ่มข้าราชการชาย และกลุ่มข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานใค้่น้อย ได้รับผลของการฝึกต่อการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองที่หลังการฝึก และในกลุ่มที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อย การฝึก 2 คำนให้ผลต่อการควบคุมตนเองในระยะยาวและมากกว่ากลุ่มควบคุม แสดงว่าผลการฝึกการควบคุมตนเองเสื่อมในระยะยาวในกลุ่มนี้

ผลของการฝึก 2 คำนที่พฤติกรรมปรากฏดังนี้ คือ การฝึก 2 คำนให้ผลต่อพฤติกรรมเท่ากับการฝึกการมุ่งอนาคตหรือการฝึกการควบคุมตนเองอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวก่อนพฤติกรรม 2 คำน คือ พฤติกรรมการเสริมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตและพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย เงินเดือนน้อย และกลุ่มข้าราชการความพร้อมทางจิตใจต่ำ

นอกจากนี้ยังพบว่า ในกลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ด้านนี้ ลักษณะมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 หลังการฝึกและจำนวนปีที่สำเร็จการศึกษารวมกันทำนายลักษณะมุ่งอนาคตในระยะยาวได้ 68 เปอร์เซ็นต์ (ค่าอาร์ = .55 และ - .16) ซึ่งแสดงว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึกสูงและมีจำนวนปีที่จบการศึกษาน้อย เป็นผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตจากการวัดครั้งที่ 2 สูง และนอกจากนี้ก็ยังพบว่า การควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึก ระดับการศึกษา อัตราเงินเก็บ และจำนวนผู้พึ่งพิง ร่วมกันทำนาย การควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 2 หลังการฝึกได้ 84% (ค่าอาร์ = .59, .21, - .21 และ .20 ตามลำดับ) และจำนวนปีที่จบการศึกษาทำนายพฤติกรรมกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคตได้ 20 เปอร์เซ็นต์ (ค่าอาร์ = - .26) และไม่มีตัวแปรใดสามารถทำนายทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคตและพฤติกรรมอีก 3 ด้าน ในกลุ่มนี้ได้

จึงสรุปผลของการฝึก 2 ด้านต่อจิตใจและพฤติกรรมได้ทั้งนี้คือ การฝึก 2 ด้านให้ผลต่อการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองในระยะยาวเท่ากับการฝึกด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การฝึก 2 ด้านไม่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคตและพฤติกรรมการทำงาน ด้านใดเลย การฝึก 2 ด้าน ความรู้กันนี้จะได้สะท้อนใจกับกลุ่มข้าราชการชายและกลุ่มข้าราชการที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อย

สรุปผลของการฝึกทั้ง 3 สภาวะต่อจิตใจและพฤติกรรมได้ดังนี้ คือ

การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของข้าราชการเงินเคื่อนน้อยทั้ง 9 คำน และส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรม 4 ใน 9 คำน ของข้าราชการอีก 3 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการ ที่มีการศึกษาต่ำ กลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย และกลุ่มข้าราชการที่ทำงานทรงกัษ นิสัยน้อย

การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของข้าราชการที่ทำงานตรงกัน
นี้สัณย 6 คำน จาก 9 คำน และข้าราชการกลุ่มนี้ได้รับผลจากการฝึกการมุ่งอนาคตด้วย
อย่างชัดเจน ส่วนข้าราชการอีก 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการที่อายุมาก และมีรายได้ที่แน่นอน
ได้รับผลจากการฝึกการควบคุมตนเองใน 3 คำน จาก 9 คำน

การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลดีต่อกลุ่มข้าราชการ โดยรวมอย่างชัดเจนกว่าการฝึกการควบคุมตนเองและยังพบว่าการฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานราชการ เพื่ออนาคตในขณะที่การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

การฝึก 2 ด้านในผลลัพธ์ในกลุ่มข้าราชการ 2 ประเภท คือ ข้าราชการชาย และข้าราชการที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อย

ในกลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตนั้น สามารถทำนายทัศนคติต่อการปฏิบัติงานราชการ เพื่ออนาคตด้วยลักษณะมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 หลังการฝึก และสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานด้วยแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

ในกลุ่มฝึกการควบคุมตนเอง สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองด้วยการควบคุมตนเองครั้งที่ 1 หลังการฝึก สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเพื่อการทำงานในอนาคตด้วยแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยอายุราชการ

ในกลุ่มฝึก 2 ด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานในอนาคตด้วยจำนวนปีที่ยัง

แสดงให้เห็นว่า การฝึกด้วยเนื้อหาต่างกัน (มุ่งอนาคตหรือควบคุมตนเอง) ให้ผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมต่างกัน ครบทุกตัวแปรตามที่ศึกษา และยังพบผลในระยะยาวของการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองในระดับที่น่าพอใจ

ประเภทของข้าราชการที่ได้รับผลต่าง ๆ จากการฝึก

ในการสรุปและอภิปรายผลเกี่ยวกับประเภทของข้าราชการที่ได้รับผลต่าง ๆ จากการฝึกนั้นจะแยกกล่าวเป็น 2 ส่วน คือ ข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกมากและข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกน้อย และในแต่ละส่วนก็จะกล่าวถึงผลของการฝึกในสภาวะต่าง ๆ

5 สภาวะที่จิตใจและผลต่อพฤติกรรมตามลำดับ ดังนี้

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจมาก ผลของการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจนั้น ปรากฏผลดีในกลุ่มข้าราชการต่อไปนี้คือ กลุ่มข้าราชการอายุมาก และ จบการศึกษามานาน ซึ่งถือเป็นกลุ่มข้าราชการที่มีคุณภาพค่อนข้างต่ำ ซึ่งหมายความว่าผลของการฝึกในผลดีกับจิตใจทั้ง 5 ด้าน คือ การมุ่งอนาคตทัศนคติ ควบคุมตนเองทัศนคติ การมุ่งอนาคต ทัศนคติในระยะยาว การควบคุมตนเองทัศนคติในระยะยาว และทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคต ส่วนในกลุ่มอายุน้อยและเข้าทำงานแล้วนั้น ผลของการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจ ปรากฏเพียง 3 ด้าน คือ ในกลุ่มอายุน้อยและเข้าทำงานแล้วนั้นไม่ปรากฏผลของการฝึกต่อการควบคุมตนเองทั้งทัศนคติหลังการฝึกและทัศนคติในระยะยาว กลุ่มข้าราชการประเภทที่สองที่ได้รับผลดีจากการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจคือ กลุ่มข้าราชการ เงินเดือนน้อย งานตรงกับนิสัยน้อย และทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าพอใจ ก็ได้รับผลดีจากการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจทั้ง 5 ด้าน ส่วนในกลุ่มทรงกันชนที่แบ่งควยทั่วแปรเกี่ยวกับการฝึกส่งผลดีต่อจิตใจน้อยถึงปานกลาง (0 - 3 ด้าน) กลุ่มข้าราชการประเภทที่สามที่ได้รับผลดีจากการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจคือ กลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย (5 เดือน และต่ำกว่า) ซึ่งถือเป็นกลุ่มข้าราชการที่ยังไม่มีลักษณะแข็งชินต่อการพัฒนาที่ได้รับผลดีของการฝึกต่อจิตใจทั้ง 5 ด้าน เช่นกัน ส่วนกลุ่มทรงกันชนให้ผลปานกลาง (3 ด้าน) และข้าราชการกลุ่มสุดท้ายที่ได้รับผลดีจากการฝึกคือ กลุ่มข้าราชการ สังกัดกระทรวง กลุ่ม 1 (ศึกษา เกษตร มหาคไทย สาธารณสุข) ซึ่งเป็นกลุ่มที่จิตวิสัยสภาพการทำงานที่มีโอกาสสัมผัสกับประชาชนและให้บริการ ประชาชนมาหาข้าราชการ สังกัดกระทรวง กลุ่ม 2 (พาณิชย์ คมนาคม คลัง ส่วนกันยาก)

สรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลดีจากการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจมากที่สุดคือ ได้รับผลต่อจิตใจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ เงินเดือนน้อย รองลงมาคือการฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย และที่ส่งผลต่อจิตใจ 2 ด้านคือ ลักษณะมุ่งอนาคตทัศนคติครั้งที่ 1 และทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคต ได้แก่ กลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย นอกจากนั้นยังพบว่าผลการฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อการควบคุมตนเองทั้ง 2 ระยะที่ทัศนคติในหลายกลุ่มที่กล่าวไปแล้ว

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการมุ่งอนาคตของพฤติกรรมมาก กลุ่มข้าราชการประเภทแรกที่ได้รับผลคือการฝึกการมุ่งอนาคตของพฤติกรรมคือ การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงพฤติกรรม 3 - 4 ด้าน ได้แก่ กลุ่มข้าราชการระดับที่ทำงานประเภทใช้ทักษะไม่ใช่เป็นงานวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งได้แก่กลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาค่ำ เงินเดือนน้อย และทำงานวิชาการน้อย โดยการฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความคุมตนเอง พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามรายงานของหัวหน้าใน 2 กลุ่มแรก และส่งผลถึงพฤติกรรม 3 ด้านในกลุ่มที่ทำงานวิชาการน้อย ส่วนในกลุ่มตรงกันข้ามที่แบ่งตามตัวแปรเดียวกันนั้นปรากฏผลน้อยถึงปานกลาง (0 - 2 ด้าน) กลุ่มข้าราชการประเภทที่สองที่ได้รับผลคือการฝึกการมุ่งอนาคตของพฤติกรรมมากคือ กลุ่มข้าราชการที่มีคุณภาพค่อนข้างสูงซึ่งได้แก่ กลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจสูงจบการศึกษาแล้ว เขาทำงานได้เร็ว และมีรายได้เพิ่มมากโดยการฝึกส่งผลถึงพฤติกรรม 4 ด้าน ในกลุ่มเขา งานเร็ว และ 3 ด้าน ในอีก 2 กลุ่ม ส่วนกลุ่มตรงกันข้ามตามตัวแปรเดียวกันนั้นการฝึกส่งผลน้อยถึงปานกลาง (1 - 2 ด้าน) ประเภทที่สามได้แก่กลุ่มข้าราชการที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าภาคภูมิใจ คือกลุ่มที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อยและนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้น้อย โดยการฝึกส่งผลถึงพฤติกรรม 3 ด้าน ส่วนกลุ่มตรงกันข้ามได้รับผลจากการฝึกปานกลาง ประเภทที่สี่คือ กลุ่มข้าราชการที่ยังมีลักษณะแข็งขันต่อการพัฒนาน้อย ซึ่งได้แก่ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย และประเภทห้าคือ ข้าราชการที่ทำงานในสภาพที่ต้องให้บริการหรือติดต่อกับประชาชนมาก โดยในสองประเภทนี้การฝึกส่งผลถึงพฤติกรรม 3 ใน 4 ด้าน ในขณะที่กลุ่มตรงกันข้ามตามตัวแปรเดียวกันนั้นได้รับผลจากการฝึกปานกลาง (2 ด้าน)

สรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลดีจากการฝึกการมุ่งอนาคตของพฤติกรรมมาก คือ กลุ่มข้าราชการระดับที่ทำงานประเภทใช้ทักษะคือทำงานวิชาการน้อย กลุ่มข้าราชการที่มีคุณภาพค่อนข้างสูง กลุ่มข้าราชการที่มีสภาพการทำงานไม่น่าพอใจ กลุ่มข้าราชการที่ยังแข็งขันต่อการพัฒนาน้อย และกลุ่มข้าราชการที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชน

ในส่วนนี้จึงสามารถสรุปผลของการฝึกมุ่งอนาคตต่อจิตใจและพฤติกรรมของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้ คือ กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลดีต่อการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจและพฤติกรรมมากที่สุดคือ กลุ่มข้าราชการเงินเดือนน้อย โดยได้รับผลของการฝึกต่อจิตใจและพฤติกรรมทุกด้าน รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการอายุมากพบผลต่อจิตใจ 5 ด้าน และผลต่อพฤติกรรม 3 ด้าน ส่วนในกลุ่มข้าราชการที่เพิ่งเข้าทำงานและมีความรับผิดชอบในระดับต่ำ มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าพอใจ และต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชนนั้นการฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงจิตใจทุกด้านและส่งผลถึงพฤติกรรม 2 ด้าน

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อจิตใจมาก ผลของการฝึกการควบคุมตนเองนั้น ปรากฏผลดีในกลุ่มข้าราชการต่อไปนี้คือ กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ซึ่งพบว่าการฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงจิตใจ 5 ด้าน คือ ลักษณะมุ่งอนาคตทัศนคติหลังการฝึก การควบคุมตนเองทัศนคติหลังการฝึก ลักษณะมุ่งอนาคตทัศนคติในระยะยาว การควบคุมตนเองทัศนคติในระยะยาว และทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต และในกลุ่มข้าราชการอายุมากซึ่งพบว่าการฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อจิตใจทั้ง 5 ด้าน เช่นเดียวกัน ส่วนในกลุ่มทรงกันชนที่แบ่งควยตัวแปร เทียบกับพบผลเพียง 3 ด้าน ส่วนในข้าราชการอีก 6 กลุ่ม คือ ข้าราชการชาย ข้าราชการน้อย สังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 ทำงานวิชาการน้อย และเพิ่งจบการศึกษาและนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้น้อยนั้น การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลถึงจิตใจ 4 ด้าน คือลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองทั้งทัศนคติหลังการฝึกและทัศนคติในระยะยาว ส่วนในกลุ่มทรงกันชนที่แบ่งตามตัวแปร เดียวกันนั้นได้รับผลจากการฝึกต่อจิตใจ 3 ด้าน เหมือน ๆ กัน

สรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลดีจากการฝึกการควบคุมตนเองต่อจิตใจมากที่สุดคือ กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย และกลุ่มข้าราชการชาย

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมมาก การฝึกการควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมปรากฏผลดีในกลุ่มต่อไปนี้คือ กลุ่มข้าราชการที่มีรายได้น้อย โดยการฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อพฤติกรรม 4 ด้าน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการ

ทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความทุ่มตนเอง พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานรายงานโดยหัวหน้า ส่วนในกลุ่มที่มีรายได้พิเศษมากนั้นการฝึกการ ความทุ่มตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบ การเตรียมตัวเพื่ออนาคตเพียงด้านเดียว ในกลุ่มข้าราชการที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าพอใจ คือ ทำงานตรงกันข้ามกันเล็กน้อย และในกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อยนั้นการฝึกการ ความทุ่มตนเอง ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงาน 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการทำงานแบบการ เตรียมตัวเพื่ออนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความทุ่มตนเอง และการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานรายงานโดยหัวหน้า ส่วนในกลุ่มตรงกันข้ามที่แบ่งตามตัวแปรเดียวกัน ปรากฏผลของการฝึกการ ความทุ่มตนเองน้อยในปริมาณที่แตกต่างกันไป

สรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการที่ไ้รับผลดีจากการฝึกการ ความทุ่มตนเองต่อพฤติกรรมมากที่สุด คือ กลุ่มข้าราชการที่มีรายได้น้อยและมีสภาพการทำงานที่ไม่น่าพอใจ

สรุปผลของการฝึกการ ความทุ่มตนเองต่อจิตใจและพฤติกรรมได้ว่า กลุ่มข้าราชการที่ไ้รับผลดีจากการฝึกการ ความทุ่มตนเองต่อจิตใจและพฤติกรรมมากที่สุดคือ กลุ่มข้าราชการที่ ทำงานตรงกันข้ามกันเล็กน้อยและกลุ่มข้าราชการที่มีรายได้มาก โดยไ้รับผลของการฝึกต่อจิตใจและ พฤติกรรมรวม 8 ด้าน รองลงมาไ้แก่กลุ่มข้าราชการเงินเดือนน้อยและอายุมาก ซึ่งไ้รับ ผลของการฝึกต่อจิตใจและพฤติกรรม 7 ด้าน

กลุ่มข้าราชการที่ไ้รับผลของการฝึก 2 ด้านต่อจิตใจมาก กลุ่มข้าราชการประเภทแรก ที่ไ้รับผลของการฝึก 2 ด้านต่อจิตใจมากคือ กลุ่มข้าราชการชายโดยการฝึก 2 ด้านส่งผลถึง จิตใจ 4 ด้าน คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการ ความทุ่มตนเองจากการวัดทั้ง 2 ครั้ง หลังการฝึก ส่วนในกลุ่มข้าราชการหญิงนั้นการฝึกส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตในระยะยาว กลุ่มข้าราชการ ประเภทที่สองที่ไ้รับผลดีจากการฝึก 2 ด้านต่อจิตใจมากคือมีสภาพการทำงานที่ไม่น่าพอใจคือ มีเงินเดือนน้อยและนำความรู้ไปใช้ในการทำงานไ้เล็กน้อยโดยไ้รับผลดีจากการฝึกต่อจิตใจ 3 ด้าน คือ ลักษณะมุ่งอนาคตวัดในระยะยาวและการ ความทุ่มตนเองจากการวัดทั้ง 2 ครั้ง ส่วนในกลุ่ม ตรงกันข้ามที่แบ่งตามตัวแปรเดียวกันนั้นไ้ผลน้อยมาก (0 - 1 ด้าน) อีกประเภทหนึ่งคือ

ข้าราชการระดับที่ทำงานประเภทใช้ทักษะ คือ กลุ่มการศึกษาทำ ทำงานวิชาการน้อย และอายุราชการน้อย ได้รับผลจากการฝึก 2 - 3 คำน ในขณะที่กลุ่มตรงกันข้ามที่แบ่งตาม ทัวแปรเดียวกันได้รับผลจากการฝึกน้อยมาก (0 - 1 คำน)

สรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลจากการฝึก 2 คำนมากที่สุดแก่กลุ่มข้าราชการชาย กลุ่มข้าราชการที่มีสภาพการทำงานไม่น่าพอใจ และกลุ่มข้าราชการระดับต่ำ

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึก 2 คำนต่อพฤติกรรมมาก ประเภทแรกได้แก่ กลุ่มข้าราชการที่มีสภาพการทำงานไม่น่าพอใจ คือกลุ่มเงินเดือนน้อย นำความรู้นไปใช้ได้น้อย และทำงานตรงกับนิสัยน้อยโดยได้รับผลของการฝึก 2 คำนต่อพฤติกรรม 2 - 3 คำน ยกเว้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ซึ่งในกลุ่มตรงกันข้ามที่แบ่งตาม ทัวแปรเดียวกันได้รับผลน้อยมาก (0 - 1 คำน) แตกต่างกับ ประเภทที่สองคือกลุ่มข้าราชการที่มีคุณภาพค่อนข้างต่ำ คือ มีความพร้อมทางจิตใจน้อยซึ่งได้รับผลจากการฝึกต่อพฤติกรรม 3 คำน ยกเว้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ส่วนกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจสูงนั้นไม่ได้รับผลของการฝึกต่อพฤติกรรมเลย ประเภทที่สามคือกลุ่ม ข้าราชการที่ทำงานช้าโดยได้รับผลของการฝึกต่อพฤติกรรม 2 คำน คือ พฤติกรรมการ เหมียวัวเพื่อการทำงานในอนาคต และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานรายงานโดย หัวหน้าโดยที่กลุ่มข้าราชการที่เข้าทำงานช้าคือจบการศึกษามานานกว่าไม่ได้รับผลจากการฝึก 2 คำนต่อพฤติกรรมเลย

สรุปได้ว่ากลุ่มที่ได้รับผลจากการฝึก 2 คำนต่อพฤติกรรมมากที่สุดคือ กลุ่มข้าราชการที่มี สภาพการทำงานไม่น่าพอใจ กลุ่มข้าราชการที่มีคุณภาพค่อนข้างต่ำ และกลุ่มข้าราชการที่ได้ งานทำเร็ว

จึงสรุปผลของการฝึก 2 คำนต่อจิตใจและพฤติกรรมได้ว่า กลุ่มที่ได้รับผลของการฝึก 2 คำนต่อจิตใจและพฤติกรรมมากที่สุดคือ กลุ่มข้าราชการที่มีสภาพการทำงานไม่น่าพอใจ ได้แก่ กลุ่มข้าราชการเงินเดือนน้อย นำความรู้นไปใช้ได้น้อย และทำงานตรงกับนิสัยน้อย รองลงมา ได้แก่กลุ่มข้าราชการชาย และกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจต่ำ

จากผลของการฝึกทั้ง 3 สภาวะที่ได้อภิปรายมาแล้วนั้นสรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการที่ ได้รับผลจากการฝึกทั้ง 3 สภาวะคือจิตใจและพฤติกรรมมากที่สุดคือกลุ่มข้าราชการเงินเดือน น้อย และการทำงานตรงกับอุปนิสัยน้อย หรือสภาพการทำงานไม่น่าพึงพอใจ รองลงมาคือ

กลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย เข้าทำงานเร็ว รายได้พิเศษน้อยและความพร้อมทางจิตใจต่ำ รองลงมาอีกได้แก่กลุ่มข้าราชการชาย อายุมาก นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้น้อย และทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อย และรองลงมาอีกได้แก่กลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 (ศึกษา เกษตร มหาดไทย สาธารณสุข) อันดับต่อมาคือกลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย ทำงานสำเร็จด้วยตนเองมาก และมีรายได้พิเศษสูง กลุ่มที่เหลือนอกนั้นได้ผลในระดับต่ำ จากการที่พบว่ากลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลดีจากการฝึกมากที่สุดคือ กลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย และกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย จึงได้ทำการเปรียบเทียบของคะแนนจิตลักษณะก่อนการฝึกด้วยการทดสอบค่าที เพื่อที่จะดูว่ากลุ่มข้าราชการเหล่านี้กับกลุ่มตรงกันข้ามที่แบ่งด้วยตัวแปรเดียวกัน มีจิตลักษณะแตกต่างกันมาตั้งแต่เกิดหรือไม่ ผลปรากฏว่ากลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยมาก มีจิตลักษณะ 5 ใน 7 ด้านสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยน้อยมาแต่เกิดอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทนา บิลมาศ (จันทนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ 2529) ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ นั้นไม่พบว่าจิตลักษณะแตกต่างกันมาก่อน (ดูรายละเอียดในตาราง 62 - 64 ในภาคผนวก ค)

เมื่อพิจารณาผลของสภาวะการฝึกก็พบว่า การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลถึงจิตใจและพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมาได้แก่การฝึกการควบคุมตนเอง และการฝึก 2 ด้าน ตามลำดับ

การฝึกการมุ่งอนาคตให้ผลรวมมากกว่าการฝึกการควบคุมตนเองเป็นส่วนมากยกเว้นกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการมาก ทำงานตรงกับนิสัยน้อย นำความรู้ไปใช้ได้น้อย เงินเดือนมาก และรายได้พิเศษน้อย

การฝึกการควบคุมตนเองให้ผลรวมมากกว่าการมุ่งอนาคตในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการมาก เงินเดือนมาก และรายได้พิเศษน้อย

การฝึกการมุ่งอนาคตให้ผลรวมเท่ากับการฝึกการควบคุมตนเองในกลุ่มข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้มาก และทำงานตรงกับนิสัยน้อยและอายุมาก

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจน้อย การฝึกการมุ่งอนาคตส่งผลต่อจิตใจน้อยในกลุ่มข้าราชการประเภทต่าง ๆ ดังนี้ กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลจากการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจน้อยที่สุดคือกลุ่มข้าราชการที่เงินเดือนมาก (มากกว่า 2,300 บาท) โดยที่การฝึกการมุ่งอนาคตไม่ส่งผลต่อจิตใจด้านใดเลย แต่ข้าราชการที่เงินเดือนน้อยได้ผลดีทั้งหมด กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลจากการฝึกการมุ่งอนาคตน้อยเป็นรองลงมาคือกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยมาก โดยการฝึกไม่ส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตวัดกันที่หลังการฝึก และการควบคุมตนเองในระยะยาว และทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต แต่ส่งผลถึง

การมุ่งอนาคตที่ดีในระยะยาวและการควบคุมตนเองที่ดีหลังการฝึก ส่วนกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อยได้ผลดีทั้งหมด ส่วนข้าราชการอีก 4 ประเภท ที่ได้รับผลปานกลางคือการฝึกการมุ่งอนาคตไม่ส่งผลต่อการควบคุมตนเองทั้งวัดทันทีหลังการฝึกและในระยะยาว แต่ส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตทั้ง 2 ครั้ง และทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคตได้แก่ข้าราชการที่มีอายุราชการมาก (มากกว่า 5 เดือน) ข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลุ่ม 2 (คมนาคม ท้องถิ่น พณิชยการ สำนักนายกรัฐมนตรี) ข้าราชการที่จบการศึกษามาไม่นาน และข้าราชการที่ทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเองมาก ซึ่งเป็นข้าราชการที่ค่อนข้างมีคุณภาพและมีความภาคภูมิใจในงาน ในกลุ่มเปรียบเทียบที่แบ่งตามตัวแปรเดียวกันนี้ ได้ผลดีทุกด้าน ในกลุ่มข้าราชการอีก 3 ประเภทคือ ข้าราชการหญิง ข้าราชการอายุน้อย และข้าราชการที่มีการศึกษาสูงนั้นการฝึกการมุ่งอนาคตไม่ส่งผลต่อการควบคุมตนเองวัดทันทีหลังการฝึก แต่ส่งผลในระยะยาว ส่วนข้าราชการประเภทตรงกันข้ามนี้ได้อะไรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ส่วนข้าราชการอีก 2 ประเภท คือ ข้าราชการอายุน้อย และข้าราชการที่มีการศึกษาต่ำนั้นการฝึกมุ่งอนาคตไม่ส่งผลต่อการควบคุมตนเองวัดในระยะยาว แต่ส่งผลต่อการควบคุมตนเองวัดทันทีหลังการฝึก ซึ่งแสดงว่าใน 2 กลุ่มนี้ผลการฝึกจางหายไปเร็ว ควรจะมีการฝึกซ้ำหรือฝึกให้มากกว่านี้ ในข้าราชการอีก 4 ประเภทคือ ข้าราชการเงินเดือนมาก ทำงานตรงกันนิสัยมาก ทำงานวิชาการมาก และนำความรู้ไปใช้ได้น้อยที่สุดถือเป็นข้าราชการที่มีสภาพการทำงานที่น่าพอใจและทำงานที่ใช้วิชาชีพระดับสูงนั้นการฝึกการมุ่งอนาคตไม่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคต แต่กลุ่มเปรียบเทียบที่แบ่งตามตัวแปรเดียวกันนี้ ได้ผลดีต่อทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคต

สรุปได้ว่าข้าราชการที่ไม่ได้รับผลจากการฝึกการมุ่งอนาคตคือจิตใจทุกด้านคือข้าราชการที่เงินเดือนมาก รองลงมาคือข้าราชการที่ทำงานตรงกันนิสัยมาก ส่วนข้าราชการที่พบผลการฝึกในระยะสั้น 2 ประเภทคือ ข้าราชการระดับต่ำ ส่วนข้าราชการที่ต้องรอคอยผลในระยะยาวคือข้าราชการ 3 ประเภทได้แก่ ข้าราชการหญิง ข้าราชการอายุน้อย และข้าราชการที่มีการศึกษาสูง ในกลุ่มข้าราชการที่มีสภาพการทำงานที่น่าพอใจ 2 ประเภทนั้นปรากฏว่าการฝึกการมุ่งอนาคตไม่ส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคต และการฝึกการมุ่งอนาคตนี้ไม่ส่งผลต่อการควบคุมตนเองใน

ข้าราชการ 4 ประเภท ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบในระดับสูงและทำงานนาน คล้ายกับข้าราชการอีก 4 ประเภทที่การฝึกการมุ่งอนาคตไม่ส่งผลต่อทัศนคติในการมุ่งทำงาน ราชการ เพื่ออนาคตซึ่งเป็นข้าราชการที่ทำงานในวิชาชีพขั้นสูง

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการมุ่งอนาคตต่อพฤติกรรมน้อย การฝึกการมุ่ง อนาคตส่งผลต่อพฤติกรรมน้อยที่สุดในกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนมากโดยการฝึกการมุ่งอนาคต ไม่ส่งผลถึงพฤติกรรมใด ๆ ใน 4 ด้าน ในข้าราชการกลุ่มนี้ในขณะที่กลุ่มข้าราชการ เงินเดือน น้อยได้รับผลต่อพฤติกรรมทุกด้าน ในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการมากนั้นการฝึกการมุ่งอนาคต ไม่ส่งผลถึงพฤติกรรม 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรม การทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานรายงาน โดยหัวหน้า ในกลุ่มข้าราชการอีก 9 ประเภท คือ ทำงานตรงกับนิสัยมาก การศึกษาสูง นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้มาก ทำงานสำเร็จด้วยตนเองมาก จบการศึกษามานาน ความพร้อมทางจิตใจต่ำ สังกัดกระทรวงกลุ่ม 2 อายุราชการน้อยและรายได้พิเศษน้อยนั้น การฝึกการมุ่งอนาคตไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการรายงานของหัวหน้า ส่วนในข้าราชการอีก 6 ประเภทคือ อายุ ราชการมาก สังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้น้อย ทำงานสำเร็จ ด้วยตนเองน้อย รายได้พิเศษมากนั้นการฝึกการมุ่งอนาคตไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อ ประโยชน์ของหน่วยงาน ส่วนในกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจสูงนั้น การฝึกการมุ่ง อนาคตไม่ส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่รายงานโดยหัวหน้า

สรุปได้ว่าข้าราชการที่ไม่ได้รับผลจากการฝึกการมุ่งอนาคตต่อพฤติกรรมเลยคือ กลุ่มข้าราชการ เงินเดือนมาก รองลงมาคือข้าราชการที่ทำงานวิชาการมาก โดยการฝึกไม่ ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ด้าน ข้าราชการที่มีสภาพการทำงานน่าพอใจ และทำงานในงานวิชาชีพ ขั้นสูง ข้าราชการที่มีคุณภาพค่อนข้างต่ำ ซึ่งแยกได้เป็น 9 ประเภทนั้น การฝึกไม่ส่งผลถึง พฤติกรรม 2 ด้าน และในข้าราชการที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าพอใจทำงานมานาน ทำงานที่ มีโอกาสสัมผัสกับประชาชนมาก และมีรายได้พิเศษ ซึ่งมี 6 ประเภทนั้นการฝึกไม่ส่งผลถึง พฤติกรรม 1 ด้าน

จึงสรุปผลของกลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจและพฤติกรรมน้อยไต่ทั้งนี้คือ กลุ่มข้าราชการ เงินเดือนมากฝึกการมุ่งอนาคตแล้วไม่ไต่ผลก็เลย ทั้งต่อจิตใจ 5 ด้านและขอพฤติกรรม 4 ด้าน แต่กลุ่มเงินเดือนน้อยไต่ผลทั้ง 9 ด้าน รองลงมาอีก 4 กลุ่ม คือเป็นข้าราชการประเภทที่มีสภาพการทำงานไม่น่าพอใจ อายุน้อย เขาทำงานซ้ำและทำงานในกลุ่มกระทรวงที่มีโอกาสได้สัมผัสกับประชาชนมาก ซึ่งการฝึกมุ่งอนาคตไต่ผลก็ต่อจิตใจ แต่ไม่ไต่ผลก็ขอพฤติกรรม ส่วนในข้าราชการที่งานตรงกับนิสัยมากนั้น การฝึกการมุ่งอนาคตไม่ไต่ผลต่อจิตใจ (ไม่ไต่ผล 3 ใน 5 ด้าน) และไต่ผลปานกลางขอพฤติกรรม (ไม่ไต่ผล 2 ใน 4 ด้าน) ส่วนข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจ และพฤติกรรมปานกลางคือ ข้าราชการที่ทำงานในกระทรวงที่ไม่ค่อยมีโอกาสสัมผัสกับประชาชน ข้าราชการที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองมาก และข้าราชการที่อายุมาก และในอีก 5 กลุ่มคือ ข้าราชการที่อายุมาก ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย ข้าราชการที่เขาทำงานซ้ำ ข้าราชการชาย และข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจเท่านั้น ได้รับผลของการฝึกการมุ่งอนาคตต่อจิตใจมากแต่ได้รับผลการฝึกขอพฤติกรรมน้อย แผลของการฝึกการมุ่งอนาคตไต่ผลน้อยต่อจิตใจและมากขอพฤติกรรมนั้น มีอยู่กลุ่มเดียวคือข้าราชการที่เขาทำงานเร็วที่การฝึกการมุ่งอนาคตไม่ไต่ผลต่อการควบคุมตนเองไว้ทั้ง 2 ครั้ง แต่ไต่ผลขอพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อจิตใจน้อย การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อจิตใจน้อยในกลุ่มข้าราชการประเภทต่าง ๆ ทั้งนี้ คือ กลุ่มข้าราชการที่งานตรงกับนิสัยมากโดยการฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตไว้ทั้ง 2 ครั้ง และทัศนคติต่อการทำงานราชการเพื่ออนาคต แต่กลุ่มที่งานตรงกับนิสัยน้อยไต่ผลก็ทั้งหมด กลุ่มที่ได้รับผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อจิตใจน้อยรองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการอายุน้อยคือการฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลต่อการมุ่งอนาคตไว้ทั้งที่หลังฝึกและทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต แต่ในกลุ่มข้าราชการอายุมากไต่ผลก็ทั้งหมด ในกลุ่มข้าราชการอีก 7 ประเภทที่การฝึกไม่ส่งผลต่อการมุ่งอนาคตไว้ทั้งที่หลังฝึกและทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต คือกลุ่มข้าราชการหญิง กลุ่มข้าราชการอายุราชการมาก กลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1

กลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการมาก กลุ่มข้าราชการที่จบการศึกษามานาน และกลุ่มข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานไ้มาก กลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาสูง ส่วนกลุ่มตรงกันข้ามที่เบี่ยงตามหัวแปร เดียวกันนั้นการฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคตเพียงอย่างเดียว นอกจากกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำที่การฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลต่อลักษณะมุ่งอนาคตวิถีในระยะยาวและทัศนคติต่อการทำงานราชการ เพื่ออนาคต

สรุปผลของการฝึกการควบคุมตนเองที่ให้ผลน้อยต่อจิตใจนี้ก็คือ กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกต่อจิตใจน้อยที่สุดคือกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยมาก โดยการฝึกไม่ส่งผลต่อจิตใจ 3 ท่าน รองลงมาได้แก่กลุ่มข้าราชการอายุน้อยซึ่งการฝึกไม่ส่งผลต่อจิตใจ 2 ท่าน คือ การมุ่งอนาคตวิถีทันทีและทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการ เพื่ออนาคต ซึ่งผลเช่นเดียวกันนี้ปรากฏกับกลุ่มข้าราชการอีก 7 ประเภทซึ่งเป็นข้าราชการหญิง ข้าราชการที่ทำงานในงานวิชาชีพชั้นสูง ทำงานในกระทรวงที่มีโอกาสสัมผัสประชาชนน้อย และข้าราชการที่เข้าทำงานช้า

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมน้อย ข้าราชการกลุ่มที่การฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเลยนั้นคือข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 ข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ข้าราชการที่มีการศึกษาต่ำและข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจสูง ในข้าราชการอีก 10 ประเภท คือ ข้าราชการอายุน้อย ข้าราชการที่มีอายุราชการมาก ข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 2 ข้าราชการที่ทำงานวิชาการมาก ข้าราชการที่มีการศึกษาสูง ข้าราชการที่จบการศึกษามานาน ข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานไ้น้อย ข้าราชการที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองน้อย ข้าราชการที่มีเงินเคือมาก และข้าราชการที่มีรายได้พิเศษมากนัก การฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ท่าน คือ พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานซึ่งรายงานโดยหัวหน้า ส่วนข้าราชการอีก 3 ประเภทคือ ข้าราชการที่มีอายุมาก ข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานไ้มาก และข้าราชการที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองมาก การฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานซึ่งรายงาน

โดยหัวหน้า ส่วนในอีก 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย ข้าราชการที่ทำงาน
 วิชาการน้อย และข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจทำนุบำรุงการฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผล
 ท่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และพฤติกรรมการทำงานเพื่อ
 ประโยชน์ของหน่วยงาน ส่วนในข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง คือ ข้าราชการที่ทำงานสำเร็จ
 ควบคุมตนเองมาก การฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของ
 หน่วยงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานรายงานโดยหัวหน้า ส่วนในกลุ่ม
 ข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย การฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
 เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และกลุ่มข้าราชการที่เงินเดือนน้อยนั้นการฝึกการควบคุมตนเอง
 ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง

สรุปผลของกลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการควบคุมตนเองต่อจิตใจและพฤติกรรม
 น้อยคือ กลุ่มที่ไม่ได้รับผลเลยใดแก่ ข้าราชการที่ทำงานในกระทรวงที่มีโอกาสสัมผัสกับประชาชน
 มาก ข้าราชการที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าพึงพอใจ ข้าราชการที่จบการศึกษาต่ำ และ
 ข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจสูง ในกลุ่มข้าราชการอีก 10 ประเภทซึ่งได้แก่ข้าราชการ
 ประเภทที่ทำงานวิชาชีพชั้นสูง มีหน้าที่รับผิดชอบสูง และทำงานมานาน ข้าราชการที่เข้า
 งานช้า นั้น การฝึกการควบคุมตนเองไม่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ด้าน กลุ่มนอกนั้นการฝึกการ
 ควบคุมตนเองไม่ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงาน 2 ด้าน และต่ำกว่า

สรุปกลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลจากการฝึกการควบคุมตนเองต่อจิตใจและพฤติกรรม
 น้อยที่สุดคือ กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยมากโดยการฝึกไม่ส่งผลต่อจิตใจ (ไม่ได้อะไร
 3 ใน 5 ด้าน) และไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเลย รองลงมาคือกลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาต่ำ
 ซึ่งการฝึกการควบคุมตนเองได้อะไรค่อนข้างมากต่อจิตใจ (ไม่ได้อะไร 2 ใน 5 ด้าน) แต่ไม่
 ส่งผลต่อพฤติกรรมเลย ซึ่งผลปรากฏใกล้เคียงกับกลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจสูง
 และกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงกลุ่ม 1 ที่การฝึกไม่ส่งผลต่อจิตใจ 1 ด้าน และไม่ส่งผล
 ต่อพฤติกรรมเลย ในข้าราชการอีก 11 กลุ่ม ซึ่งเป็นข้าราชการประเภทที่ทำงานวิชาชีพ
 ระดับสูง 1 กลุ่ม รายได้สูง 2 กลุ่ม สภาพการทำงานไม่น่าพอใจ 2 กลุ่ม มีคุณภาพค่อนข้างต่ำ

2 กลุ่ม ข้าราชการชาย ข้าราชการที่ทำงานมานาน ข้าราชการที่อายุน้อย และทั้ง ข้าราชการที่ทำงานในกระทรวงที่ไม่ต้องสัมผัสกับประชาชนมากนัก นั้น การฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อจิตใจมาก (ไม่ส่งผล 1 ใน 4 คำน) และส่งผลต่อพฤติกรรมน้อย (ไม่ส่งผล 3 ใน 4 คำน)

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองต่อจิตใจน้อย การฝึกการมุ่งอนาคตควบคู่กับการฝึกการควบคุมตนเองส่งผลต่อจิตใจน้อยที่สุดในกลุ่ม ข้าราชการที่มีเงินเดือนมากโดยการฝึก 2 คำนควบคู่กันนี้ไม่ส่งผลต่อจิตใจเลย แต่ข้าราชการกลุ่มเงินเดือนน้อยได้รับผลค่อนข้างสูง กลุ่มที่ได้รับผลน้อยรองลงมาก็คือกลุ่มข้าราชการหญิง และกลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาสูง และกลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการมาก โดยที่กลุ่ม ข้าราชการหญิงนั้นการฝึก 2 คำนไม่ส่งผลต่อจิตใจ 4 คำน คือ การมุ่งอนาคตวัดทันทีหลังการฝึก การควบคุมตนเองวัดทั้ง 2 ครั้ง และทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต แต่กลุ่ม ข้าราชการชายได้รับผลดีสำหรับในกลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาสูง และกลุ่มข้าราชการที่อายุราชการมากนั้นการฝึก 2 คำนไม่ส่งผลต่อจิตใจเลย แต่กลุ่มเปรียบเทียบตามตัวแปรเดียวกันนั้น ใ้ผลบ้าง ในข้าราชการอีก 2 กลุ่มคือ ข้าราชการที่ทำงานวิชาการมากและข้าราชการที่นำ ความรู้ไปใช้ในการทำงานใ้มาทันนั้น การฝึก 2 คำนไม่ส่งผลถึงการมุ่งอนาคตวัดทันทีหลังการฝึก การควบคุมตนเองวัดทั้ง 2 ครั้ง และทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต แต่กลุ่ม เปรียบเทียบได้รับผลดีจากการฝึก

สรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลจากการฝึกการมุ่งอนาคตควบคู่กับการฝึกการควบคุมตนเองต่อจิตใจน้อยที่สุดคือ กลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนมาก รองลงมาได้แก่กลุ่มข้าราชการที่ ทำงานวิชาชีพชั้นสูง กลุ่มข้าราชการหญิง และกลุ่มข้าราชการที่ทำงานมานาน ความสำคัญ

กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลจากการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมน้อย กลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลของการฝึก 2 คำนต่อพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ กลุ่ม ข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจสูง โดยที่การฝึก 2 คำนนั้นไม่ส่งผลถึงพฤติกรรมใด ๆ เลย ส่วนกลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจต่ำนั้นได้ผลดี ในกลุ่มรอง ๆ ลงมาได้แก่กลุ่มข้าราชการที่ทำงาน

ทรงกัมนิสัยมากที่สุดการฝึก 2 คำน ไม่ส่งผลถึงพฤติกรรม 3 คำน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัว
เพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและความคุมตนเอง และการ
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานรายงานโดยหัวหน้า โดยที่กลุ่มที่ทำงานทรงกัมนิสัยน้อยนั้น
ได้รับผลจากการฝึก ส่วนในข้าราชการอีก 3 กลุ่มคือ ข้าราชการที่จบการศึกษามานาน
ข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานไม่มาก และข้าราชการที่เงินเดือนมากนั้นการฝึก
2 คำนไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมใด ๆ แต่กลุ่มเปรียบเทียบที่แบ่งโดยตัวแปรเดียวกันนั้นได้ผล
ปานกลาง

สรุปได้ว่ากลุ่มข้าราชการที่ได้รับผลจากการฝึกการมุ่งอนาคตควบคู่กับการฝึกการควบคุม
ตนเองคือจิตใจน้อยที่สุดคือ กลุ่มข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจสูง และรองลงมาได้แก่
กลุ่มข้าราชการประเภทที่มีสภาพการทำงานที่น่าพอใจ และทำงานวิชาชีพชั้นสูง

จากผลของการฝึกทั้ง 3 สภาวะที่ได้อภิปรายมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า กลุ่มข้าราชการที่
ได้รับผลจากการฝึกทั้ง 3 สภาวะน้อยที่สุดคือกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนมาก รองลงมาคือ
กลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการมาก และข้าราชการที่มีการศึกษาสูง รองลงมาอีกได้แก่
กลุ่มข้าราชการหญิงทำงานในกระทรวงที่มีโอกาสสัมผัสกับประชาชนน้อย ข้าราชการที่ทำงาน
วิชาชีพระดับสูง กลุ่มที่ได้รับผลน้อยอันดับต่อมาคือ ข้าราชการที่ทำงานทรงกัมนิสัยมาก และ
กลุ่มข้าราชการที่จบการศึกษามานาน ข้าราชการที่ทำงานสำเร็จด้วยตนเองมาก และ
ข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจสูง

เมื่อพิจารณาถึงสภาวะการฝึกก็สรุปได้ว่า การฝึก 2 คำน ในงานเดียวกัน
ส่วนใหญ่ส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมน้อยที่สุด (ไม่แตกต่างจากฝึกท่านเดียว) รองลงมาได้แก่
การฝึกการควบคุมตนเอง และการฝึกการมุ่งอนาคต ตามลำดับ

การฝึกการมุ่งอนาคตให้ผลรวมน้อยกว่าการฝึกการควบคุมตนเองในกลุ่มข้าราชการ
เงินเดือนมาก และกลุ่มรายได้พิเศษมาก

การฝึกการควบคุมตนเองให้ผลน้อยกว่าการฝึกการมุ่งอนาคตในเกือบทุกกลุ่มยกเว้น
ข้าราชการที่ทำงานวิชาการมาก กลุ่มทำงานทรงกัมนิสัยน้อย กลุ่มที่นำความรู้ไปใช้ไม่มาก
และกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนมาก

ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับทฤษฎีทุนไม่จริยธรรม กรอบทางวิชาการที่ได้ยึดเป็นหลักในการวิจัยคือ ทฤษฎีทุนไม่จริยธรรมซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปว่าจิตลักษณะที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลนั้น มีอยู่อย่างน้อย 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย เหตุผลเชิงจริยธรรม ทักษะที่คัดพอพฤติกรรมที่สังคมปรารถนาความเชื่ออำนาจในตน ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง แรงจูงใจได้สัมผัส สติปัญญา ประสิทธิภาพทางสังคม และสุขภาพจิต โดยเชื่อว่าผู้ที่มีจิตลักษณะหลายด้าน (ใน 8 ด้านที่กำหนดนี้) สูงมากเท่าใดก็จะเป็นผู้มีพฤติกรรมของคนที่ และคนเก่งมากขึ้นทั้งทางกายภาพและคุณภาพ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2531) ผลของการวิจัยนี้จึงสนับสนุนทฤษฎีทุนไม่จริยธรรมหลายประการ กล่าวคือในกลุ่มข้าราชการในที่มี ความพร้อมทางจิตใจสูงนั้นเมื่อพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตเพิ่มเข้าไป ปรากฏผลคืออย่างเด่นชัดต่อ พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ส่วนกลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจต่ำนั้น เมื่อพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตเพิ่มให้ก็ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว เพราะ ยังมีจิตลักษณะอื่น ๆ ที่สมควรจะพัฒนาอีกด้วย ผลส่วนนี้จึงสนับสนุนข้อทำนายจากทฤษฎีทุนไม่ จริยธรรมอย่างชัดเจน นอกจากนั้นยังพบผลของการฝึกการมุ่งอนาคตว่าส่งผลต่อทัศนคติต่อการ ทำงานราชการในอนาคต คือ ช่วยให้เกิดความพอใจในการทำงานราชการมากขึ้น การฝึก การมุ่งอนาคตจึงอาจใช้ทดแทนการพัฒนาทัศนคติของ ไปได้อีกด้วย

ส่วนการที่พบว่าการฝึกการควบคุมตนเองและการฝึก 2 ด้านรวมกันนั้น ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานถึง 3 ใน 4 ด้าน ในกลุ่มที่มีความพร้อมทางจิตใจต่ำมากกว่าในกลุ่มที่มีความ พร้อมทางจิตใจสูงนั้น อาจเป็นเพราะการฝึกการควบคุมตนเองเป็นการให้ทักษะวิธีการปรับ พฤติกรรมการทำงานซึ่งจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ได้ในกรณีที่ถูกฝึกนั้นขาดจิตลักษณะ บางประการ เช่น แรงจูงใจได้สัมผัสและความเชื่ออำนาจในตนที่กำหนดไว้ในทฤษฎีทุนไม่ จริยธรรม ส่วนผู้ที่มีความพร้อมทางจิตใจสูงนั้นมักจะเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะ 2 ประการ ดังกล่าว สูงอยู่แล้วแต่เดิม การฝึกการควบคุมตนเองจึงอาจจะเป็นการให้สิ่งที่มีอยู่แล้วแต่เดิมแล้ว จึงทำให้ถูกฝึกมีพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก

จากการที่พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองตัวเดียวที่จะส่งผลต่อการฝึกเป็นกั ทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงาน 3 ด้านในกลุ่มผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกเลยนั้นแสดงให้เห็นว่า

ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองนี้มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างชัดเจน

ผลจากการค้นพบดังกล่าวจึงให้การสนับสนุนทฤษฎีทุนไม่จริยธรรมว่ามีจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการทำงานราชการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง แรงจูงใจไปสัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตน

จึงสรุปได้ว่าการนำเอาทฤษฎีทุนไม่จริยธรรมมาเป็นกรอบความคิดในการวิจัยนี้ ทำให้มองเห็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการได้เด่นชัดขึ้น ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าการหาปัจจัยการพัฒนาจิตลักษณะด้านต่าง ๆ ที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมในผู้ที่ยังขาดอยู่ในสูงขึ้น จะส่งผลดีต่อพฤติกรรมการทำงานราชการได้ การพัฒนาจิตลักษณะของข้าราชการเพื่อให้ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงาน จึงควรพัฒนาจิตลักษณะในด้านที่ข้าราชการยังขาดอยู่ เพราะการพัฒนาจิตลักษณะที่ซ้ำซ้อนกับที่ข้าราชการมีสูงอยู่แต่เดิมแล้วนั้นไม่เกิดผลแต่อย่างใด

ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย

จากการศึกษาเปรียบเทียบการวิจัยนี้กับการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องเดียวกัน อาจกล่าวได้ว่าการวิจัยนี้มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการวิจัยอื่น ๆ ที่ตามมา คือ เป็นข้อดีของการวิจัยนี้ 3 ประการ คือ

ประการแรก การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนโดยใช้วิชาการ เป็นหลักในการกำหนดวิธีการพัฒนาและประเมินผล

ประการที่สอง ได้มีการศึกษาจิตลักษณะอื่น ๆ นอกเหนือจากจิตลักษณะที่ได้พัฒนา เพื่อคุณสมบัติของการฝึกทอจิตใจและพฤติกรรมในข้าราชการประเภทต่าง ๆ ทำให้สามารถศึกษาได้ละเอียดลึกซึ้งมากขึ้น

ประการที่สาม ได้มีการวัดผลการฝึกทอจิตใจและพฤติกรรมในลักษณะที่ใหญ่กว่าฝึกรายงานตนเอง และให้หัวหน้างานรายงานซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ส่วนข้อจำกัดของการวิจัยมี 3 ประการ คือ

ประการแรก ผู้วิจัยไม่สามารถกำหนดลักษณะของข้าราชการใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตามหลักวิชาการ แต่เป็นไปตามข้อกำหนดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จึงทำให้ข้าราชการใหม่บางประเภทมีน้อยไม่เพียงพอที่จะนำมาศึกษาเปรียบเทียบกันได้

ประการที่สอง วิธีการที่ใช้ในการฝึกข้าราชการใหม่ครั้งนี้เพิ่งใช้เป็นครั้งแรก ผู้รับผิดชอบในการฝึกอาจจะยังไม่มีประสบการณ์พอ ผลของการฝึกจึงอาจจะยังไม่ปรากฏเด่นชัดเท่าที่ควร

ประการที่สาม การให้หัวหน้ารายงานการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ถูกฝึกซึ่งเป็นลูกน้องนั้นอาจจะทำให้ได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์นัก เพราะผู้ถูกฝึกเป็นข้าราชการใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานได้ไม่นาน หัวหน้าจึงอาจจะไม่คุ้นเคยกับพฤติกรรมก่อนการฝึกอบรมของลูกน้อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไปมีรากฐานมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ที่ทำให้เกิดคำถามใหม่ ๆ ที่สืบเนื่องกัน ซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่สืบเนื่องไปจากการวิจัยนี้ ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไปมีดังนี้ คือ

ควรมีการทดลองพัฒนาจิตลักษณะด้านอื่น ๆ ในกลุ่มข้าราชการที่ไม่ได้รับผลจากการวิจัยนี้ เช่น พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะการทำงานราชการ เพื่อจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

การวิจัยอีกประเภทหนึ่งที่ควรจะทำต่อเนื่องจากการวิจัยนี้คือ ควรจะทำการติดตามผลการฝึกในระยะเวลาที่ยาวนานกว่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตามผลในด้านพฤติกรรม

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

ในการวิจัยนี้ได้ขอค้นพบเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหลายด้าน จึงสามารถนำมาเป็นรากฐานในการเสนอแนะในทางปฏิบัติได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก การคัดเลือกข้าราชการ เข้ารับการฝึกด้วยวิธีการฝึกที่ใช้ในการวิจัยนี้ ควรคัดเลือกกลุ่มข้าราชการที่จะได้รับผลดีที่สุดจากการฝึกซึ่งได้แก่ กลุ่มข้าราชการที่เงินเดือนน้อย กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย และกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย

ประการที่สอง ถ้าต้องการผลการฝึกของพฤติกรรม ควรฝึกการมุ่งอนาคตให้กับกลุ่มข้าราชการ เงินเดือนน้อย และทำงานวิชาการน้อย ฝึกการควบคุมตนเองให้กับกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย และข้าราชการที่มีความพร้อมทางจิตใจต่ำ

ประการที่สาม ถ้าต้องการผลการฝึกของจิตใจ ควรฝึกการมุ่งอนาคตให้กับกลุ่มข้าราชการ เงินเดือนน้อย และข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย ฝึกการควบคุมตนเองให้กับข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย

ประการที่สี่ ถ้าต้องการผลของจิตใจในระยะสั้น ควรฝึกการมุ่งอนาคตให้กับกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย ฝึกควบคุมตนเองให้กับกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อย กลุ่มข้าราชการชาย ข้าราชการอายุมาก อายุราชการน้อย ทำงานวิชาการน้อย

ประการที่ห้า ถ้าต้องการผลระยะยาวต่อจิตใจ ควรฝึกการมุ่งอนาคตให้กับกลุ่มข้าราชการอายุมาก อายุราชการน้อย ระดับการศึกษาสูง ฝึกการควบคุมตนเองให้กับกลุ่มข้าราชการชาย กลุ่มอายุราชการน้อย กลุ่มทำงานวิชาการน้อย กลุ่มจบการศึกษามาไม่นาน และกลุ่มข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้น้อย

ประการที่หก การฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองมีบทบาทเป็นการทดแทนหรือเสริมเสริมสภาวะการทำงานราชการที่ไม่น่าปรารถนาและยกมาทดแทนข้าราชการใหม่ที่ยังมีคุณภาพทำได้ ในกรณีที่แก้ไขสภาวะการทำงานที่ไม่น่าปรารถนา เช่น งานตรงกับนิสัยน้อย เงินเดือนน้อย นำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้น้อย ก็อาจใช้วิธีการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองมาทดแทนได้

บรรณานุกรม

โกศล มีคุณ การวิจัยเชิงทดลองประกอบการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและทักษะการสามัคยา
ของนักเรียนประถมศึกษา ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2524, 281 หน้า อุดมศึกษา

ขจรศักดิ์ หาดมรงค์ การพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 2526, 36 หน้า อุดมศึกษา

ชัชติยา กรรณสูตร ปัจจัยที่ทำให้พฤติกรรมของข้าราชการ เบี่ยงเบนไปจากหลักการที่คาดหวัง
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2516, 22 หน้า อุดมศึกษา

จินตนา บิสมาศ และคนอื่นๆ คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน รายงานการวิจัย
 สถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2529, 226 หน้า

/ ฉาง ชวโย การศึกษามูลของการประกอบตามโครงการจริยธรรมสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยครู
สงขลา วิทยาลัย ศึกษาศาสตร์ สาขาพัฒนสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2521,
 158 หน้า อุดมศึกษา

ทองเคื่อน พันธมนาวิน การปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน จุลสารฉบับที่ 4 สถาบันวิจัย
 พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2526, 77 หน้า

_____. "สรุปคำบรรยายเรื่อง โครงการพัฒนาทัศนคติและจริยธรรมเพื่อการทำงานราชการ"
รายงานการสัมมนา เรื่อง การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรมของข้าราชการ
 สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2527, 93 หน้า

_____. "การวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ" ข่าวการวิจัยการศึกษา 7(5) : 20 - 28
 มิถุนายน - กรกฎาคม 2527

ทองเคื่อน พันธมนาวิน และไพฑูริย์ ประจันปัจจุณ จริยธรรมของเยาวชนไทย รายงาน
 การวิจัย ฉบับที่ 21 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2520, 377 หน้า

ดวงเคียน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนึก "ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับ
สุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น" รายงานวิจัย ฉบับที่ 26 สถาบันวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาสมัคร 2524, 297 หน้า

ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์ การอบรมเลี้ยงดูและพัฒนากายทางจริยธรรมของเด็กก่อนวัยเรียนใน
กรุงเทพมหานคร ปรินญาทิพย์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาสมัคร 2522,
256 หน้า อิศำเนา

ทิพย์สุภา นิลสินขพ ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนากายทางจริยธรรมกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อน
วัยเรียนในกรุงเทพมหานคร ปรินญาทิพย์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาสมัคร
2525, 58 หน้า

นพนธ์ สัมมา จิตลักษณะสำคัญที่เกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร ปรินญาทิพย์
กศ.ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาสมัคร 2523, 188 หน้า อิศำเนา

นาถ พันธมนาวิน ความแตกต่างระหว่างผู้นำทางการเกษตรและผู้ที่มีผู้นำในเรื่องแรงจูงใจ
ไปสู่สมรรถิ์ พฤติกรรมกล้าเสี่ยงและพฤติกรรมแพร่ขยาย วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาพัฒนา
สังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2518, 117 หน้า อิศำเนา

บุรชัย เปี่ยมสมบูรณ์ "การวิจัยประเมินผลโครงการ : ความหมาย กระบวนการ และ
อุปสรรค" รายงานการประชุมสัมมนาทางวิชาการ'26 ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสาสมัคร 2526, 111 หน้า

ปรีชา ชรรมา และถาวร เกิดเกียรติพงศ์ พฤติกรรมของเด็กไทยวัยรุ่นที่ขัดกับสังคม
สถาบันระหว่างชาติสำหรับการค้นคว้าเรื่องเด็ก 2516, 119 หน้า

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ การปรับพฤติกรรมเบื้องต้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2527, 262 หน้า

พจน์ เพ็ญบุณิน การสอนและการพัฒนาบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2524,
65 หน้า อิศำเนา

ไพจิตร เอื้อทวีกุล "ทำไมข้าราชการไทยจึงไม่มีประสิทธิภาพ" วารสารข้าราชการ
24(11) : 4 - 9 พฤษภาคม 2522

✓ มลิจันทร์ สำเภาเงิน การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนจากการ
ประเมินผลหลักสูตร ประถมศึกษา พ.ศ. 2503 และ 2521 ปรินูญานิพนธ์ กค.ค.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2524, 182 หน้า อักสำเนา

เมธี โพธิ์พันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไปสัมพันธ์และความซื่อสัตย์ของเด็กไทย
 ปรินูญานิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 107 หน้า
 อักสำเนา

ยอชชาย ทองไทยนันท (เรียบเรียง) เทคนิคการจูงใจให้ทำงาน สำนักพิมพ์ อ.อิทธิพล
 2526, 390 หน้า

รัตนา ประเสริฐสม การเสริมสร้างจิตสำนึกเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียน
ประถมศึกษา ปรินูญานิพนธ์ กค.ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2526,
 196 หน้า อักสำเนา

วราเดช จันทรร และวินิต ทรงประทุม (บรรณาธิการ) รายงานราชการไทย :
สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะจากฝ่ายการเมือง ข้าราชการ นักวิชาการ และธุรกิจเอกชน
 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2528, 249 หน้า

วิเชียร ทองบุษ การเปรียบเทียบการคิดให้เหตุผลตามหลักการอนุรักษและการให้เหตุผลเชิง
จริยธรรมของนักเรียนที่มีการอบรมเลี้ยงดูและภูมิหลังทางสังคมต่างกัน ปรินูญานิพนธ์ กค.ม.
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 119 หน้า อักสำเนา

วิรัช จามทองม เปรียบเทียบการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์และการคิดหาเหตุผลเชิง
จริยธรรม ของนักเรียนระดับอายุ 13 และ 15 ปี ในกรุงเทพมหานคร และในชนบท
 ปรินูญานิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 73 หน้า
 อักสำเนา

วิลาศ สิงห์วิสัย "การพัฒนาข้าราชการเพื่อมุ่งอนาคต" หนังสือครบรอบ 4 ปี ของสถาบัน
พัฒนาข้าราชการพลเรือน ประชาชน 2527, 170 หน้า

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ. รายงานการสัมมนาเรื่องการเสริมสร้าง
ทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรมของข้าราชการ 2527, 93 หน้า อักสำเนา

- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต การปรับพฤติกรรม โอเคียนส์ไตร์ 2526, 169 หน้า
- ✓ สุธงษ์ จักขุทิพย์ ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการประพฤติดนไม่สมควรแก่สภาพของ
นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม.
 สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2521, 139 หน้า อักษรานา
- สุริยา เหมตะศิลป์ ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม ระดับสติปัญญา และการยอมรับ
ตนเองของเด็กระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2521, 48 หน้า อักษรานา
- อมร รัชศาสตร์ ประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 2522, 18 หน้า อักษรานา
- _____. "การพัฒนาทัศนคติของข้าราชการ" หนังสือครบรอบ 4 ปี ของสถาบัน
พัฒนาข้าราชการพลเรือน ประชาชน 2527, 170 หน้า
- อรุณ รัชธรรม ความขัดแย้งในระบบราชการ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต
 พัฒนบริหารศาสตร์ 2526, 205 หน้า
- _____. พฤติกรรมข้าราชการไทย โอเคียนส์ไตร์ 2524, 267 หน้า

- Ackerman, A.M., and E.S. Shpiro. "Self - monitroing and Work Productivity with Mentaly Retarded Adults," Journal of Applied Behavior Analysis. 17(3) : 403 - 407, 1984.
- Agran, Martin. "An Analysis of the Effects of a Self - Control Training Program on the Acquisition and Generalization of Social Behavior in Work Setting," Dissertation Abstracts International. 45 (11) : 3320 - A, May, 1985.
- Anderson, Barbara Joan. "The Effects of Self - Control Relaxation Training and Behavior Managemen. with Mindly Retarded Workers," Dissertation Abstracts International. 45(07) : 2035 - A, January, 1985.
- Atkinson, John W. and Joel O. Raynor. Personality, Motivation and Achievement. Washington, Hemisphere Publishing Corporation, 1978. 279 p.
- Baldwin, John D., and J.I. Baldwin Behavior Principles in Everyday Life. (2nd ed.) Englewood Cliffs, Prentice - Hall, 1986. 315 p.

- Ballard, Keith D. and Ted. Glynn. "Behavioral Self - Management in Story Writing With Elementary School Children," Journal of Applied Behavior Analysis. 8(4) : 387 - 398, 1976.
- Bandura, Albert. Principles of Behavior Motivation. New York, Holt - Rinehart and Winston Inc., 1969. 677 p.
- Bandura, Albert and Bernard, Perloff. "Relative Efficiency of Self - Monitored and Externally Imposed Reinforcement Systems," in McGinnies, Elliott and Fevster, C.B. (ed.) The Reinforcement of Social Behavior. Boston, Houghton Mifflin Company, 1971. 468 p.
- Blackburn, Robert T. and Janet H. Lawrence. "Aging and the Quality of Faculty Job Performance," Review of Educational Research. 23(3) : 265 - 290, 1968.
- Bootzin, Richard R. Behavior Modification and Theory : An Introduction. Cambridge, Winthrop Publishers Inc., 1975. 180 p.
- * Broden, M., R.V. Hall. and B. Mitts. "The Effect of Self - recording on the Classroom Behavior of two eight - grade students," Journal of Applied Behavior Analysis. 4(1) : 191 - 199, 1971.
- Compbell, Donald T. and Julian C. Stanley. Experimental and Quasi - Experimental Designs for Research. Chicago, Rand McNally College Publishing Company, 1963. 75 p.
- Cook, Thomas D. and Others. "Randomized and Quasi - Experimental Designs in Evaluation Research : An Introduction," in Rutman, Leonard (ed). Evaluation Research Methods : A Basic Guide. Beverly Hill, Sage Publications, 1977. 241 p.
- Cousins, J. Bradley. and Kenneth A. Leithwood. "A current Empirical Research on Evaluation," Review of Educational Research. 56(3) : 331 - 364, 1986.
- Davis, Keith and John W. Newstorm. (ed). Organizational Behavior. New York, McGraw - Hill Book Company, 1985. 559 p.
- Flagg, Thomas Lyle. "Self - Modification of Aerobic Exercise Behavior in Women," Dissertation Abstracts International. 43(06) : 1956 - B, December, 1982.
- Glynn, E.L. and others. "Behavioral Self - Control of On - Task Behavior in an Elementary Classroom," Journal of Applied Behavior Analysis. 6(1) : 105 - 113, 1973.

- Glynn, E.L. and J.D. Thomas. "Effect on Cueing on Self - Control of Classroom Behavior," Journal of Applied Behavior Analysis. 7(2) : 299 - 306, 1974.
- Goldiamond, Israel. "Self - Reinforcement," Journal of Applied Behavior Analysis. 9(4) : 509 - 514, 1976.
- Gough, Harrison G. "A Work Orientation Scale for the California Psychological Inventory," Journal of Applied Psychology. 70(3) : 505 - 513, 1985.
- *Hayes, Steven C. and others. "Self - Reinforcement Effects : An Abstracts of Social Standard Setting," Journal of Applied Behavior Analysis. 18(3) : 201 - 214, 1985.
- Helmreich, Robert T. and others. "The Horeymoon Effect in Job Perormance : Temporal Increases in the Predictive Power of Achievement Motivation," Journal of Applied Psychology. 71(2) : 185 - 188, 1986.
- Herbert, Emily W. and Donald M. Baer. "Training Parents As Behavior Modifiers : Self - Recording of Contingent Attention," Journal of Applied Behavior Analysis. 5(2) : 139 - 149, 1972.
- Hiroto, D.S. "Locus of Control and Learned Helplessness," Journal of Experimental Psychology. 10(2) : 187 - 193, February, 1974.
- Houten, Ronald Van and others. "An Analysis of A Performance Feedback System : The Effects of Timing and Feedback, Public Posting, and Praise Upon Academic Performance and Peer Interaction," Journal of Applied Behavior Analysis. 8(4) : 449 - 457, 1975.
- Jackson, Byran O. and Lawrence B. Mohr. "An Impact Evaluation and an Application of the Random - Comparison - Group Design," Evaluation Review. 10(4) : 483 - 517, 1986.
- Jeffry, Balfor D. "Self - Control : Methodological Issues and Research Trends," in Manoney and Thoresen, Self - Control : Power to the Person. California, Brooks/Cole Publishing Company, 1974. 430 p.
- Jeziorski, Ronal Martin. "The Effect of A Cognitive Self - Control Treatment and Its Components on Depression, Locus of Control, and General Morale in the Elderly," Dissertation Abstracts International. 44(02) : 493 - A, August, 1983.

- Jung, John. Understanding Human Motivation : A Cognitive Approach. New York, Macmillan Publishing Co. Inc., 1978. 518 p.
- Kanfer, F.H. and J.S. Phillips. Learning Foundations of Behavior Theory. New York, John Wiley & Sons, Inc., 1970. 642 p.
- Kazdin, Allen E. Behavior Modification in Applied Settings. (3rd ed.) Illinois, The Dorsey Press, 1984. 343 p.
- *Kraman, Wendy Lobel. "Depressive Attributional and Self - Reinforcement Style in Adolescents," Dissertation Abstracts International. 45(07) : 2040 - 2041 - A, January, 1985.
- Lamm, Helmut, Rolf W. Schmidt and Gisela Trommsdorff. "Sex and Social Class as Determinants of Future Orientation (Time Perspective) in Adolescents," Journal of Personality and Social Psychology. 54(3) : 317 - 326, 1976.
- Lickona, Thomas. "Critical Issues in the Study of Moral Development and Behavior," in Lickona, Thomas (ed). Moral Development and Behavior. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1976. 430 p.
- Litwin, George H. and Robert A. Stringer. "Motivation and Behavior," in Steers, Richard M. and Porter, Layman W. (ed). Motivation and Work Behavior. Auckland : McGraw - Hill International Book Company, 1979. 578 p.
- Loher, Brain T. and Others. "A Meta - Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 70(2) : 280 - 289, 1985.
- Luke, Ann Elizabeth Houston. "Methods in Suppression of Smoking Behavior," Dissertation Abstracts International. 43(07) : 2288 - A, January, 1983.
- MacFarlane, Bonnie Lee. "Aerobic Exercise Compliance : The Effects of Self - Reinforcement U.S. Lottery Procedures," Dissertation Abstracts International. 44(05) : 1343 - A, November, 1983.
- Mahoney, Michael J. Cognition and Behavior Modification. Cambridge, Ballinger Publishing Company, 1974. 351 p.
- *Mahoney, Michael J. and Corl E. Thoresen. Self - Control : Power to the Person. Monterey, California : Brooks/Cole Publishing Company 1974. 368 p.

- Marino, Kenneth E. and Sam E. White. "Department Structure, Locus of Control, and Job Stress : The Effect of a Moderator," Journal of Applied Psychology. 70(4) : 782 - 784, 1985.
- Martin, Garry and Joseph Pear. Behavior Modification : What it Is and How to Do It. Englewood Cliffs, Prentice - Hall, 1983. 522 p.
- McClelland, D.C. and D.G. Winter. Motivating Economic Achievement. The Free Press, 1969.
- McMillan, Mema Mavie. "Relative Efficacy of Assertive Training and Self - Control Procedures in a Weight Control Program," "Dissertation Abstracts International. 36(07) : 4264 - A, January, 1976.
- McKenzie, Thomas L. and Brent S. Rushall. "Effects of Self - Recording on Attendance and Performance in a Competitive Swimming Training Environment," Journal of Applied Behavior Analysis. 7(2) : 199 - 206, 1974.
- Mischel, Walter. Personality and Assessment. New York, John Wiley and Sons, Inc., 1968. 365 p.
- Mischel, Walter and Harriet N. Mischel. "A Cognitive Social Learning Approach to Morality and Self - Regulation," in Licokna, Thomas (ed). Moral Development and Behavior : Theory, Research and Social Issues. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1976, 430 p.
- Mitchell, Terence R. and others. "Effects of Normative Information on Task Performance," Journal of Applied Psychology. 70(1) : 48 - 55, 1985.
- Mizes, James Scott. "Reward and Criterion - Setting Components of External and Self - Reinforcement," Dissertation Abstracts International. 44(06) : 1735 - A, December, 1985.
- Morell, Jonathan A. Program Evaluation in Social Research. New York : Pergamon Press, 1979. 192 p.
- Myers, Carmel Anne. "Comparison of Self - Monitoring and A Combination of Self - Monitoring, Self - Reinforcement, and Self - Punishment of Study Time on Test Performance," "Dissertation Abstracts International. 10(38) : 6201 - A, April, 1978.
- Myers, J.L. Fundamentals of Experimental Design. Boston, Allyn and Bacon, 1971, 524 p.

- Newman, Dianna L. and others. "Locus of Control as an Influence of School Evaluation Needs," Evaluation Review. 10(4) : 536 - 552, 1986.
- Nie, Norman H. and others. Statistical Package for the Social Science. New York, McGraw - Hill Book Co., 1970. 675 p.
- Phillips, James S. and Sara M. Freedman. "Contingent Pay and Intrinsic Task Interest : Moderating Effects of Work Values," Journal of Applied Psychology 70(2) : 306 - 313, 1985.
- * Porter, Sarah Manvel. "The Effect of Training and Practice in the Use of a Self - Monitoring Technique to Enhance the Comprehension of Intermediate - Grade Students," Dissertation Abstracts International. 44(06) : 1745 - A, December, 1983.
- Quinn, Andrew Joseph. "Differential Effectiveness of Three Counselling Strategies in Producing Self - Controlled Behaviors," Dissertation Abstracts International. 44(12) : 3641 - 3642 - A, June, 1984.
- Roynor, Joel O. and Elliot E. Entin. Motivation, Career Striving, and Aging. Washington, Hemisphere Publishing Corporation, 1982. 406 p.
- Reitz, H. Joseph. Behavior in Organization. Illinois, Richard D. Irwin, Inc., 1977. 575 p.
- Rokke, Paul Davidson, "Process of Change in Depression : A Self - Control Perspective," Dissertation Abstracts International. 46(12) : 4413 - B, June, 1986.
- Rossi, Peter H. and Howard E. Freeman. Evaluation : A Systematic Approach. Beverly Hill : Sage Publications, 1982, 350 p.
- Rotter, J.B. "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement," Psychological Monograph. 80(1 whole no. 609), 1966.
- Schindler, Jay Vincent. "The Effects of a Self - Control Skill Training Program on the Cardiovascular Health Measures of Ninth Grade Students," Dissertation Abstracts International. 45(07) : 2001 - A, January, 1985.
- Schwitzgebel, Ralph K. and David A. Kolb. Changing Human Behavior. Tokyo : McGraw - Hill Kogakusha, Ltd., 1974. 332 p.
- Skinner, B.F. Science and Human Behavior. New York : The Free Press, 1967. 461 p.

- Skinner, B.F. "What is Wrong With Daily Life in the Western World?," American Psychologist. 41(5) : 568 - 574, 1986.
- Smith, Deborah Dimmick. "The Effect of Self - Monitoring and Self - Administered Vondrwurnvrd on yhr Dyufy of Dprllinh," Dissertation Abstracts International. 44(03) : 714 - A, September, 1983.
- Steers, R.M. "Effects of Need for Achievement or the Job Performance - Job Attitude Relationship," Journal of Applied Psychology. 60 : 678 - 682(a).
- Steinberg, Mark Ira. "The Accuracy and Reactivity of Self - Monitoring Positive and Negative Attendance Behaviors," Dissertation Abstracts International. 42(09) : 3923 - A, March, 1982.
- Stevenson, Howard C. and John W. Fantuzzo. "Application of the Generalization Map" to Self - Control Intervention with School - Aged Children," Journal of Applied Behavior Analysis. 17(2) : 203 - 212, 1984.
- Strickland, Bonnie R. "Internal - External Control of Reinforcement," in T. Blass (ed) Personality Variables in Social Behavior. John Wiley and Sons, 1977. 405 p.
- Suchman, Edward A. Evaluative Research. New York, Russell Sage Foundation, 1967. 186 p.
- *Talley, Stanley Lee. "The Effects of Self - Monitoring Procedures on the Attendance Behaviors of Adults in Vocational Training," Dissertation Abstracts International. 42(05) : 2041 - A, November, 1981.
- Taylor, Carol and Others. How To Design a Program Evaluation. Beverly Hill, Sage Publications, 1978. 161 p.
- Tharp, Ronald G. and Ralph J. Wetzel. Behavior Modification in the Natural Environment. New York; Academic Press, 1969. 236 p.
- Thoresen, Carl E. and Curtis S. Wilbur. "Some Encouraging Thought About Self - Reinforcement," Journal of Applied Behavior Analysis. 9(4) : 509 - 518, 1976.
- *Thoresen, Carl E. and Michael J. Mahoney. Behavioral Self Control. New York : Holt, Rinehart & Winston, 1974.
- Urich, Roger and Others. Control of Human Behavior. Illinois, Scott, Foresman and Company, 1966. 349 p.

บรรณาการ

* Watson, David L. and Ronald G. Tharp, Self - Directed Behavior :
Self - Modification for Personal Adjustment. California,
Brooks/Cole Publishing Company, 1981. 294 p.

Weiss, Carol H. Evaluation Research. Englewood Cliffs, New
Jersey, Prentice - Hall, Inc., 1972. 159 p.

Worthen, Blaine R. and James S. Sanders Educational Evaluation :
Theory and Practice. Belmont, California, Wadsworth Publishing
Company, Inc., 1975. 372 p.

ကဏ္ဍစာအုပ်

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ข้าราชการทุกท่าน

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. กำลังดำเนินงานโครงการวิจัยข้าราชการ ซึ่งนับว่าเป็นโครงการที่สำคัญโครงการหนึ่งในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับเลือกจากสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ให้เป็นตัวแทนของข้าราชการพลเรือน ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของการรับราชการ คำตอบของท่านมีความสำคัญมาก ฉะนั้น โปรดตอบคำถามด้วยความจริงใจและจริงจัง (ถามความจริงที่เกิดขึ้นกับตัวท่านเองโดยเฉพาะ) คำถามส่วนใหญ่จะมีคำตอบให้เลือกตอบ และไม่มีข้อใดถูกหรือผิด ผู้ตอบแต่ละคนจะของแตกต่างกันไป ความความรู้สึคนึกคิด และประสบการณ์เฉพาะตัว จะมีการนำคำตอบของท่านไปร่วมพิจารณาที่งานพร้อมกับคำตอบของข้าราชการอื่น ๆ อีกกันกว่าคน และจะไม่มีการนำคำตอบของท่านมาพิจารณาเฉพาะรายบุคคลอย่างใด

กรุณาตอบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านถ้าไม่ครบถ้วนหมดจะใช้ไม่ได้เลย ถ้าท่านไม่เข้าใจข้อความข้อใด โปรดถามเจ้าหน้าที่ก่อนตอบ

สำนักงาน ก.พ. ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามชุดที่ 1

เรื่อง

"เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของคุณ"

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของคุณ
 ขอรบกวนอ่านข้อความและพิจารณาข้อความอย่างละเอียด เมื่ออ่าน
 คำถามแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความรู้สึก
 ของท่านมากที่สุดเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ

เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า

1. ข้าพเจ้าที่มีอายุราชการมานาน มักได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งก่อน โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของเรา

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการที่ข้าพเจ้าช่วยรักษาสปประโยชน์ของหน่วยงานหรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าวิสัยชีวิตราชการของข้าพเจ้าเป็นอย่างไร

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าไม่สามารถจะทำนายได้เลยว่าข้าพเจ้าจะได้รับเงินเดือนขึ้น 2 ขั้น เมื่อใด

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ความขยันขันแข็งในการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่สูญเปล่า

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ในที่ทำงานของข้าพเจ้า คนที่ได้เงินเดือนขึ้น 2 ขั้นนั้น เพื่อนร่วมงานอีกมองไม่เห็นว่าได้ทำความดีความชอบให้ราชการในแง่ใด

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. บ่อยครั้ง เมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำแก่ผู้บังคับบัญชา แก่ผู้บังคับบัญชาของท่านเพียงแค่มองไว้เท่านั้น

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ขณะนี้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานราชการให้ผลไม่คุ้มค่า

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ข้าราชการที่มาจากครอบครัวที่มีชาติตระกูล มักได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าแรงค่าแห่งสำคัญเสมอ ๆ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. การเล่นเกมเล่นห้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในวงราชการที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. มีข้าราชการบางคนในที่ทำงานของข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ ลาป่วย ลากิจบ่อยครั้งมาก แต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ในหลายกรณี ผู้ที่ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษในหน่วยงานของข้าพเจ้านั้น มีใช้คนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดีและมีนิสัยดี

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. บางครั้งข้าพเจ้าทำผิดเพียงเล็กน้อย แต่ถูกกำหนดจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. มีบ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะของคน ๆ หนึ่งมักเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทั้ง ๆ ที่ข้าพเจ้าเองไม่เห็นความเหมาะสมเลย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. คนโปรกของเจ้านายมักไม่ถูกลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้จะทำความผิดร้ายแรงอันเป็นผลเสียหายต่อราชการมาก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี แต่ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพราะสาเหตุนี้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจทำงาน และผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ผู้ที่ขยันและทำงานดีจะได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชา

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ชอบข้าพเจ้า ก็เป็นสิ่งที่ยากมากที่จะทำให้ท่านกลับมามองข้าพเจ้าได้

<u>จริงที่สุด</u>	<u>จริง</u>	<u>ค่อนข้างจริง</u>	<u>ค่อนข้างไม่จริง</u>	<u>ไม่จริง</u>	<u>ไม่จริงเลย</u>

20. ความพยายามและความตั้งใจจริงของข้าพเจ้าจะช่วยให้ข้าพเจ้าได้ในสิ่งที่ข้าพเจ้า
ต้องการ

<u>จริงที่สุด</u>	<u>จริง</u>	<u>ค่อนข้างจริง</u>	<u>ค่อนข้างไม่จริง</u>	<u>ไม่จริง</u>	<u>ไม่จริงเลย</u>

แบบสอบถามชุดที่ 2

เรื่อง

"ข้าพเจ้ากับการบริหาร"

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับอาชีพ และการปฏิบัติงานราชการ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความรู้ สึกและความคิดเห็นของท่านเพียงใด แล้วตอบโดยเลือกขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีค่าตอบตรงกับท่านมากที่สุดเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 15 ข้อ กรุณาตอบในครบทุกข้อด้วย ขอขอบคุณ

ข้าพเจ้ากับการรับราชการ

1. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่มีอาชีพรับราชการ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะออกจากราชการไปทำงานอื่นที่เงินเดือนดีกว่า

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าพอใจในสัมพันธภาพของข้าพเจ้าที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าพอใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายในปัจจุบัน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าไม่พอใจเกี่ยวกับสภาพในการเดินทางไปทำงานรวมทั้งเดินทางกลับบ้าน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานล่วงเวลาแม้จะไม่มีค่าตอบแทน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

๘. ข้าพเจ้ามักไม่เห็นด้วยกับการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้าพร้อมและเต็มใจที่จะให้บริการแก่ข้าราชการและประชาชนทั่วไป

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้ามักหลีกเลี่ยงที่จะอาสาทำงานโครงการใหม่ ๆ เหนือ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับการที่เสนองานข้ามผู้บังคับบัญชาเพื่อให้งานเร็วขึ้นและลดขั้นตอนในการทำงาน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้ามุ่งที่จะปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมไม่ใช่เพื่อตนเองหรือพวกพ้อง

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้าพอใจที่เข้ากับเพื่อนร่วมงานปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. ข้าพเจ้าไม่พอใจที่จะทวงถามค่าจ้างของผู้บังคับบัญชาจากแม่จูนัน

จริงทุก	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 3

"ลักษณะภูมิหลัง"

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบเก็บค่าและให้เลือกตอบ ขอให้ท่านเขียนข้อความหรือชื่อลงในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ขอให้ท่านตอบส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ขอให้กรอกเฉพาะท่านที่รับราชการมาเกินกว่า 1 ปี

ลักษณะภูมิหลัง

กรุณาเขียน เติมความ หรือชื่อ ลงในช่อง หมายเหตุความที่ตรงตาม
ความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ _____ ชาย _____ หญิง _____ ศาสนา _____

2. อายุ _____ ปี อาณัติราชการ _____ ปี _____ เดือน _____

3. ส่วนราชการที่สังกัด กรม _____ กระทรวง _____

จังหวัด _____ อำเภอ _____ ตำบล _____

ทำงานในส่วนราชการนี้มาเป็นเวลา _____ ปี _____ เดือน _____

4. ตำแหน่งปัจจุบันของข้าพเจ้า (ในสายงาน) คือ _____

ดำรงตำแหน่งนี้มาแล้ว _____ ปี _____ เดือน _____

ตำแหน่งบริหารในปัจจุบัน คือ _____

ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่งนี้มาแล้ว _____ ปี _____

5. ลักษณะงานที่ข้าพเจ้าทำในปัจจุบัน

งานประจำวัน _____ % ของงานทั้งหมด

งานวิชาการ _____ % ของงานทั้งหมด

งานปฏิบัติภาคสนาม _____ % ของงานทั้งหมด

งานเทคนิคภายในสำนักงาน _____ % ของงานทั้งหมด

งานบริหาร _____ % ของงานทั้งหมด

อื่น ๆ โปรดระบุ _____ % ของงานทั้งหมด

งานที่ทำในปัจจุบันตรงกับอุปนิสัยของข้าพเจ้า

_____ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

6. วุฒิการศึกษาสูงสุดของข้าพเจ้าก่อนเข้ารับราชการ (ระบุเพียงวุฒิที่สูงสุดเพียงวุฒิเดียว)
 มีขอมติศึกษาก่อนหน้านั้น สำเร็จเมื่อปีการศึกษา _____
 มีขอมติศึกษาตอนปลาย สำเร็จเมื่อปีการศึกษา _____
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น สำเร็จเมื่อปีการศึกษา _____
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สำเร็จเมื่อปีการศึกษา _____
 ปริญญา _____ สาขา _____ สำเร็จเมื่อปีการศึกษา _____
7. ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาถึงขั้นสูงสุดตามข้อ 6 นี้ ข้าพเจ้าสามารถนำมาใช้
 การปฏิบัติงานราชการในระยะ 2 - 3 ปีแรก

_____ ! _____
 มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใช้ไม่ได้เลย

8. ข้าพเจ้าเคยได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาในประเภทใดในรูปแบบ คือ
 ชื่อหลักสูตร

1. _____ ลักษณะหลักสูตร (เน้นทักษะในการทำงานหรือ
 อื่น ๆ ไม่ทราบ)
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

9. งานที่ข้าพเจ้าทำในปัจจุบันมีลักษณะ

เป็นงานที่สำเร็จโดยตัวข้าพเจ้าเองเพียงคนเดียว _____ %

เป็นงานที่สำเร็จโดยทำงานร่วมกับบุคคลอื่น _____ %

10. บุคคลในครอบครัวของข้าพเจ้าที่เคยรับราชการในอังกหรือเป็นข้าราชการอยู่ในขณะนี้ คือ

ที่ _____ คน น้อย _____ คน (พี่น้องร่วมบิดาและมารดา
_____ เคียวกัน)

บิดา _____ มารดา _____ ไม่เคยเสຍ/ไม่มี _____

ปู่ _____ ย่า _____

ทวด _____ ยาย _____

11. รัชกับ (มี) ของข้าพเจ้าในปัจจุบันคือ มี _____

อกรเงินเคียนที่ข้าพเจ้าได้รับในปัจจุบันคือ _____ บาท

12. ข้าพเจ้า มี _____ ไม่มี _____ คู่สมรส

13. คู่สมรสของข้าพเจ้ามีรายไคประมาณ _____ บาทเคียน

14. ข้าพเจ้าเอง หรือครอบครัวของข้าพเจ้ามีรายไคนอกเหนือจากข้อ 11 และข้อ 13

คือ รวมแล้วเป็นจำนวนที่น้อยกว่า เท่ากับ มากกว่า

เงินเคียนจากทางราชการของข้าพเจ้า หรือไม่มีรายไคจากทางอื่นเลย

15. จำนวนผู้อยู่ในอุปการะของข้าพเจ้าในปัจจุบัน _____ คน

16. ข้าพเจ้าถือว่าครอบครัวของข้าพเจ้ามีฐานะทางการเงิน

ดีมาก ดี ค่อนข้างดี ปานกลาง ค่อนข้างไม่ดี ไม่ดี ไม่ดีเลย

แบบสอบถามชุดที่ 4

เรื่อง "เกี่ยวกับผลงานและอนาคต"

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับผลงานและอนาคต ขอให้ท่านพิจารณาข้อความเหล่านี้ว่าตรงกับความจริงและความรู้สึกจริงของท่านหรือไม่ แล้วเลือกตอบโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความนั้น ๆ เพียงข้อเดียว คำถามมี 2 ข้อ โปรดตอบให้ครบทุกข้อ ขอขอบคุณ

เรื่องเกี่ยวกับผลงาน

1. การประกอบกรรมที่โดยชาติอยู่ เห็นเป็นการกระทำที่สุญเปล่า

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. บุคคลนั้นเสียกำลังใจถ้าทำงานเสร็จแล้วไ้ยืนขึ้นขโมยผลงานไป

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ผลงานที่อยู่บังคับบัญชาไม่ยอมรับ แม้จะเป็นผลงานที่ดีก็ไร้ค่า

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ความพอใจของข้าพเจ้าเกิดจากการได้รับการยอมรับและการยกย่องจากผู้อื่นเท่านั้น

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ในปัจจุบันคนเรามีความกลัวที่จะหาความดี

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ถ้าในการสอบมีการชมเชยกล่าวชม คนที่ไม่พอใจอาจสอบผ่านเป็นคนที่

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. เมื่ออยู่ทางใต้เขาค้อก็คิดว่าเขาจะหาอะไรดีทำได้เพราะไม่มีใครรู้จักเขา

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

๘. การหาความชั่วในที่ลับตาคนนั้น ทำไถ้ง่ายกว่าในที่แจ้ง

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

๙. ข้าพเจ้าจะระมัดระวังในการทำงานเฉพาะเมื่อมีคนมาคอยจับผิด

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

๑๐. การหาความดีไม่ควรหวังผลตอบแทนจากผู้อื่น

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

เรื่องเกี่ยวกับอนาคต

1. ข้าพเจ้ามักจะทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ ✓

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ✓

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงาน คือ เงิน และ/หรือตำแหน่ง

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ถ้าข้าพเจ้าเห็นของพื้นบ้านไทยมากและราคาแพงมาก ข้าพเจ้าจะชักชวนใจฉันขึ้นที่และยอมรับหลังจากนั้น ✓

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลยที่จะกังวลเกี่ยวกับอนาคต ✓

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ถ้าข้าพเจ้าอยากทำอะไรสักอย่าง แต่กลัวว่าคนอื่น ข้าพเจ้าจะบอกความปรารถนาของฉันไม่ได้ ✓

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าพยายามใช้เงินอย่างประหยัดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายตลอดเดือน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้าคิดว่าถึงเวลานี้แล้วที่เราควรจะมีการรณรงค์กันในเรื่องการใช้ทรัพยากรของชาติ เพื่อให้มีเหลือถึงเขาวงรุ่นต่อไป

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ในการประชุม ถ้ามีการพูดถึงสิ่งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วย ข้าพเจ้าจะคัดค้านทันทีโดยไม่สนใจว่าขณะนั้นเป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าคิดว่าคนเราควรหาความสุขใส่ตัวให้มากที่สุดในขณะที่ เพราะอนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 5

เรื่อง "ความรู้สึกเกี่ยวกับสถานการณ์ทำงาน"

คำแนะนำในการ สอบ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจสภาพการทำงานของข้าราชการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการ วิจัยและพัฒนา จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบวัดนี้ โดยใช้ประสบการณ์จริงของท่านเป็นหลัก

แบบสอบถามนี้มี 20 ข้อ แต่ละข้อมีค่าถาม 2 คะแนน กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ และทุกตอนท้าย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับท่านบ่อยครั้งเพียงใด

ความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

1. ข้าพเจ้าจะอารมณ์เสียมากที่ห้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

2. ข้าพเจ้าจะรู้สึกทรมานท้อสใจในการทำงานเมื่อมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

3. ข้าพเจ้าจะรู้สึกว่าคุณสมบัติของห้องงานดีกับเพื่อนร่วมงานที่ขาดความสามัคคีในงาน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

4. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมาก เมื่อคนในที่ทำงานของข้าพเจ้าขาดคุณสมบัติอันดีที่เกี่ยวกับ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

5. ข้าพเจ้าจะรู้สึกว่าคุณมากเท่าที่ทำงานหัดและไม่เคย

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

6. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดมากที่ได้รับเงินเดือนน้อย

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

7. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเกรียกมากถ้างานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

8. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลัวถ้าของทำงานที่เสี่ยงกับการทำผิดกฎระเบียบ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

9. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลใจมากเมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับความล้มเหลว

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

10. ข้าพเจ้าจะหมกมุ่นใจ เมื่ออยู่บังคับบัญชาไม่มีความสนุกสนานในการทำงาน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

11. ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อใจมากเมื่ออยู่บังคับบัญชาไม่ยอมรับถึงความผิดพลาดของตนเอง

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

12. ข้าพเจ้าจะท้อใจมากเมื่อลูกน้องของข้าพเจ้าทำงานร่วมกันไม่ได้

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นกับข้าพเจ้า

เสมอ เกิดบ่อย เกิดน้อย ไม่เกิดเลย

13. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหนักใจมากเมื่อลูกน้องก่อความผิด เปลี่ยนแปลงการทำงานหรือการมอบหมายงานใหม่

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ในขณะนี้เหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดขึ้นบ่อย	เกิดขึ้นน้อย	ไม่เกิดเลย

14. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลุ้มใจมากเมื่อเข้ากับผู้บังคับบัญชาไม่ได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ในขณะนี้เหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดขึ้นบ่อย	เกิดขึ้นน้อย	ไม่เกิดเลย

15. ข้าพเจ้าจะรู้สึกวิตกกังวลต่อลูกน้องของข้าพเจ้าขาดความสามารถในการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ในขณะนี้เหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดขึ้นบ่อย	เกิดขึ้นน้อย	ไม่เกิดเลย

แบบสอบถามชุดที่ 6

เรื่อง "เหตุผลในการแก้ปัญหา"

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้จะมีเรื่องสั้น 14 เรื่อง ขอให้ท่านสมมุติว่า คนเข่งเป็น
 ตัวเข่งในแต่ละเหตุการณ์ ซึ่งได้ตัดสินใจที่จะกระทำ หรือไม่กระทำอย่างใด
 อย่างหนึ่ง ขอให้ท่านคิดว่าท่านเป็นตัวเข่งนั้น ท่านตัดสินใจกระทำเช่นนั้น เพราะเหตุใด
 เมื่อคิดเหตุผลได้แล้ว จึงอ่านคำตอบที่มีให้เลือก 6 คำตอบ ในแต่ละเรื่อง คำตอบใด
 ตรงกับเหตุผลที่ท่านคิดไว้ล่วงหน้ามากที่สุด ให้ขีดเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบนั้น
 เพียงเรื่องละคำตอบเดียว

เหตุผลในการแก้ปัญหา

1. ข้าพเจ้ามาทำงานที่เข้าเป็นประจำ และมักจะมาถึงที่ทำงานเป็นคนแรกทั้งนี้เพราะข้าพเจ้ารู้สึกว่าการมาทำงานทั้งแก่เจ้านั้น ทำให้ข้าพเจ้า

_____ ทำงานจนเข้าทำให้เกิดสมาธิ สมองโปร่ง ใจงานมาก และ
คุณภาพสูง

_____ สามารถหลีกเลี่ยงการ เกิดอุบัติเหตุในถนน

_____ เพื่อไม่ถูกระเบียบราชการ เมื่อมาถึงที่ทำงานสาย

_____ ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเต็มสมควร

_____ อาจได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษ

_____ ทำให้เจ้านายรัก และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

2. ถ้าหน่วยแพทย์และพยาบาลเคลื่อนที่มาบริการโลหิตที่สำนักงาน ข้าพเจ้าจะไม่บริการโลหิตเพราะ

_____ บุคคลไม่จำเป็นจะต้องระอวยใจตนเอง เมื่อไม่ได้บริการโลหิต

_____ เพราะการหาความดีนั้นทำได้หลายทาง

_____ มีงานในหน้าที่ซึ่งสำคัญกว่าที่จะต้องรับทำ

_____ เป็นการเสียสละที่โดยไม่ได้คุ้มค่า

_____ เพราะเห็นว่ายังมีโลหิตสำรองเหลืออยู่มาก แต่ถ้าประเทศอยู่ในภาวะสงครามก็ขึ้นกับบริการ

_____ ข้าพเจ้ากลัวเจ็บ และเมื่อบริการโลหิตแล้วจะทำให้ร่างกายอ่อนแอ
เกิดโรคร่าย

_____ ข้าพเจ้าไม่กลัวเพื่อนร่วมงานจะหาว่าข้าพเจ้าเป็นคนใจแคบเพราะ
มีเพื่อน ๆ อีกหลายคนที่ไม่บริการโลหิต

3. ถ้าข้าพเจ้าเห็นผู้ร้ายกำลังลักทรัพย์ และต่อมาผู้ร้ายถูกจับได้ ทำรวจขอร้องให้ข้าพเจ้าเป็นพยาน ข้าพเจ้าจะไม่เป็นพยานให้ เพราะ

_____ การเป็นพยานให้ตำรวจจะทำให้ข้าพเจ้ามีแนวทางเสียมากกว่าทางได้
 _____ การปรักปรำผู้อื่น โดยข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าเขาเป็นผู้ร้ายจริง เป็น
 _____ สิ่งที่น่าละอายใจเกินกว่าที่ข้าพเจ้าจะทำได้
 _____ ข้าพเจ้ากลัวผู้ร้ายจะมาแก้แค้นภายหลัง
 _____ ถ้าข้าพเจ้าไม่ยอมเป็นพยานก็ไม่เป็นการกระทำที่ขัดกับกฎเกณฑ์ใด ๆ
 _____ การลงโทษคนที่ไม่ได้ทำผิดแค่เพียงคนเดียวเลวร้ายกว่าการปล่อยให้
 _____ คนชั่วลอยนวล
 _____ เป็นการฉลาดที่จะปฏิเสธไม่ยอมเป็นพยานเพราะคนอื่น ๆ ก็คงจะ
 _____ เห็นว่าข้าพเจ้าทำถูกต้องแล้ว

4. ข้าพเจ้าตั้งใจจะชมภาพยนตร์เรื่องหนึ่ง ถึงแม้มีคนเข้าคิตกอຍຂ້າງเป็นแถวยาวมาก และถ้าไปค่อคิวก็อาจจะหมดเคเสียก่อน แต่ข้าพเจ้าก็จะเข้าคิวความลำบากก่อนหลัง เพราะ

_____ ข้าพเจ้ากลัวการแย่งชิง ซึ่งอาจทำให้เกิดการท้าวร้ายกันขึ้นได้
 _____ เป็นการรักษาความยุติธรรมที่ทุกคนต้องการ
 _____ ข้าพเจ้ามาที่หลังคนอื่น ๆ จึงต้องรับผิดชอบในผลของการมาที่หลัง
 _____ เป็นหน้าที่ของข้าพเจ้าที่จะต้องช่วยรักษาความเป็นระเบียบของสังคม
 _____ ข้าพเจ้าอยากให้คนอื่นเห็นว่าข้าพเจ้ามีมารยาทดี
 _____ ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีใครในแถวอยากให้ข้าพเจ้าแซงคิว เพราะข้าพเจ้า
 _____ เองก็ไม่อยากให้ใครมาแซงคิวข้าพเจ้าเช่นกัน

5. ถ้าข้าพเจ้าจำเป็นต้องซื้อของอย่างหนึ่ง แต่พอค้าเรียนราคาแพงกว่าปกติเพราะรู้ว่าข้าพเจ้าจำเป็นต้องใช้ของสิ่งนั้น ถ้าเมื่อผู้พ่อค้านั้นพอนเงินเกินมาให้ข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะไม่คืนเงินที่เกินให้คนขายเพราะ

_____ เงินนั้นแม้จะมีค่าเพียงเล็กน้อย แต่ก็ไม่ควรให้เสียไป
 _____ การสอนให้พ่อค้ารู้จักระมัดระวังผลประโยชน์ของตน ช่วยลดความ
 ละอายใจของข้าพเจ้าที่จะรับเงินเกิน
 _____ คนที่ไม่ควรได้รับการกระทำตอบแทนที่ไม่ดีเช่นเดียวกัน
 _____ การรับพอนเงินที่เกินมามีใจการกระทำที่ผิดกฎหมาย
 _____ พ่อค้าพอนเงินให้ข้าพเจ้าแล้ว ข้าพเจ้าจึงมีสิทธิ์ที่จะเก็บเงินนั้นไว้
 โดยไม่ผิดหลักการ
 _____ ถ้าข้าพเจ้าคืนเงินให้พ่อค้า คนอื่น ๆ จะหาว่าข้าพเจ้าโง่

6. ถ้าในหน่วยงานของท่านมีระเบียบว่าจะต้องเลือกทั้งหัวหน้าจากคนในหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าในกรณีที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุด มีอาวุโสสูงและมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับทั่วไปมากกว่าข้าราชการคนอื่น ๆ ท่านจะลงคะแนนเสียงเลือกตัวท่านเองหรือไม่ เพราะเหตุใด ข้าพเจ้าจะไม่เลือกตนเองเพราะ

_____ การเป็นหัวหน้าในสมัยนี้ลำบากทั้งกายและใจ ไม่เป็นหัวหน้าจะสบาย
 ความมาก
 _____ คนเราอาจรักตนเองมากเกินไปเพราะความลำเอียง ข้าพเจ้าอาจจะมี
 ข้อบกพร่องทางกายอื่นก็ได้
 _____ ถ้าเป็นการเลือกตั้งทางการเมืองคนเราอาจจะเลือกตนเองได้ แต่
 ไม่ควรนำมาใช้กับหน่วยงาน
 _____ เกรงจะเป็นที่ครหานินทาถ้ามีผู้ทราบว่าข้าพเจ้าเลือกตนเอง
 เชื่อมั่นว่าอย่างไรเสียข้าพเจ้าก็จะต้องได้รับเลือกเป็นหัวหน้าอย่าง
 แน่นนอนอยู่แล้ว
 _____ ระเบียบของการเลือกตั้งให้ยุ่งเสียข้างมากเป็นฝ่ายชนะ

7. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดได้รับแบ่งงานจากหัวหน้างานพิมพ์เป็นสัดส่วนเท่าเทียมกันแล้ว คน
ที่หนึ่งพิมพ์เร็วและฉับจึงเสร็จก่อน และว่างอยู่ ส่วนคนอื่น ๆ พิมพ์ช้า และฉับน้อย
จึงยังมีงานเหลือเกือบครึ่งหนึ่ง ในขณะนั้นก็มีเรื่องด่วนอีกเรื่องหนึ่งเข้ามา ซึ่ง
ผู้ใหญ่ต้องการในวันนั้น หัวหน้างานพิมพ์จึงขอร้องให้คนที่หนึ่งช่วยรับเรื่องด่วนนั้นมา
พิมพ์ให้ด้วย ถ้าท่านเป็นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดคนหนึ่ง ท่านจะรับพิมพ์ให้หรือไม่

เพราะเหตุใด

ข้าพเจ้าจะพิมพ์ให้เพราะ

_____ จะทำให้เพื่อนร่วมงานชอบพอเรามากขึ้น และผู้บังคับบัญชาที่จะยกย่อง
ชมเชยคนทำงานก็

_____ เป็นความภาคภูมิใจของข้าพเจ้าที่เป็นคนทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สูงและไม่เห็นแก่ตัว

_____ เราช่วยเขาในครั้งนี้ ครั้นหน้าเขาจะก็ช่วยเราบ้าง นอกจากนั้น
ข้าพเจ้ายังอาจได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษด้วย

_____ เป็นหน้าที่ของพนักงานพิมพ์ดีดที่จะต้องพิมพ์งานต่าง ๆ อยู่แล้ว การ
การมอบหมายของผู้บังคับบัญชา

_____ การช่วยให้งานเร่งด่วนของราชการสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จะทำให้
ประเทศชาติพัฒนา ไปอย่างรวดเร็ว

_____ ข้าพเจ้าถ่างอยู่และพิมพ์ดีดก็คล่องแคล่ว จึงไม่มีความลำบากอะไร
ที่จะรับมาพิมพ์ให้

8. ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่คนหนึ่ง เพิ่งไปรับงานในหน่วยงานใหม่ได้เพียง ๑ สัปดาห์
 สำนักงานส่วนราชการก็ถูกโจรกรรม หัก ๆ ที่ก็ได้มีการซักเวยยาม ทั้งการโรงและ
 เจ้าหน้าที่ความปกติแล้ว ก็มาทักสืบทราบว่า การโจรกรรมครั้งนี้เป็นการแสดงความไม่พอใจ
 ของคนเก่า และพวกซึ่งผิดหวังจากตำแหน่งนี้ แต่ก็ไม่มีหลักฐานแน่ชัด ข้าราชการ
 ผู้ใหญ่คนนั้นจึงตัดสินใจจ่ายค่าเสียหายให้แก่รัฐโดยจำนองบ้านของตนเองเป็นเงินกว่า
 หมื่นล้านบาท

ถ้าข้าพเจ้าเป็นข้าราชการผู้ใหญ่คนนี้ ข้าพเจ้าไม่ยอมชดใช้ค่าเสียหายเพราะ

_____ จะทำให้ข้าพเจ้าเดือดร้อนโดยข้าพเจ้ามิได้เป็นผู้กระทำความผิด

_____ การยอมชดใช้ค่าเสียหายจะทำให้คู่ปรปักษ์หัวเราะเยาะว่าโง่งเงา

_____ เป็นการแก้ที่ปลายเหตุ ไม่ช่วยให้ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในการ
 เสียสละของตนเอง

_____ ควรมีการสอบสวนค่าเงินการความระเบียบหาตัวผู้กระทำความผิด ถ้าหา
 ไม่ได้ก็แล้วไป

_____ เป็นการลงทุนที่ได้ผลไม่คุ้มค่า เพราะผลตอบแทนที่จะได้จากตำแหน่ง
 นี้ก็ไม่มากนัก

_____ การยอมชดใช้ค่าเสียหายมิได้ช่วยในการ เสริมสร้างและการรักษา
 กฎระเบียบของหน่วยงาน และของสังคมแต่อย่างใด

9. ชายคนหนึ่งถูกพิพากษาจำคุก 30 ปี เวลามานไป 1 ปี เขาก็แหกคุกออกมาได้ และย้ายไปอยู่จังหวัดชายแดน เปลี่ยนชื่อเป็นนายสก เขาทำงานหนักมากถึง 8 ปี เขามีบุตร 3 คน จากการทำมาหากินอย่างขยันขันแข็ง เขาสามารถเก็บเงินได้จนสามารถดำเนินการธุรกิจของเขาเองได้ ต้องสามีกมรยาช่วยกันทำมาหากิน ช่วยกันทำมาค้าขายด้วยการซื้อสัปดาห์ละครั้ง เขาจ้างคนงานด้วยค่าจ้างที่สูงกว่าคนอื่น ๆ นอกจากนี้เขายังได้บริจาคเงินส่วนกำไรของเขาให้งานการกุศล และช่วยพัฒนาหมู่บ้านที่เขาอยู่ให้เจริญขึ้นมาก

วันหนึ่งนางอินทร์เพื่อนเก่าจำนายสกได้ว่า เขาคือชายคนที่หนีคุกมาเมื่อ 8 ปีก่อน ซึ่งทางตำรวจออกหมายประกาศจับทั่วประเทศ และให้รางวัลสูงถึงห้าหมื่นบาท นางอินทร์ควรรายงานให้ตำรวจทราบหรือไม่

ถ้าข้าพเจ้าเป็นนางอินทร์ ข้าพเจ้าจะไม่รายงานให้ตำรวจทราบ เพราะ

_____ การลงโทษผู้กระทำความผิดในชั้นที่ย่อมไต่ผลดี แต่การลงโทษผู้ที่กลับตัวเป็นคนดีมานานถึง 8 ปี ย่อมไต่ผลเสียมากกว่าผลดี

_____ เรื่องนี้เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ทางราชการที่จะจัดการ ข้าพเจ้าเป็นเพียงราษฎรธรรมดาเท่านั้น

_____ ข้าพเจ้าเห็นว่าเงินรางวัลห้าหมื่นบาทนั้นยังไม่คุ้มกับการเสี่ยง

_____ ข้าพเจ้าเกรงว่าเพื่อนบ้านอื่น ๆ จะเห็นว่าข้าพเจ้ามักใจแคบและเลิกละคบค้าสมาคมกับข้าพเจ้า

_____ ข้าพเจ้ากลัวว่านายสกจะแก้แค้นข้าพเจ้าในภายหลัง

_____ ข้าพเจ้าเห็นว่าในกรณีนี้นายสกได้กลับตัวเป็นคนดีแล้ว และทำประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วย จึงควรให้อภัย

10. นายสมเดช ก่อแห่งมหา นายอำเภอคอนแฉ่ง เป็นขวัญใจของชาวบ้าน มนุษย์สัมพันธ์กับประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ดีมาก จุกใจของนายอำเภอสมเดชครั้งที่เมื่อชาวบ้านมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกันถึงขนาดจะฆ่ากันตาย นายอำเภอสมเดชสามารถฉีดยาให้คลี่คลาย โดยทั้งสองฝ่ายไม่มีอาชญากรรมร้ายต่อกัน เรียกว่าเป็นนายอำเภอเป่า-มุนจีนก็ว่าได้ ประชาชนมักพูดกันว่าถ้านายอำเภอสมเดชย้ายไปแล้วละก็ อำเภอคอนแฉ่งจะลุกเป็นไฟทีเดียว นายอำเภอสมเดชได้ทำงานด้านพัฒนาอาชีพของชาวอำเภอคอนแฉ่ง เมื่อได้ผลผลิตของชาวบ้านออกมา ไม่ว่าจะเป็นผ้าไหม ตะกร้าหวาย ไม่แกะสลัก ฯลฯ นายอำเภอสมเดชจะนำไปจำหน่ายที่กรุงเทพฯ ไทหมก ท่อนแรก ๆ นายอำเภอสมเดชก็ได้นำเงินมาชำระให้ชาวบ้านอย่างครบถ้วนโดยไม่หักค่าใช้จ่ายแต่อย่างใดเลย มาในครั้งสุดท้ายนายอำเภอสมเดชก็ค้างเงินจนยลันต์ ชาวบ้านผู้มีอันจะกินคนหนึ่ง จนเวลาล่วงมาได้ 1 ปี นายอำเภอก็ยังไม่สามารถจะนำเงินจำนวนสองหมื่นบาทมาใช้ ถ้าท่านเป็นนายสันต์ท่านจะร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการจังหวัดหรือไม่ เพราะเหตุใดถ้าข้าพเจ้าเป็นนายสันต์ ข้าพเจ้าจะไม่รายงานเรื่องนายสมเดช แก่ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดเพราะ

ข้าพเจ้าไม่ได้มีสัญญาผูกพันกับนายอำเภออย่างแน่นแฟ้นพอเถรวา

กฎหมายจะช่วยข้าพเจ้าไม่ได้ จะเป็นการเสียเวลา

แม้ข้าพเจ้าอาจจะได้เงินคืน แต่ข้าพเจ้าอาจทำให้คนส่วนใหญ่เดือดร้อน

เพราะหากนายอำเภอที่ปฏิบัติงานดี

ข้าพเจ้าเถรวาเพื่อนบ้านคนอื่น ๆ จะเกลียดชังและเป็นปฏิปักษ์ต่อ

ข้าพเจ้า เพราะเขารักนายอำเภอคนนี้มาก

ข้าพเจ้ากลัวว่าพวกราษฎรที่จงรักภักดีต่อนายอำเภอจะทำร้ายข้าพเจ้า

และครอบครัว

การยกหนี้ให้นายอำเภอจะทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีโอกาส

ตอบแทนความดีของนายอำเภอนี้บ้าง

ข้าพเจ้ายังจะท่องเที่ยวพยานายอำเภอสมเดชทางกำนัน ๆ อยู่อีก

11. ท่านเป็นหัวหน้าในหน่วยงานของท่าน นายกมลเป็นลูกน้องคนหนึ่งเริ่มทำราชการมาได้ 2 ปีแล้ว บุคคลนี้มีลักษณะท่าทางที่ท่านพอใจมาก นายกมลเป็นคนมีนิสัยโอบอ้อมอารีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อท่านมาก มีลักษณะท่าทางที่ท่านพอใจมาก ให้ความช่วยเหลือท่านหลายท่าน เช่น ช่วยซ่อมเครื่องไฟฟ้าที่ชำรุดให้ท่าน จัดหาคนงานไปดูแลบริเวณสนามในบ้านของท่าน ตลอดจนมีความเอื้ออาทรต่อสุขภาพของท่านอยู่เสมอ ทยอยมาทักทายมอบหมายงานราชการชิ้นหนึ่งให้นายกมลทำ และเป็นงานที่นายกมลมีความรู้ความชำนาญพอสมควร ท่านได้กำหนดให้แล้วเสร็จในเวลาที่เหมาะสม แต่เมื่อถึงเวลา นายกมลก็ยังไม่ได้เริ่มงานนั้น เพราะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการคุยกับเพื่อนร่วมงานตามโต๊ะ แม้ท่านจะเตือนกำหนัดส่งต่อไปอีก 3 ครั้ง นายกมลก็ยังไม่นำงานนั้นมาส่งท่าน ในกรณีเช่นนี้ท่านจะปฏิบัติอย่างไรก่อนนายกมล

ข้าพเจ้าจะลงโทษนายกมลเพราะ

- _____ เมื่อหาของมาทดแทนนายกมลที่เคยช่วยเหลือข้าพเจ้าแล้วก็หมดหนทางแล้ว
- _____ ถ้าข้าพเจ้าไม่ลงโทษนายกมล ข้าพเจ้าเองก็จะมีความผิด
- _____ คุณค่าของข้าราชการอยู่ที่ผลงานเพื่อราชการและส่วนรวม การลงโทษนายกมลจะสามารถพัฒนาคุณภาพของนายกมลได้
- _____ เป็นความผิดของข้าพเจ้าด้วยส่วนหนึ่งที่ใช้ให้นายกมลในเรื่องส่วนหัวชนทำให้นายกมลเข้าใจผิด จึงควรลงโทษเพื่อทำให้นายกมลเข้าใจอย่างถูกต้อง
- _____ ข้าพเจ้าต้องทำความเข้าใจกับปัญหานี้ก่อน การลงโทษนายกมลหลายครั้งแล้ว ครั้งนี้จึงควรลงโทษ
- _____ จะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการอื่น และข้าพเจ้าอาจถูกครหา
- _____ นินทาถ้าไม่ดำเนินการ

12. ถ้าท่านมีโอกาสให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกหลานหรือคนรู้จักที่กำลังลังเลใจว่าจะเข้าเรียน
ต่อในระดับอุดมศึกษาหรือไม่ ถ้าท่านเห็นว่าเขาควรที่จะเรียนต่อ ท่านจะให้เหตุผล
กับเขาว่าอย่างไร

_____ ควรเรียนให้มาก ๆ เพื่อจะได้เป็นที่พึ่งแก่ตนเองและผู้อื่นเมื่อโตขึ้น

_____ การเรียนให้มากจะช่วยให้ไม่ต้องทำงานที่เหนื่อยมาก ล้ายากตาย

_____ การเรียนให้มากจะทำให้มีเงินมีใช้อย่างสมบูรณ์ที่สุด

_____ ถ้ามีคนส่งเสริมให้เรียน หน้าของคนในวันนี้คือ เรียนหาความรู้ให้เต็มที่

_____ ควรเรียนให้มาก เพราะใคร ๆ ก็ชอบคบหาสมาคมกับคนที่มีความรู้

_____ และยกย่อง

_____ คนที่มีความรู้จะสามารถทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่สังคมและส่วนรวมได้มาก

13. ถ้าบุตรหลานของท่านคบเพื่อนที่มีนิสัยไม่ดี ชอบลักขโมย แม้แต่บุตรหรือหลานของท่านก็ยัง
เคยโดนเพื่อนคนขโมยเงิน ถ้าท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่บุตรหลานของท่าน ท่านจะ
บอกให้เขาเลิกคบเพื่อนที่ไม่ดี โดยท่านจะให้เหตุผลว่า

_____ การคบคนชั่วจะก่อผลอย่างเกิยว คือ ทำให้จิตใจของเราต่ำลงทุกที

_____ การเป็นเพื่อนกับคนขโมยจะทำให้เราพลอยเสียชื่อไปด้วย

_____ ควรทดแทนการกระทำที่ชั่วร้ายของเพื่อนคนนี้โดยการศึกษาค้นคว้า

_____ เป็นเพื่อนกันเสีย

_____ คนที่ไม่น่าคบยังมีอีกมาก ไม่ควรเสียเวลาไปคบหากับคนไม่ดี

_____ ควรเลิกคบกับเพื่อนคนนี้ เพราะจะมามีเงินทำให้เราเดือดร้อนอีก

_____ ถ้าไม่แยกยุ่งเกี่ยวกับกฎหมาย ก็ควรจะปลีกตัวออกจากเพื่อนคนนี้

14. ถ้าวัยรุ่นในบ้านของท่านชอบทะเลาะวิวาท โต้เถียง และลงไม้ลงมือกันเป็นประจำ ท่านเป็นผู้ใหญ่ในบ้าน ท่านจะห้ามปรามวัยรุ่นเหล่านี้ โดยท่านจะให้เหตุผลกับเขาวา

_____ ถ้าไม่เลิกทะเลาะกันผู้ใหญ่จะลงโทษให้เจ็บตัว
 _____ การทะเลาะเบาะแว้งกันทำให้จิตใจขุ่นมัว และขาดความสุข
 _____ การทะเลาะกันจะไม่ช่วยแก้ปัญหาได้ แต่การปรับความเข้าใจกัน
 อย่างสงบจะมีประโยชน์กว่า
 _____ การทะเลาะกันทำให้ชายหน้าชาวมาน ไคร ๆ จะเอาไปนินทาได้
 _____ เราทำดีกับคนอื่น เขาก็จะทำดีตอบแทนเรา ถ้าเราทำไม่ดีกับเขา
 เขาก็จะทำไม่ดีกับเรา
 _____ สมาชิกในบ้านเดียวกันมีหน้าที่จะต้องรักษาความสามัคคี และ
 อภัยให้แก่กัน

แบบสอบถามชุดที่ 7

เรื่อง "ความมุ่งมั่นในการทำงาน"

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดของท่านเกี่ยวกับความมุ่งมั่น
 ในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความเหล่านี้ว่าตรงกับความคิดของท่านเพียงใด
 แล้วเลือกโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง _____ เนื้อข้อความนั้น
 เพียงข้อเดียว จำนวนมี 20 ข้อ โปรดตอบให้ครบทุกข้อ ขอขอบคุณ

ความมุ่งมั่งในการทำงาน

1. ข้าพเจ้ามักไม่ชอบการทำงาน

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนขยัน

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานหนัก

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. เมื่อยังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการเรียนมากอยู่เสมอ

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่าที่ใครตั้งใจเอาไว้

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. เมื่อข้าพเจ้ายังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้นอีก จนกว่าจะสำเร็จ

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าคิดว่า ความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการทำงานบ้านมาก

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่นั้น ถ้าข้าพเจ้าถูกเรียกให้หันความสนใจไปหาสิ่งอื่นชั่วขณะหนึ่งแล้ว หลังจากนั้นข้าพเจ้าจะกลับไปทำงานที่ค้างอยู่ในทันที

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้าอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบาย ๆ โดยไม่ต้องทำงานใด ๆ เลย

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. เมื่อข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่นั้นข้าพเจ้าคิดว่าควรมีตำแหน่งสูง ๆ หรือเป็นที่ยอมรับในสังคมนั้นเป็นสิ่งสำคัญ

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กล่าวถึงทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้ามักจะเลิกทำโดยเร็ว

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคตหรือมุ่งมันเพื่ออนาคต

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ข้าพเจ้ายกย่องคนที่ไต่เต้าไปสู่ตำแหน่งสูงในบริษัท

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. ข้าพเจ้ามักจะมัวงานค้างทำอยู่ตลอดเวลา

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

20. เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานกระทั่งสำเร็จ

<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 8

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับอาชีพการรับราชการ ขอให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านเพียงใด แล้วตอบโดยขีดเครื่องหมาย ลงในช่องที่มีคำตอบตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ

ข้าพเจ้ากับการรับราชการ

1. ข้าพเจ้าจะออกพ้นทำงานราชการอย่างขยันขันแข็ง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าเห็นคนที่หมกมุ่นความอดทนในการทำงานราชการแล้วก็คิดว่าข้าพเจ้ากำลังจะเป็นเหมือนเขาด้วย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าสามารถทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่เพราะเชื่อมั่นในอนาคตที่ดีงาม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อที่จะก้าวหน้าไปอีก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าจะไม่ยอมหยุดงานถ้าไม่มีความจำเป็นจริง ๆ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าเห็นว่าเสียสละเพื่อหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ควรกระทำ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในการทำงานน้อย ๆ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ผู้บังคับบัญชามักทำให้ข้าพเจ้าหมดกำลังใจที่จะทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้าให้ประกันไม่ได้ว่าจะไม่ทุจริตในการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าจะทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อสร้างอนาคตที่มั่นคง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ความซื่อสัตย์ในการทำงานราชการนั้นเกิดขึ้นได้ยาก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. คนเรามักจะโอนอ่อนตามผู้อื่น แม้ในเรื่องที่จะนำไปสู่ความไม่ถูกต้องในการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ถ้าเลือกได้ ข้าพเจ้าจะทำงานเอกชนแทนการรับราชการ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ข้าพเจ้าไม่ทราบเลยว่าหน่วยงานของข้าพเจ้ามีจุดมุ่งหมายที่จะทำอะไรให้เสร็จบ้าง

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. ข้าพเจ้าเห็นว่าความก้าวหน้าทางวิชาการสาขาต่าง ๆ มีความสำคัญกับการทำงานราชการ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

16. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ทำงานในหน่วยงานนี้

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

17. ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานอย่างจริงจังของข้าพเจ้ามีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

18. ข้าพเจ้าเห็นว่าการทำงานราชการในปัจจุบันนี้มีเพียงเล็กน้อย

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

19. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ในหน่วยงานของข้าพเจ้า

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

20. งานราชการเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ทำประโยชน์แก่ส่วนรวม

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 9

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจสภาพการทำงานของข้าราชการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการฝึกอบรมข้าราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ โดยใช้ประสบการณ์จริงของท่าน โดยให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพการทำงานจริงของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีคำตอบตรงกับสภาพการทำงานของท่านมากที่สุดเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ

การทำงานของข้าพเจ้า

1. ข้าพเจ้ามักใช้เวลาว่างอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าสนใจที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อรับความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานเสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าจะปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบแบบแผนของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดเสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าศึกษาข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่เสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้ามักจะหยิบยกปัญหาเกี่ยวกับการทำงานมาร่วมอภิปรายกับเพื่อนร่วมงานเสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าไม่เคยคิดถึงเรื่องงานในวันหยุดเลย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าไม่เคยวางแผนการทำงานเอาไว้เลย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้ามักจะเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้พร้อมอยู่ตลอดเวลา

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้ามักไต่รถรองอย่างรอบคอบจนตัดสินใจเสมอ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้ามักจะปรึกษาผู้รู้เกี่ยวกับการทำงานเสมอ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้าพยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานเสมอ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้ามักจะสังเกตและจดบันทึกสิ่งที่พบเห็นซึ่งจะเป็นประโยชน์กับการทำงานเสมอ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้ามักจะระมัดระวังไม่ให้เกิดการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

14. ข้าพเจ้าจะเลิกทำงานทันทีเมื่อถึงเวลาเลิกงาน แม้จะมั่งานที่ยังทำไม่เสร็จก็ตาม

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

15. ข้าพเจ้ามักจะมีได้หาชักเย่งกับเพื่อนร่วมงานเสมอ

จริงที่สุด

จริง

ค่อนข้างจริง

ค่อนข้างไม่จริง

ไม่จริง

ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 10

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจสภาพการทำงานของข้าราชการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการฝึกอบรมข้าราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ โดยใช้ประสบการณ์ของท่าน โดยให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ว่าตรงกับสภาพการทำงานจริงของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบโดยขีดเครื่องหมายลงในช่องที่มีคำตอบตรงกับสภาพการทำงานของท่านมากที่สุดเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ

การทำงานของข้าพเจ้า

1. ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อเขาจะได้เป็นกำลังสำคัญของหน่วยงานต่อไป

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้ายินดีรับฟังคำติชมของเพื่อนร่วมงานเพื่อที่จะช่วยให้หน่วยงานของเราเจริญยิ่งขึ้น

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าจะพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าอย่างดีที่สุดเสมอเพื่อจะช่วยให้บังเกิดผลดีกับหน่วยงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าจะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้นั่งคับบัญชาเท่านั้น

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าไม่อยู่ในฐานะที่จะเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้เพราะเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าไม่เคยร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่เลย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. กอบที่จะทำอะไรลงไปข้าพเจ้ามักจะไม่ใคร่ทรงอย่างรอบคอบเสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. เมื่อมีงานเร่งด่วนข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำเสมอแม้จะต้องทำเกินเวลาทำงานปกติก็ตาม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้าได้มุ่งหาความรู้ความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาเสมอ แม้จะไม่มีใครเห็นการกระทำของข้าพเจ้าก็ตาม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้ามักจะทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. งานราชการของข้าพเจ้าไม่เร่งด่วนนักอาจพักไปทำธุระส่วนตัวได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้าพยายามปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ข้าพเจ้ามักจะทำงานด้วยความรอบคอบระมัดระวังเสมอเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย
กับหน่วยงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ข้าพเจ้ายินดีกระทำการใด ๆ แม้จะยากลำบากเพื่อให้เกิดผลดีกับหน่วยงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามชุดที่ 11

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจพฤติกรรมการทำงานราชการของผู้อยู่บังคับบัญชาของท่าน เพื่อดูผลที่เกิดจากการอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ จากสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ผลจากการสำรวจนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการฝึกอบรมข้าราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอให้ความพิจารณาด้วยความรอบคอบว่าควร งดเว้นพฤติกรรมการทำงานของผู้อยู่บังคับบัญชาของท่านเพียงใด แล้วเลือกตอบโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีคำตอบตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ

พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ

ข้าราชการไทยบังคับบัญชาของท่านเมื่อผ่านการอบรมที่ ก.พ. แล้ว มีพฤติกรรมการทำงานในท่านาง ๆ ทดไปได้อย่างไร

1. พยายามเรียนรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่เสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. รู้จักวางแผนการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. มองเห็นข้อบกพร่องในการทำงานของตนได้ชัดเจน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ประเมินความสามารถของตนได้ถูกต้องเหมาะสม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. พยายามรักษาความดีของตนอย่างสม่ำเสมอ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ทดหาการเปลี่ยนแปลงทาง ๆ ในหน่วยงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ไม่เคยคิดจะทำอะไรโง่ ๆ ขึ้นมาเลย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. เมื่อมีงานหนักก็จะทำงานตามสบายไม่รีบเร่ง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. หากทางเพิ่มประสิทธิภาพผลในการทำงานของตน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์กับงานในหน้าที่

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. โลกนี้ใจการประนีประนอมงานของตนเอง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ทำงานไปวัน ๆ อย่างไร้จุดหมาย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. มักจะเร่งทำงานเมื่อใกล้จะถึงกำหนดที่ทำงานให้เสร็จ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. สามารถปรับปรุงแนวทางการทำงานของคนไทยให้เหมาะสมที่จะทำงานได้มากยิ่งขึ้น

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามตอนที่ 12

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามนี้มุ่งหมายที่จะสำรวจการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ไทยที่มีฐานะของทาง โดยหลังที่ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการจากสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ผลจากการสำรวจนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการฝึกอบรมข้าราชการไทยให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอให้ความพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความจริงหรือไม่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ไทยที่มีฐานะของทางเพียงใด แล้วเลือกคำตอบโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีคำตอบตรงกับความจริงของทางมากที่สุดเพียงหนึ่งเดียวในแต่ละข้อ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

ข้าราชการไ้บังคับบัญชาของท่านเมื่อผ่านการอบรมที่ ก.พ. แล้ว มีพฤติกรรมการทำงานในทางต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. กระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่ท้อถอย

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากยิ่งขึ้น

2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและอดทน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากยิ่งขึ้น

3. ไม่เกี่ยงหรือหลีกเลี่ยงงานของส่วนรวม

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากยิ่งขึ้น

4. เพิ่มใจปฏิบัติงานเมื่อจำเป็นแม้จะก่อนหรือหลังเวลาทำงานปกติ

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากยิ่งขึ้น

5. ขยันขันแข็งในการทำงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากยิ่งขึ้น

6. มักจะใช้เวรงานทำกิจกรรมอื่น

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากอย่างยิ่ง

7. วิชาสาขางานทาง ๆ

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากอย่างยิ่ง

8. รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่ของตน

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากอย่างยิ่ง

9. มาทำงานสายและทิ้งก่อนเวลา

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากอย่างยิ่ง

10. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากอย่างยิ่ง

11. ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากยิ่งขึ้น

12. เคารพกฎเกณฑ์และมีวินัยในตนเอง

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากยิ่งขึ้น

13. ไม่ลัดวันประกันพรุ่ง

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากยิ่งขึ้น

14. ไม่ละทิ้งหน้าที่

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากยิ่งขึ้น

15. เกียรติยศในการทำงาน

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากยิ่งขึ้น

16. ประเพณีหรือความที่เชิด

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากอย่างยิ่ง

17. พยายามรักษาระเบียบกฎเกณฑ์

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากอย่างยิ่ง

18. พยายามป้องกันมิให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากอย่างยิ่ง

19. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากอย่างยิ่ง

20. ร่วมงานกับผู้อื่นแล้วเกิดผลดี

ลดลงมาก	ลดลง	ลดลง	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	เล็กน้อย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากอย่างยิ่ง

ภาคผนวก ข

กิจกรรมการฝึกการมุ่งอนาคตและกิจกรรมการฝึกการควบคุมตนเอง

กิจกรรมการฝึกการมุ่งอนาคต

กิจกรรมที่ 1 ลักษณะของผู้ที่มุ่งอนาคต

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกได้เข้าใจความหมายของการมุ่งอนาคต
2. เพื่อให้สมาชิกได้ศึกษาตัวอย่างบุคคลที่มุ่งอนาคตและสามารถ
ควบคุมตนเองให้กระทำในสิ่งที่ตนมุ่งหวังได้

กิจกรรม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

- ตอนที่ 1 เสนอตัวอย่างบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจากวีดีโอ (รายละเอียด
ดูได้ที่สถาบันพัฒนาการข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.)
- ตอนที่ 2 เสนอตัวอย่างบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคต โดยให้อ่านจากเนื้อเรื่อง
- ตอนที่ 3 ฝึกการมุ่งอนาคต

เวลา 3 ชั่วโมง

ตอนที่ 1 เสนอตัวอย่างบุคคลผู้ซึ่งมีลักษณะมุ่งอนาคต

ให้ดูภาพนักเขียนสตรีชาวอเมริกันจากแผ่นโปสเตอร์ 2 แผ่น



คำบรรยาย ภาพที่ท่านเห็นอยู่ขณะนี้ เป็นภาพของนักเขียนสตรีชาวอเมริกัน
ผู้เริ่มเขียนนวนิยายเมื่อเธอมีอายุ 49 ปี เธอใช้เวลาเขียน
2 ปีครึ่ง นวนิยายเล่มแรกของเธอตีพิมพ์เมื่อเธอมีอายุได้
53 ปี ขอให้สมาชิกทุกคนอ่านเรื่องของเธอสักครั้ง

นักเขียนสคริปต์ 53 ปี ผู้เปลี่ยนแนวทางชีวิตของตนเอง

เธอเป็นภรรยา เป็นแม่ แก่กับนี้เธอเป็นนักเขียนนวนิยายที่ประสบความสำเร็จ
อย่างสูง

แฉเรียท ไฟน์เบอร์ก ซิกัว เป็นภรรยาของ คร.เชลคอน เอช ซิกัว ผู้
เชี่ยวชาญด้านประชากรศึกษา ก่อนแต่งงานเธอเคยทำงานเกี่ยวกับการทำหนังสือ หลังจาก
แต่งงานแล้วเธอใช้เวลาดูแลครอบครัว บุตรสาว และช่วยงานต่าง ๆ ของสามีเป็นเวลา
นานถึง 19 ปี และจากนั้นเวลาก็เป็นของเธอ เวลาที่เธอจะทำให้ความตั้งใจ ความ
ปรารถนาที่จะเขียนหนังสือให้เป็นความจริงขึ้นมา หลังจากที่เธอประสบความสำเร็จในการ
เขียนนวนิยายแล้ว เธอได้เล่าเรื่องของเธอไว้ดังต่อไปนี้

"เมื่อปลายทศวรรษ ปี ค.ศ. 1980 คิฉันตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเอง
ขณะนั้นซาคอีก 2 เดือน คิฉันก็จะอายุครบ 49 ปี คิฉันได้บอกกับสามีว่าคิฉันจะเขียน
นวนิยาย ตลอดเวลาก่อนหน้านี้คิฉันใช้เวลาทั้งหมดแก่สามีและลูก ๆ 3 คน เป็นเวลาถึง
19 ปี แก่ก็จากนั้นไปเวลาจะเป็นของตัวคิฉันเอง

คิฉันมีโรคตาเป็นปัญหาสำคัญ คิฉันเป็นโรคตาแข็งอย่างเฉียบพลัน บ่อยครั้งที่ตา
ข้างขวาของคิฉันจะมีอาการเบิกกว้าง มองเห็นสิ่งต่าง ๆ เป็นสีเขียวและสีดำเท่านั้น แต่
อาการต่าง ๆ เหล่านี้จะค่อย ๆ หายไป

ในวันปีใหม่ที่คิฉัน เริ่มรู้สึกตัวว่าป่วยเป็นโรคตานั้น ครอบครัวของเราไปพักผ่อน
กันที่ชายหาด คิฉันต้องเข้าโรงพยาบาลเพื่อรักษาตา แรกทีเดียวแพทย์แนะนำให้ผ่าตัด แต่
แล้วก็ไม่ต้องผ่าตัด คิฉันเดินทางไปนิวยอร์ก และได้รับการบำบัดรักษาตัวด้วยการใช้แสง
เลเซอร์ แพทย์เจาะรูเล็ก ๆ เข้าไปในดวงตาเพื่อลดความดันของลูกตา

คิฉันมีปัญหามองเห็นสิ่งต่าง ๆ เป็นรูปมิกซ์เขียวและพรวมาโดยตลอด หลังจากการ
ผ่าตัดคิฉันเริ่มคิดว่า คิฉันเป็นแม่ เป็นแม่บ้าน และเดินทางเป็นเพื่อนสามีไปยังประเทศต่าง ๆ

เช่น อินเคีย อียิปต์ ปากีสถาน จีน ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย เกาหลี เม็กซิโก มานานนับปี
 คิฉินช่วยสามีทำหนังสือ สามีของคิฉินเป็นบรรณาธิการวารสารทางวิชาการ 2 ฉบับ และ
 ทำวิจัยมากกว่า 150 เรื่อง เกี่ยวกับเรื่องคอมพิวเตอร์ ชีววิทยาการสืบพันธุ์และการวางแผน
 ครอบครัว

คิฉินเคยเรียนวิชาเลขานุการที่มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เรียนสถิติจากมหาวิทยาลัย
 ฮาร์วาร์ด และเรียนเรื่องการพิมพ์ด้วย คิฉินได้ใช้วิชาต่าง ๆ เหล่านี้มาตลอด คิฉินมี
 ประสบการณ์ในการเขียน การจับรูปแบบ และ ค้นหาหนังสือโฆษณาและการท่องเที่ยวมา
 ก่อนแต่งงาน คิฉินมักจะอ่านและทราจรูปแบบหนังสือให้แก่สามีเสมอ แม้แต่ในวันปีใหม่
 คิฉินก็มักจะสนใจจะเขียนหนังสือ คิฉินก็ได้เตรียมต้นฉบับสำหรับการประชุมทางวิชาการ ไว้ให้
 สามีเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในการทำงานถึงกล้าว่าคิฉินจะต้องจัดหาวัสดุที่จะพิมพ์ จัดหาราง
 ไว้ในลำดับที่ต่าง ๆ จัดต้นฉบับจำนวน 500 หน้า จากรายงาน 25 ฉบับ ของนัก
 วิทยาศาสตร์ทั่วโลก

เมื่อคิฉินทำงานให้สามีเสร็จแล้วและมีปัญหาเรื่องค่า คิฉินก็เริ่มคิดว่าคิฉิน
 ทำงานให้สามีมาโดยตลอด แต่คิฉินยังไม่ได้ทำตามความปรารถนาที่ซ่อนเร้นอยู่ในใจมานาน
 ที่จะเขียนหนังสือของตนเอง ดังนั้นคิฉินจึงตัดสินใจประกาศให้สามีทราบว่าคิฉินจะเขียน
 หนังสือ เป็นนวนิยายเรื่องยาว ซึ่งสามีก็ให้การสนับสนุน

คิฉินวางแผนในการทำงานทันที เริ่มค้นคว้าการกลับไปยังบ้านเกิดของคิฉิน
 เพื่อศึกษาชีวิตและสังคมของคนแถบนั้น ซึ่งเป็นชีวิตที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง คิฉินและ
 ครอบครัวเดินทางไปยังเมืองฮาร์เลตซึ่งเป็นบ้านเกิด ทุก ๆ เช้าคิฉินจะไปยังหุบเขา
 ซัสควิฮันนา (Susquehanna Valley) ที่ซึ่งเป็นฉากของหนังสือที่อยู่ในสมองของคิฉิน เรื่อง
 ที่คิฉินจะเขียนนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวิตของแพทย์ คู่หมั้นของคิฉินเป็นแพทย์อยู่ในเมืองนี้
 คิฉินได้คลุกคลีกับการทำงานของท่านมาโดยตลอด ติดตามท่านไปยังที่ต่าง ๆ ประชุมการ
 ที่คิฉินไม่เคยลืมเลยก็คือ ครั้งหนึ่งคู่หมั้นปล่อยให้คิฉินนั่งคอยในรถ คิฉินเล่นเครื่องดนตรี

เมื่อทักเครื่องบนที่ รถม่วงดอยหลัง ก็หันตกใจมาก ชาวบ้านแถบนั้นต่างก็วิ่งออกมาจากบ้าน และกรงเข้ามาช่วยเหลี่ยมิดัน

ในปีที่เริ่มเขียนนวนิยาย ก็ดันต้องรับมิดชอบครอบครัว เพราะมีลูก 2 คน ที่จะต้องไปโรงเรียน ลูกคนโตทำงานเป็นบรรณาธิการผู้ช่วยของหนังสือเล่มหนึ่ง ลูกคนที่สองเรียนอยู่ปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยเวลส์ลีย์ (Wellesley) คนที่สามเรียนอยู่ปีที่ 1 มหาวิทยาลัยสกีดมอร์ (Skidmore) ก็ดันต้องทำความสะอาดบ้านและซักเสื้อผ้า และต้องดูแลสามี ครอบครัวของเราต้องกลับไปเมืองฟอลเมาท์ (Falmouth) ที่ซึ่งสามีของก็ดันต้องทำวิจัยในห้องปฏิบัติการชีววิทยาทางทะเล ทลอคเคื่อนกรกฎาคมเรามีแขกมาพักอยู่ด้วย สามีมองเห็นความท้อแท้ใจของก็ดัน เขาจึงบอกให้ทราบว่ามันแค่เคื่อนสิงหาคมเป็นทันไป ก็ดันไม่ต้องทำครัว จ่ายทลททำความสะอาดบ้าน และงานอื่น ๆ ที่ก็ดันไม่อยากจะทำ สามีและลูก ๆ จะช่วยกันทำแทน ช่วงนี้เองที่ไฟในการทำงานของก็ดันล็กช่วงไรก็ ก็ดันวางโครงเรื่อง วางลักษณะนิสัยของตัวละคร และลงมือเขียนเรื่องทันที

เมื่อเขียนเรื่องได้ 150 หน้า ก็ดันได้พบเพื่อนร่วมชั้นผู้ซึ่งทำงานเป็นบรรณาธิการหนังสือ เราไปรับประทานอาหารค่ำด้วยกัน เธอถามก็ดันว่าก็ดันทำอะไรทลอคฤดูร้อนที่ผ่านมา ก็ดันประกาศไปว่าก็ดันกำลังเขียนหนังสือนวนิยาย เธอถามถึงโครงเรื่องและแนะนำให้ก็ดันมีตัวแทน ณะนั้นก็ดันคิดว่าการมีตัวแทนจะทำให้เกิดความคิดกันคือการเขียนหนังสือ และก็ดันไม่ต้องการให้เป็นเช่นนั้น ก็ดันได้มอบเรื่องที่เขียนไว้ 150 หน้า ให้เธอไปอ่าน

ต่อมาอีกไม่นานนัก ก็ดันและสามีได้ไปรับประทานอาหารค่ำกับเพื่อนคนหนึ่ง ครังนี้เธอเล่าแผนการของเธอให้ฟังว่า เธอต้องการเป็นตัวแทนงานเขียน และงานชิ้นแรกของเธอชิ้นแรกๆ ที่เธอต้องการจะทำก็คือ การเป็นตัวแทนหนังสือที่ก็ดันเขียน

หลังจากนั้น ก็ดันได้พบกับเพื่อนเคื่อนละครั้ง เธอจะให้คำวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวเรื่องที่ก็ดันเขียน เช่น ลักษณะของตัวละครก็เยี่ยม แต่บทสนทนาก็น้อยไป

ทุก ๆ วัน คินันจะเริ่มทำงานเวลา 08.00 น. หลังจากที่ทำอาหารเช้าและจัดการเรื่องการซักผ้าเสื้อผ้าเรียบร้อยแล้ว คินันมักจะนั่งทำงานจนถึงเวลาอาหารเย็น และจะทำงานต่อจนถึงเวลากลางคืน โดยมีลูก ๆ ช่วยซื้อของและทำอาหารให้

สถานที่เขียนหนังสือนั้น คินันมักจะนั่งทำงานที่ห้องรับประทานอาหารเช้า คินันสามารถจะมองเห็นสวนไคจากหน้าต่าง ภายในห้องมีพิมพ์ดีด ฐานวางหนังสือ ที่วางเครื่องพิมพ์และโทรศัพท์ หากหิวคินันจะเดินเข้าไปในครัว ในบางครั้งคินันจำเป็นต้องไปค้นคว้าในห้องสมุด ขอยืมหนังสือจากห้องสมุด คินันได้ประโยชน์จากห้องสมุดมากมายทีเดียว

คินันใช้เวลาเขียนหนังสือเรื่อง *Susquehanna Valley* ทั้งหมด 2 ปีครึ่ง โดยเขียนทีละตอน บางตอนก็เขียนครั้งเดียว บางตอนต้องเขียนถึง 5-6 ครั้ง คินันจะมีกระดาษเปล่าวางไว้ข้าง ๆ หากเมื่อใดที่คินันนึกอะไรขึ้นมาได้ คินันจะจดบันทึกไว้และจะกลับมาทบทวนอีกครั้งในภายหลัง

เมื่อเขียนเสร็จคินันส่งหนังสือไปให้เพื่อนผู้รับเป็นตัวแทน จากนั้นอีก 2 สัปดาห์ คินันก็ได้รับข่าวที่น่ายินดี คือ บรรณาธิการหนังสือดับเบิลเดย์ (Double day) ซึ่งเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงมากได้ทักท้วงมา คินันก็ใจมาก บรรณาธิการขอให้คินันตัดเรื่องบางตอนออกประมาณ 250 หน้า โดยให้เหตุผลว่าเรื่องที่คินันเขียนไว้ 1001 หน้านั้นยาวเกินไป สำหรับนวนิยายเรื่องแรก คินันได้ตัดเรื่องบางตอนออกไป 200 หน้า คินันเสียกายมาก แต่ก็คิดว่าคินันจะไว้เรื่องที่ตัดออกไปนี้ไว้ในหนังสือนวนิยายเล่มต่อไปที่คินันตั้งใจจะเขียน

ภายหลังจากที่คินันเขียนนวนิยายเล่มแรกเสร็จแล้ว คินันก็ได้แก่สงสัยว่าทำไมหนอคินันจึงไม่เขียนนวนิยายเรื่องแรกของคินันนี้เมื่อหลายปีมาแล้ว คินันให้เหตุผลกับตนเองว่าการเขียนหนังสือในเวลานี้เป็นเวลาที่เหมาะสมที่สุด เพราะคินันได้สะสมความรู้ ประสบการณ์ และแรงบันดาลใจที่จะเขียนไว้มากมาย ซึ่งถ้าหากว่าคินันไม่ได้ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มาแล้ว คินันก็คงจะเขียนหนังสือนวนิยายเล่มนี้ไม่ได้แน่ ๆ ที่เดียว คินันรัก

หนังสือมาก วิกฤตการณ์ร้ายสำคัญของหนังสือบนชั้นวางหนังสือ วิกฤตหนังสือพากันไปในโลกที่แตกต่างกัน

บางครั้งกิดันจะหยิบหนังสือนวนิยายที่กิดันเขียนมานั่งดู ซึ่งน่าหนักและพิจารณาคุณค่าของหนังสือที่กิดันเป็นผู้เขียน การใกล้ชิดหนังสือที่ตนเองเป็นผู้เขียนนั้นเป็นความสุขอย่างแท้จริง หนังสือนวนิยายเล่มนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตของกิดัน กิดันไม่ได้ทิ้งสิ่งใดไปเลยแม้กระทั่งความฝัน

ขณะนี้กิดันอายุ 53 ปีแล้ว และกิดันสามารถจะพูดได้อย่างภาคภูมิใจว่ากิดันเป็นนักเขียนนวนิยายแล้ว นวนิยายของกิดันขายดีและเป็นที่ยอมรับของผู้อ่าน กิดันมีความสุข

คำบรรยาย

กรณีตัวอย่างนักเขียนสตรีชาวอเมริกันที่น่ามาเล่นนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะให้สมาชิกทุกท่านได้เห็นถึงลักษณะมุ่งอนาคตของเธอ เธอวางเป้าหมายในอนาคตของตนไว้และสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้ นั่นคือ เธอตั้งใจจะเขียนนวนิยายโดยอาศัยเค้าโครงจากประสบการณ์ในชีวิตของตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้ ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้ นวนิยายของเธอได้รับตีพิมพ์ ขายดี และเธอได้เป็นนักเขียนมีชื่อ

สมาชิกจะเห็นได้ว่าความสำเร็จของนักเรียนสตรีผู้นี้ไม่ได้เกิดจากโชคหรือสิ่งมหัศจรรย์ใด ๆ ทั้งสิ้น แต่เกิดจากคุณสมบัติภายในของเธอเอง เธอมีลักษณะมุ่งอนาคต กล่าวคือ เธอมีเป้าหมายในชีวิตอนาคต สามารถวางแผนในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยให้การทำงานของเธอสำเร็จลุล่วงไปได้ ความสำเร็จนั้นนำความสุขความพอใจมาให้กับเธอมากมายเกินกว่าที่จะประมาณค่าได้ สามีและบุตรสาวเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุนและช่วยอำนวยความสะดวกแก่การทำงานของเธอเท่านั้น

ตอนที่ 3

1. ให้สมาชิกทุกท่านเขียนถึงสิ่งที่ตนเองต้องการจะทำมากที่สุดในอนาคต โดยมียาวละเอียดในเรื่องต่อไปนี้

1. สิ่งที่ท่านจะทำนั้น คือ อะไร
2. สิ่งที่ท่านจะทำนั้นมีประโยชน์อย่างไร และกับใครบ้าง
3. สิ่งที่ท่านจะทำนั้นต้องการเตรียมตัวอย่างไร
4. ท่านจะทำสิ่งนั้นประมาณเมื่อใด
5. เวลา 10 นาที

2. เมื่อสมาชิกเขียนเรื่อง "สิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการจะทำมากที่สุดในอนาคต" เสร็จแล้ว วิทยากรอธิบายประกอบ ดังต่อไปนี้

สิ่งที่ท่านต้องการจะทำในอนาคตนั้น จักเป็นเป้าหมายในอนาคตของท่าน เป็นสิ่งที่ท่านจะต้องวางแผน ควบคุมตนเอง และในบางครั้งท่านจำเป็นต้องจัดสถานการณ์แวดล้อม ขอความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากบุคคลอื่น เพื่อให้ท่านสามารถนำสิ่งที่ท่านต้องการได้สำเร็จ

3. วิทยากรขอให้สมาชิกเสนอเรื่องที่ตนเขียนข้อที่ประชุม (ภายในเวลา 30 นาที)

4. วิทยากรกล่าวสรุปด้วยข้อความเช่นเดียวกับข้อที่ 2 และสุดท้ายด้วย "ขอให้ทุกท่านทำสิ่งที่ท่านมุ่งหวังไว้สำเร็จผล"

เรื่อง สิ่งที่เขาพิจารณาจะทำมากที่สุดในอนาคต

กิจกรรมที่ 2 เรื่อง "ตัวของตัวเองเจอกับอนาคต"

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สมาชิกได้ทบทวนแผนอนาคตเกี่ยวกับชีวิตและการทำงานของตน

วิธีการฝึก

ให้สมาชิกเขียนบันทึก 2 เรื่อง คือ

1. ชีวิตในปัจจุบันและอนาคตของข้าพเจ้า
2. การคาดหวังในการทำงานของข้าพเจ้า

เวลา 3 ชั่วโมง

เรื่อง ชีวิตในปัจจุบันและอนาคตของข้าพเจ้า

[illegible]

เรื่องชีวิตในปัจจุบันและอนาคตของข้าพเจ้า

คำแนะนำ

1. ขอให้ท่านเขียนเรื่องของตัวท่านเอง เกี่ยวกับชีวิตของท่านในปัจจุบัน และสิ่งที่ท่านต้องการจะทำ ต้องการจะให้เกิด และ/หรือคาดการณ์ว่าจะเกิดกับตัวท่านเองในอนาคต ทั้งทางที่ดีและไม่ดี
2. ความยาวของบทความอย่างต่ำ 1 หน้ากระดาษ
3. เวลาที่ใช้ในการเขียน 30 นาที

การคาดหวังในการทำงานของข้าพเจ้า

คำแนะนำ

ขอให้ท่านเขียนถึงลักษณะของงานที่ท่านกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน และความคาดหวังของท่านเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานของท่านในอนาคต ความหวังข้อต่อไป

1. ลักษณะของงาน หรือหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน
2. ขอให้ท่านกล่าวถึงความก้าวหน้าในการทำงานของท่านตั้งแต่ปัจจุบันถึงอนาคต ความความคาดหวังของท่าน ตัวอย่างเช่น การได้เลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น พร้อมทั้งกำหนดเวลาที่จะบรรลุความคาดหวังแต่ละอย่างของท่านได้กล่าวว่าท่านจะบรรลุความคาดหวังในเวลาใดนับจากปัจจุบัน ตัวอย่างเช่น ท่านจะเขียนหนังสือให้เสร็จ 1 เล่ม ในอีก 2 ปีข้างหน้า
3. ท่านจะมีวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในข้อ 2 ได้อย่างไร
4. ความยาวของบทความ อย่างต่ำ 1 หน้ากระดาษ
5. เวลาที่ใช้ในการเขียน 30 นาที

จากบันทึกเรื่องราวของตัวท่านเอง และบันทึกความคาดหวังในการทำงานที่
ท่านเขียนนั้น จะแสดงถึงการรับรู้เวลาในอนาคตหรือการมุ่งอนาคตของท่าน

ขอให้ท่านทบทวนเรื่องที่ท่านเขียนในหัวข้อต่อไปนี้

1. จำนวนเหตุการณ์หรือสิ่งที่ท่านตั้งใจจะทำในอนาคตว่ามีจำนวนเท่าใด
 - 1.1 สิ่งที่ท่านจะทำในอนาคตเพื่อตนเองมีทั้งหมด เรื่อง
 - 1.2 สิ่งที่ท่านจะทำในอนาคตเพื่อครอบครัวของท่านมีทั้งหมด เรื่อง
 - 1.3 สิ่งที่ท่านจะทำในอนาคตเพื่อหน่วยงานของท่านมีทั้งหมด เรื่อง
 - 1.4 สิ่งที่ท่านจะทำในอนาคตเพื่อส่วนรวมมีทั้งหมด เรื่อง

รวมทั้งหมด เรื่อง

2. ช่วงเวลาที่ท่านเขียนครอบคลุมไปในอนาคต จากเรื่องแรกจนถึงเรื่องสุดท้าย
ที่ท่านจะทำ (มีช่วงเวลายาวนานเท่าใด)

ระยะเวลาทั้งหมด ปี เดือน

วิทยากร บันทึกจำนวนเหตุการณ์หรือสิ่งที่สมาชิกตั้งใจจะทำ จำนวนที่น้อยที่สุด และมากที่สุด ของสมาชิกที่เข้าอบรมทั้งกลุ่ม

1. จำนวนเหตุการณ์หรือสิ่งที่ท่านตั้งใจจะทำในอนาคต

1.1 สิ่งที่ท่านจะทำในอนาคตเพื่อตนเอง

น้อยที่สุด	จำนวน	เรื่อง
มากที่สุด	จำนวน	เรื่อง

1.2 สิ่งที่ท่านจะทำในอนาคตเพื่อครอบครัว

น้อยที่สุด	จำนวน	เรื่อง
มากที่สุด	จำนวน	เรื่อง

1.3 สิ่งที่ท่านจะทำในอนาคตเพื่อหน่วยงานของท่าน

น้อยที่สุด	จำนวน	เรื่อง
มากที่สุด	จำนวน	เรื่อง

1.4 สิ่งที่ท่านจะทำในอนาคตเพื่อส่วนรวม

น้อยที่สุด	จำนวน	เรื่อง
มากที่สุด	จำนวน	เรื่อง

2. ช่วงเวลาที่ท่านตั้งใจจะทำการต่าง ๆ ในอนาคต จากเรื่องแรกจนถึงเรื่องสุดท้ายที่ท่านจะทำ ใช้เวลานานเท่าใด

(วิทยากรบันทึกจำนวนเวลา เพื่อหาระยะเวลาที่สั้นที่สุด และยาวที่สุด)

ระยะเวลาที่สั้นที่สุด	คือ	ปี	เดือน
ระยะเวลายาวที่สุด	คือ	ปี	เดือน

การประเมินผลคำตอบ

ให้สมาชิกประเมินจำนวนเหตุการณ์หรือสิ่งที่ทนทั้งใจจะทำในอนาคต และ
ช่วงเวลาที่ยึดทั้งใจจะทำสิ่งต่าง ๆ ในอนาคต และคุณภาพของผลงาน

1. จำนวนเหตุการณ์หรือสิ่งที่บุคคลทั้งใจจะทำในอนาคต คือ ปริมาณของ
การมีลักษณะมุ่งมั่นอนาคต (ทั้งนี้ เราอาจจะพิจารณาคุณภาพของเหตุการณ์หรือสิ่งที่บุคคล
จะกระทำประกอบด้วย งานที่มีคุณภาพและยากอาจจะมีจำนวนน้อย)

ผู้ที่ทั้งใจจะทำสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก คือ ผู้ที่มุ่งมั่นอนาคตสูง

ผู้ที่ทั้งใจจะทำสิ่งต่าง ๆ จำนวนน้อย คือ ผู้ที่มุ่งมั่นอนาคตต่ำ

2. ช่วงเวลาที่ท่านทั้งใจจะทำสิ่งต่าง ๆ ในอนาคต คือ ความไกลไปใน
อนาคตที่ท่านจะสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับตนเองได้ เป็นปริมาณของการมีลักษณะมุ่งมั่นอนาคต

ผู้ที่กำหนดช่วงเวลาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในอนาคตไว้นาน

คือ ผู้ที่มุ่งมั่นอนาคตสูง

ผู้ที่กำหนดช่วงเวลาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในอนาคตไว้ในระยะสั้น ๆ

คือผู้ที่มุ่งมั่นอนาคตต่ำ

3. งานที่ท่านทั้งใจจะทำอาจจะเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ ต้องใช้เวลา
ทำงานนั้นเป็นเวลายาวนาน ผลงานที่ปรากฏจะคงทนถาวร ตัวอย่างเช่น การวิจัยเพื่อ
เพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ผู้ที่วิจัยจะต้องทำการทดลองทั้งในห้องปฏิบัติการและในสนาม
เป็นเวลานานนับปี หรือการสร้างบ้าน ในชีวิตของคนบางคน อาจจะมีโอกาสที่จะสร้าง
ได้เพียง 1 หลัง เท่านั้น เป็นต้น

การตั้งใจที่จะทำงานที่มีลักษณะเช่นที่กล่าวมานี้ ท่านอาจจะคิดหรือตั้งใจที่จะทำได้เป็นจำนวนน้อย แต่มีช่วงเวลาการทำงานครอบคลุมยาวนานไปในอนาคต

ผู้ที่มีความตั้งใจที่จะทำงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ ผลของงานจะคงทนถาวร จำนวนของงานมีน้อยแต่ช่วงเวลาในการทำงานครอบคลุมยาวนานไปในอนาคต จักเป็นผู้ที่มุ่งอนาคตสูง

การให้ตัวอย่าง

วิทยากรคัดเลือกเรื่องที่น่าสนใจเขียนไว้ 2 เรื่อง พิมพ์แจก

วิทยากรสรูป

การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถที่จะมองการณ์ไกล และวาทภาพอนาคตของคน การหยั่งรู้อนาคตเป็นการคำนึงถึงอนาคต และควบคุมพฤติกรรมไปสู่แนวทางนั้น ทำให้บุคคลสามารถปรับวิธีการและเป้าหมายให้ถูกต้องและสัมพันธ์กัน

การมุ่งอนาคต เป็นลักษณะที่แสดงถึงความเจริญเติบโตเป็นใหญ่ เป็นกระบวนการปรับตัวที่มีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้ เพราะวิธีการต่าง ๆ ที่บุคคลใช้แก้ปัญหาในวัยก่อน ๆ มานั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการมุ่งอนาคตที่เขาเคยคิดไว้ตั้งแต่วัยรุ่น หรือวัยผู้ใหญ่ นั่นเอง

กิจกรรมที่ 3 เรื่อง "กิจกรรมเพื่อนาคของมนุษย์"

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สมาชิกศึกษาตัวอย่างการกระทำเพื่อนาคของมนุษย์ และการเตรียมตัวสำหรับนาคที่คิดว่า

วิธีดำเนินการ มี 2 ขั้นตอน คือ

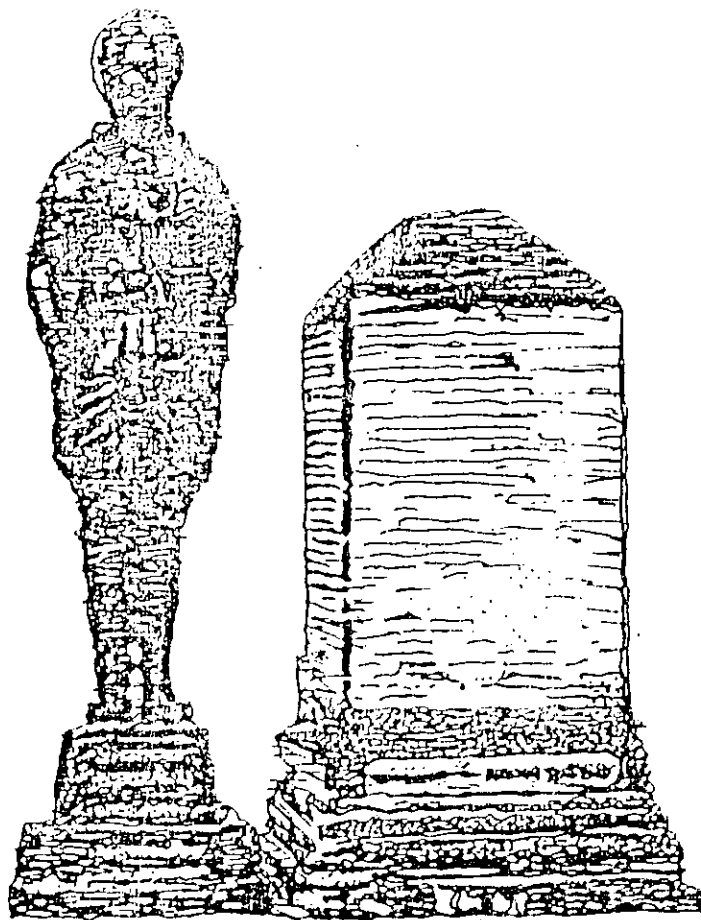
- ตอนที่ 1 ให้สมาชิกดูตัวอย่างการกระทำที่นอกจากจะให้ประโยชน์ในปัจจุบันแล้ว ยังส่งผลดีถึงในอนาคตอีกด้วย
- ตอนที่ 2 แบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่มย่อย แต่ละกลุ่มจะระดมกำลังสมอง คิดกิจกรรมที่แปลก ใหม่ ที่ให้ประโยชน์ในปัจจุบันและในอนาคตแก่บุคคล กลุ่ม ประเทศ และมนุษยชาติ และนำผลงานรายงานต่อที่ประชุม

เวลา 3 ชั่วโมง

กิจกรรมตอนที่ 1 ให้สมาชิกดูภาพตัวอย่างการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไปนี้

ภาพที่ 1

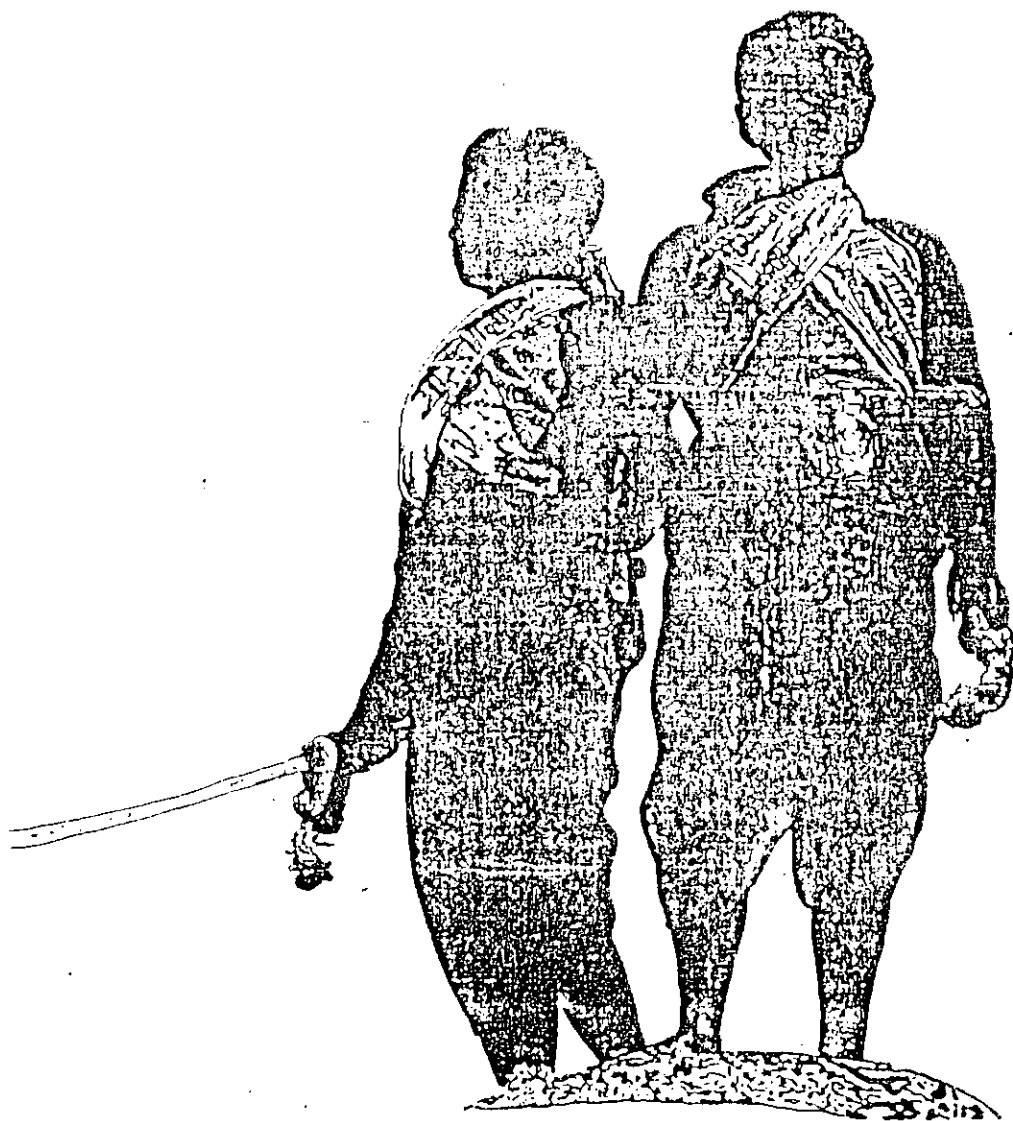
พ่อขุนรามคำแหงมหาราชทรงคิดประดิษฐ์อักษรไทย



พ่อขุนรามคำแหงมหาราชทรงคิดประดิษฐ์อักษรไทย

ผลงานบางอย่าง เช่น ภาพประดิษฐ์อักษรไทยของพ่อขุนรามคำแหงมหาราช
ในประโยชน์แก่ประเทศชาติทั้งด้านการศึกษา การถ่ายทอดวัฒนธรรม วรรณกรรม
ความเป็นชาติ ฯลฯ เป็นเวลานานนับพันปี และประโยชน์จะมีต่อไปในอนาคต

ภาพที่ 2
ท้าวเทพสตรี ท้าวศรีสุนทร

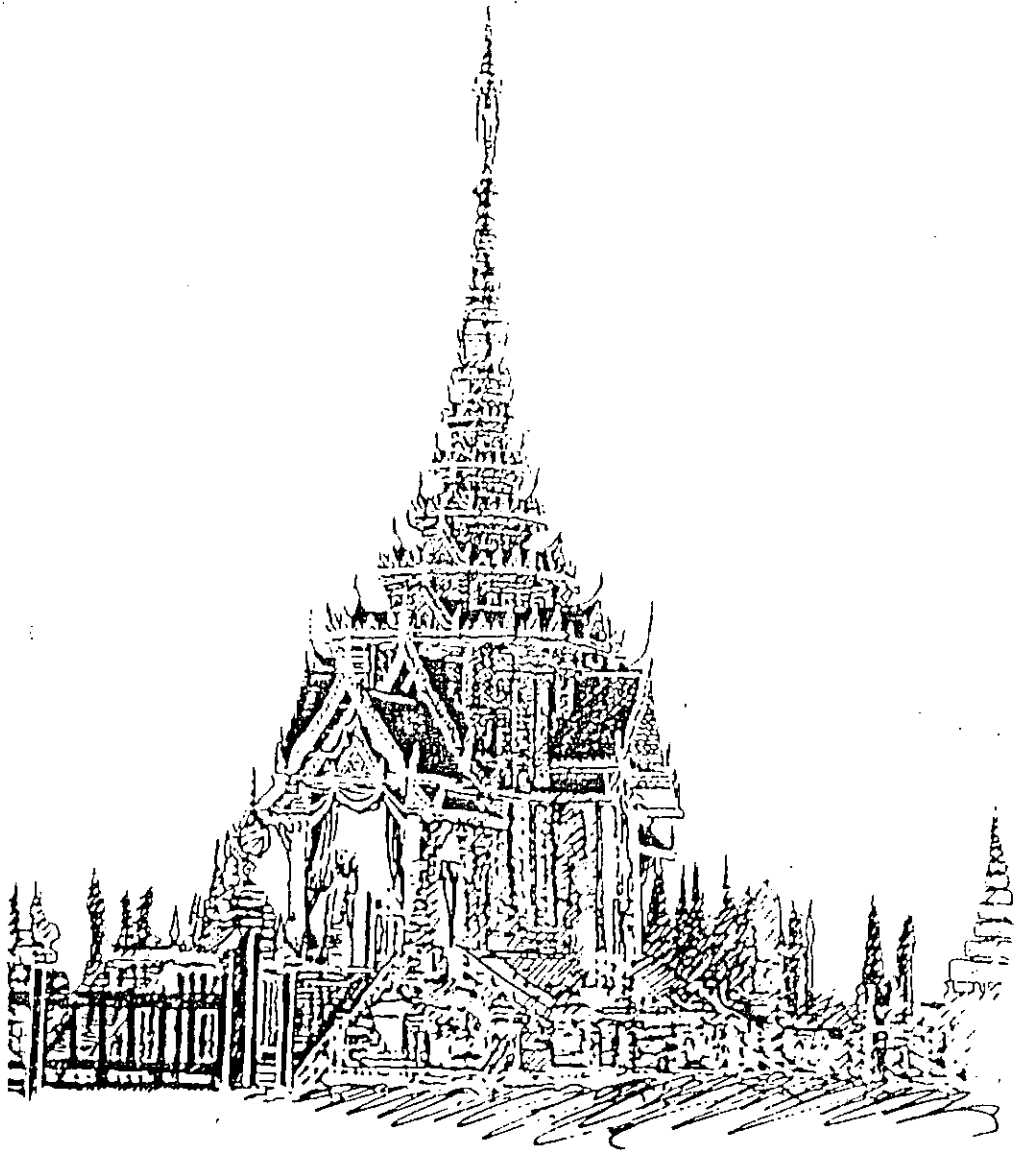


การรักษามานเมืองของท้าวเทพสตรี ท้าวศรีสุนทร เป็นผลงานที่ได้
รับการจดจำสืบมาชั่วลูกหลาน นับหลายร้อยปี

ภ พที่ 3

ผลงานทางด้านศิลปะ

ผลงานทางด้านศิลปะ

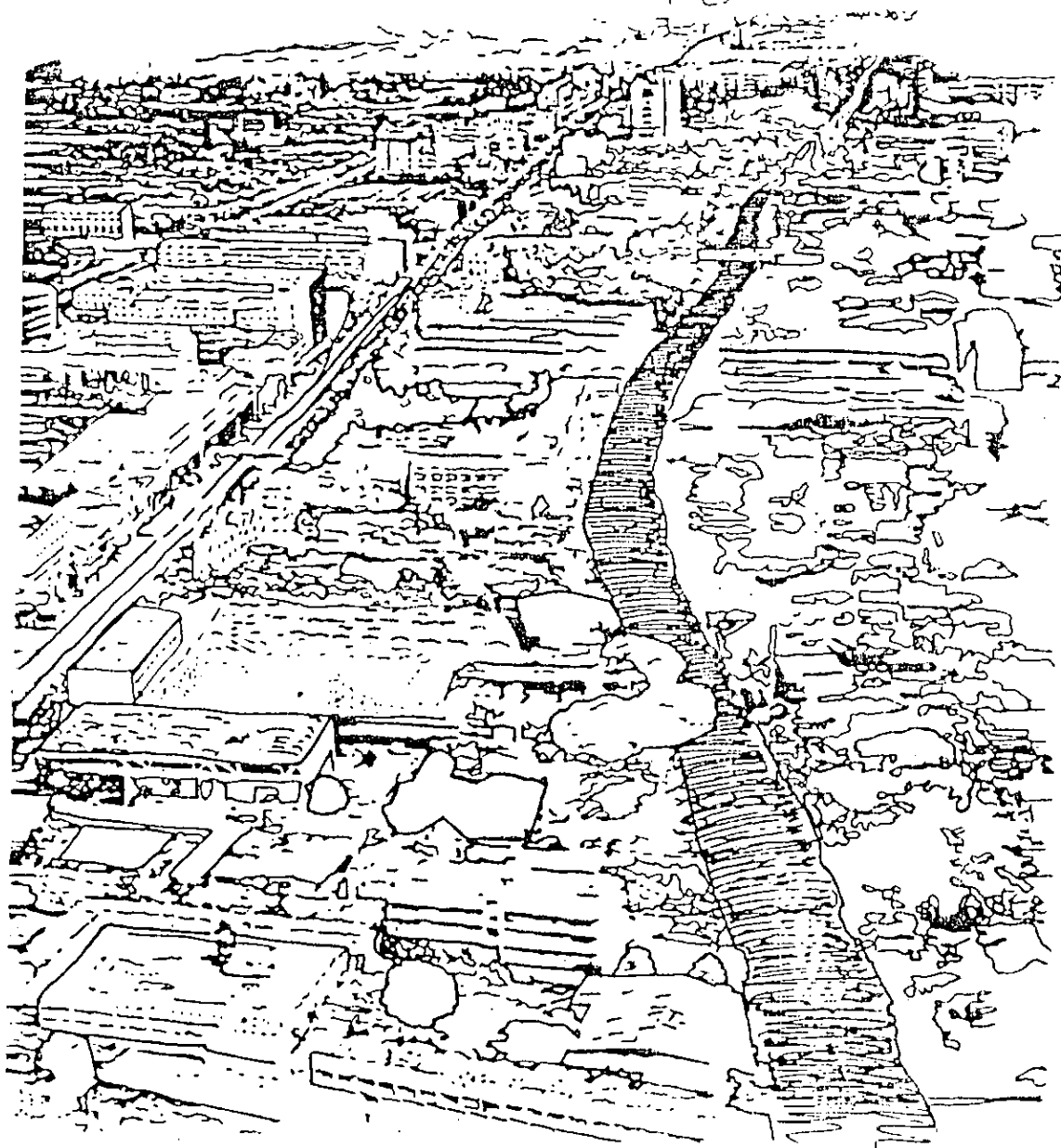


ผลงานทางด้านศิลปะ นอกจากจะเป็นประโยชน์สำหรับงานเฉพาะกิจ
 แล้วยังเป็นแบบอย่างในการศึกษาทางด้านศิลปะ งานบางชิ้นคงทนเป็นเวลานาน
 นับร้อยนับพันปี

ภาพที่ 4

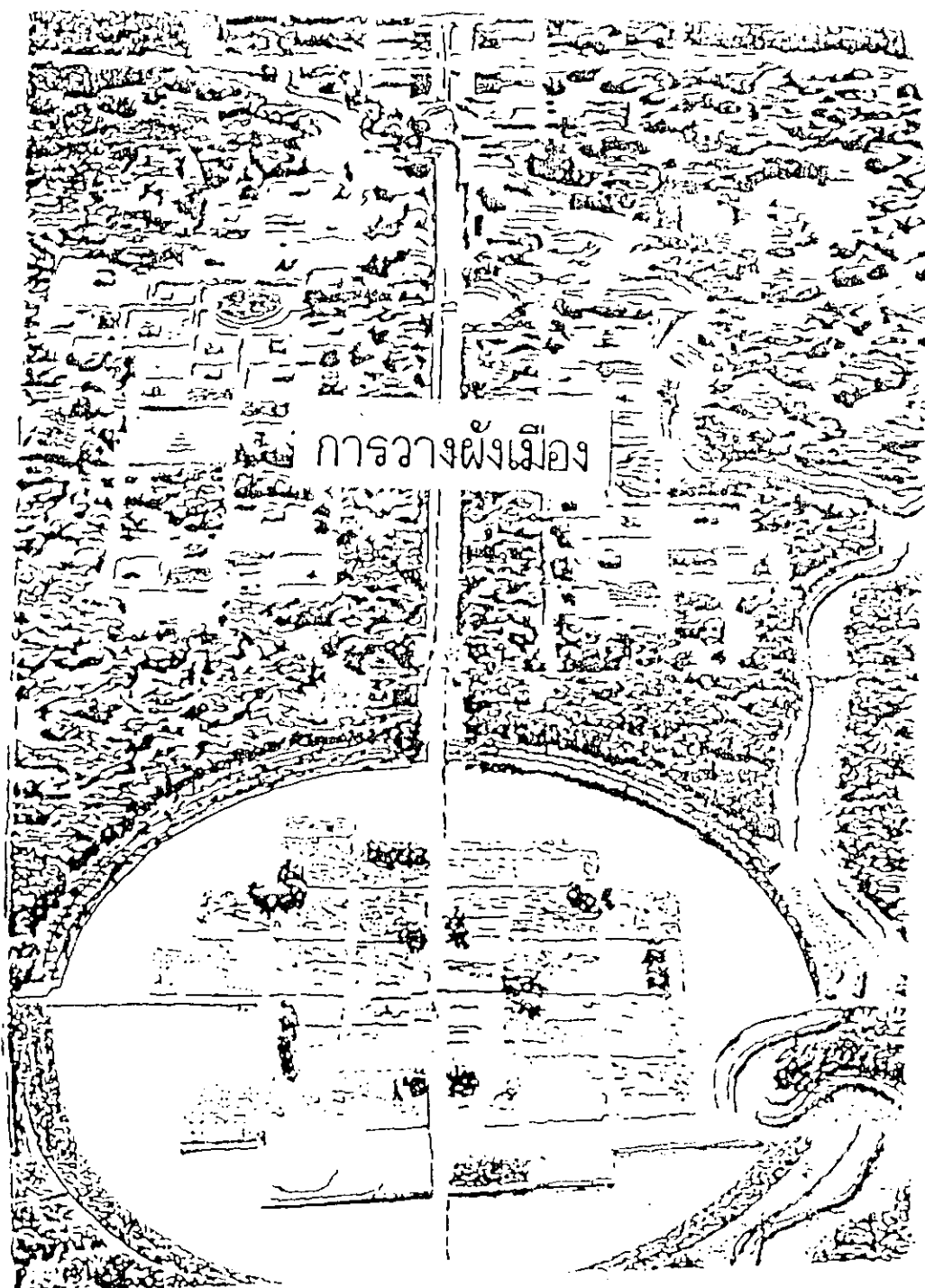
การวางผังเมือง

การวางผังเมือง

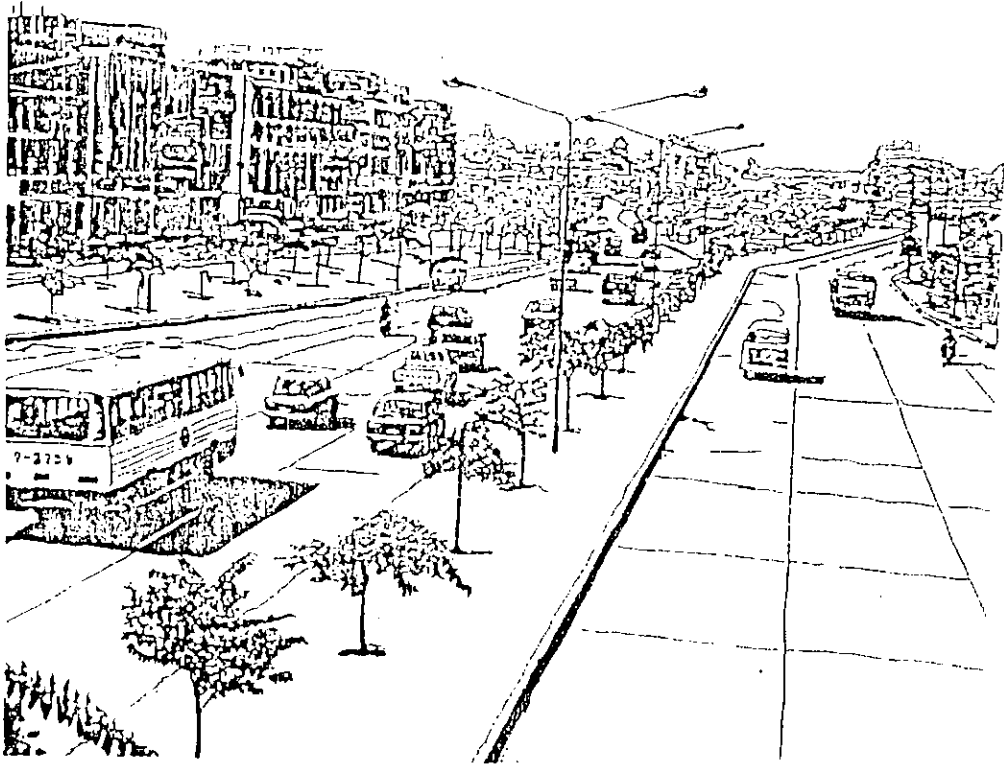


ภาพที่ 5

การวางผังเมือง



ภาพที่ 6
การวางผังเมือง

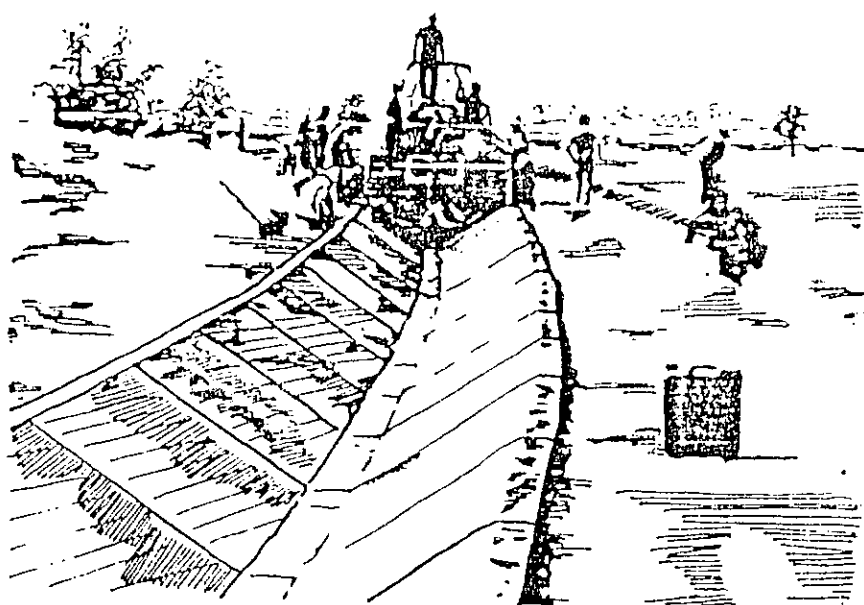


คำบรรยายประกอบ การวางผังเมือง เป็นการกำหนดเขตการตั้งอาคารบ้านเรือน ที่ตั้งสถานที่ของทางราชการ บ้านการค้า บ้านการศึกษา สถานที่พักผ่อน การตัดถนน ฯลฯ โดยคำนึงถึงจำนวนพลเมืองในปัจจุบัน แนวโน้มในการเพิ่มจำนวนพลเมือง การขยายของตัวเมือง ความเจริญของด้านเศรษฐกิจและสังคมของเมืองในอนาคต

การวางผังเมือง ช่วยให้การเจริญของบ้านเมืองเป็นไปอย่างมีระบบ และมีระเบียบ สวยงาม

ผู้ที่วางผังเมืองจะต้องเป็นผู้ที่นอกจากจะมีความรู้ความสามารถทางด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรม ศิลป ประชากร แล้ว ยังต้องมีลักษณะของการมุ่งอนาคตอีกด้วย จึงจะสามารถวางผังเมืองได้

ภาพที่ 7
การขุดคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร



การขุดคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร

ภาพที่ 8
การอนุรักษ์ดินและน้ำ

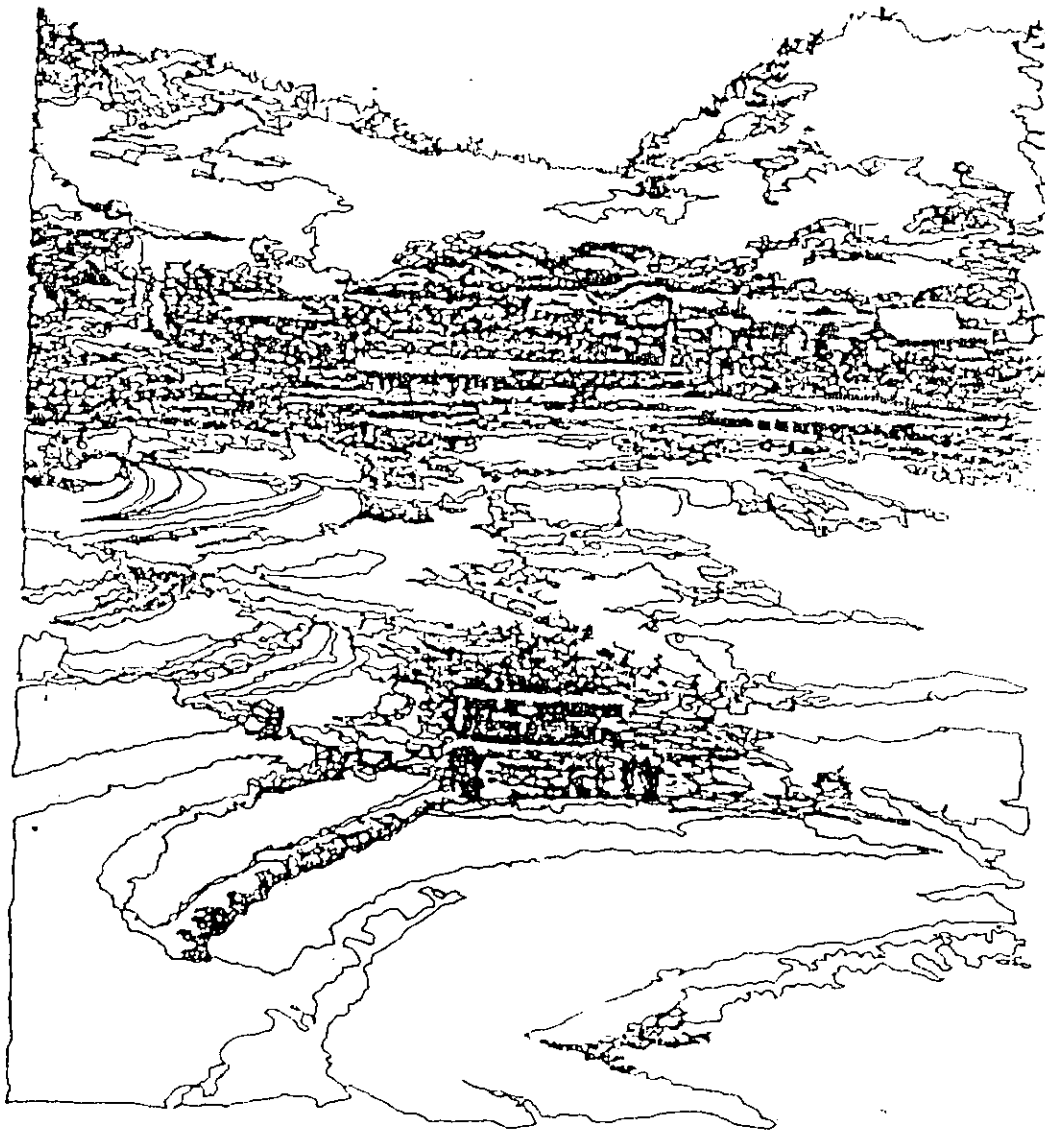


การอนุรักษ์ดินและน้ำ



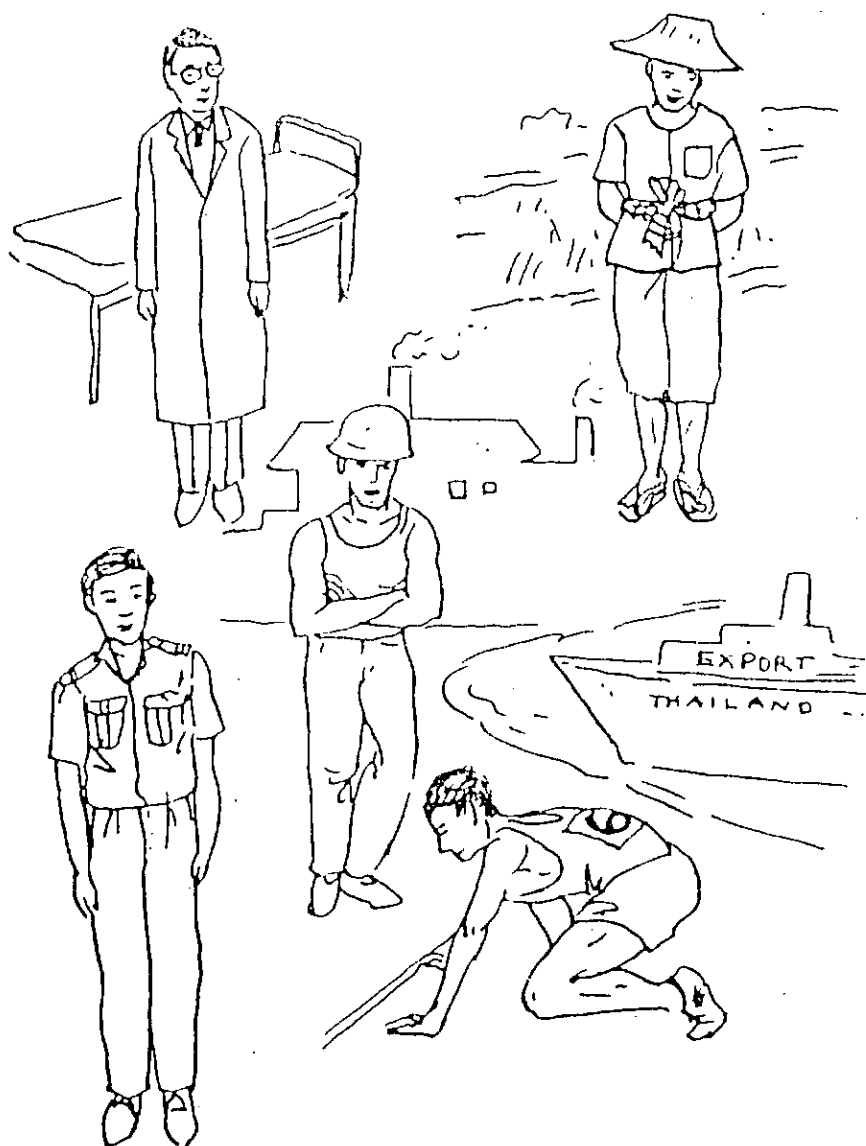
ภาพ 9
การพัฒนาที่ดินเพื่อการเกษตร

การพัฒนาที่ดินเพื่อการเกษตร



ภาพที่ 10

การพัฒนาการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ



การศึกษาพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ

ภาพที่ 11

การศึกษาพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ



การพัฒนาการศึกษา มีผลต่อการพัฒนา
ประเทศ

ภาพที่ 12

ภาพการคาดการณ์ภาวะทางเศรษฐกิจ



เศรษฐกิจไทย

การคาดการณ์ภาวะทางเศรษฐกิจ

การคาดการณ์เศรษฐกิจไทยระยะสั้นทั้งแก่บุคคล หน่วยงานของรัฐ รัฐบาล และภาคเอกชน ในอันที่จะตั้งเป้าหมาย วางโครงการ ปรับแผนงาน และควบคุมการทำงานไทยไปสู่เป้าหมายใดอย่างเหมาะสม

คำบรรยาย

จากตัวอย่างผลงานต่าง ๆ ที่นำมาแสดงให้เห็นสมาชิกในกลุ่ม เป็นตัวอย่าง ผลงานที่ไ้ประโยชน์ทั้งแก่ผู้สร้างงาน แก่สังคม และประเทศชาติ และงานต่าง ๆ ทั้งกล่าวเป็นประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ท่านเองก็สามารถจะสร้างงานที่มีลักษณะ เช่นที่กล่าวมานั้นได้ ความความรู้ ความลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ได้ หากท่านเริ่มคิดตั้งแต่นี้

กิจกรรมตอนที่ 2 ผังต่อไป

1. แบ่งสมาชิกออกเป็น 5 กลุ่ม หรือมากกว่า (แต่ละกลุ่มมีสมาชิก 5 - 7 คน)
2. ให้แต่ละกลุ่มระดมกำลังสมองคิดกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนต่อไปนี้
 - 2.1 กิจกรรมที่คิดขึ้นมานั้นจะถือเป็นกิจกรรมที่แปลก ใหม่
 - 2.2 กิจกรรมที่คิดขึ้นมานั้นต้องก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งปัจจุบันและในอนาคต แก่บุคคล กลุ่ม ประเทศ และมนุษยชาติ
 - 2.3 คิดกิจกรรมใหม่มากที่สุด
 - 2.4 เขียนโครงการ และ/หรือ รูปแบบของกิจกรรมที่สามารถเสนอให้ผู้อื่นเข้าใจได้ (ทั้งนี้ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจจะเข้าใจได้เฉพาะในกลุ่มอาชีพของคนเท่านั้น) พร้อมทั้งคำอธิบายประโยชน์ของกิจกรรมนั้น ๆ ทั้งประโยชน์ในปัจจุบันและอนาคต อันจะบังเกิดแก่บุคคลผู้ซึ่งทำกิจกรรม กลุ่ม ประเทศ และมนุษยชาติ
 - 2.5 เวลา 45 นาที
3. สมาชิกแต่ละกลุ่มส่งผู้แทนเสนอผลงาน
4. เปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม
5. วิทยากรสรุปผลงานของสมาชิก

กิจกรรมการฝึกการควบคุมตนเอง

กิจกรรมที่ 1 ความหมายและวิธีการควบคุมตนเอง

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้เข้าใจความหมายของการควบคุมตนเอง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกได้รู้จักวิธีการควบคุมตนเอง

กิจกรรมแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ให้ศึกษาความหมายและวิธีการควบคุมตนเองจากชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตอนที่ 2 วิทยากรสรุปและอภิปรายร่วมกับผู้เข้ารับการฝึก

เวลา 2 ชั่วโมง

หมายเหตุ ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองเรื่องการควบคุมตนเองดูรายละเอียดได้ที่ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ส่วนงานค.พ.

กิจกรรมที่ 2 เรื่อง "ปัญหาเจ้าเอ๋ยใครจะแก้ไข"

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของข้าราชการและมุ่งหาวิธีแก้ไข

กิจกรรมแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การเสนอรูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของข้าราชการ

ตอนที่ 2 กิจกรรมกลุ่มเรื่องพฤติกรรมของข้าราชการที่เป็นปัญหาแก่การทำงาน

เวลา 2 ชั่วโมง

กิจกรรมที่ 2 เรื่อง "ปัญหาเจ้าเอ๋ยใครจะแก้ไข"

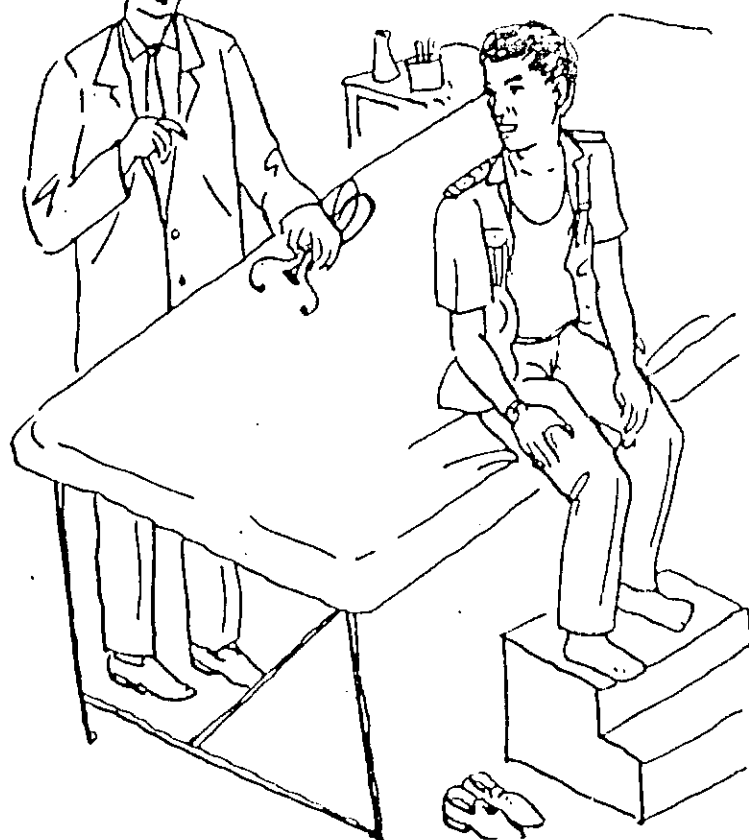
1. วิเคราะห์เสนอภาพเหตุการณ์ของข้าราชการ พร้อมบรรยายประกอบ 2 ภาพ
ดังต่อไปนี้



ข้าราชการท่านหนึ่งไ้รับเชิญไปรับประทานอาหารกลางวัน หลังอาหาร
แล้วเจ้าภาพก็ถามว่า เขาจะดื่มกาแฟไหม?

ข้าราชการรีบปฏิเสธ "ไม่ละครับ กาแฟทำให้ผมตาแข็งตลอดมาเลย"

ที่มา คมเจ็ม (นามปากกา) "ริมสวน" ลลนา ฉบับที่ 297 ปีที่แรก พฤษภาคม
2528 หน้า 95.



คนไข้ บอกผมตรง ๆ เกอะหมอ ผมเป็นอะไร?

หมอ คุณกินมากเกินไป ดื่มน้ำมากเกินไป และคุณเป็นคนที่เก็บใจที่สุดเท่าที่ผมเคยรักษา

คนไข้ วิเศษ แต่คุณหมอก็จะจัดแจงให้ผมเป็นภาษาและกินได้ไหมครับ ผมจะได้ทำงานได้สักเจ็ดวัน

ที่มา: คนเดิม (นามปากกา) "ร่วมสวน" สสวท ฉบับที่ 297 ปีแรก พฤษภาคม 2528 หน้า 95.

2. วิจัยการขยายจากภาพทั้งสอง แสดงถึงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของข้าราชการ

คือ ไม่ตั้งใจทำงาน นั่งหลับในที่ทำงาน ชี้แจง ขาดงานบ่อย ๆ

พฤติกรรมที่เป็นปัญหาดังนั้นเป็นความผิดก็มีเป็นจำนวนมาก คงจะเห็น

ได้จากข่าวจากหนังสือพิมพ์ที่เราจะแจกให้ท่านอ่านต่อไปนี้

3. วิจัยการแจกแผ่นข้อความข่าวให้แก่สมาชิก

ข่าวจากหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ วันที่ 3 มกราคม 2529

ข้าราชการยิงแก๊งยิ่งชั่ว

ปีที่ผ่านมาทำผิดมากที่สุด

มท. ครอบแถมปีคนชั่ว

เคยตัวเลขข้าราชการทำชั่วประจำปี 2528 พบ "ยิ่งแก๊วยิ่งทำชั่ว" มากขึ้น เพราะมีช่วงอายุราชการ 11-25 ปี ที่ทำผิดมากที่สุด โดยเป็นเรื่องบกพร่องค่อนหาที่เป็นเรื่องใหญ่กว่าเพื่อน นอกจากนั้นแล้ว "มหาคไทย" ยังครอบแถมปีไม่มีใครทำลายสถิติลงได้ เมื่อมีผู้ทำผิดมากที่สุดเป็นปีที่เจ็ด แต่มปี 2528 ยังมีคนทำผิดมากกว่าปี 2527 ถึง 179 คน ก๊วย

ในการสำรวจและจากการรายงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในปี 2528 ระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนพฤศจิกายน รวมเวลา 11 เดือน มีข้าราชการทั่วประเทศถูกลงโทษเป็นจำนวนถึง 1,154 คน ทั้งนี้เมื่อเทียบกับปี 2527 ซึ่งมีข้าราชการถูกลงโทษ 974 คนแล้ว ปรากฏว่าในปี 2528 นี้ มีข้าราชการที่ถูกทำโทษมากกว่าถึง 179 คน

ผู้สื่อข่าวได้รับการเปิดเผย เมื่อวันที่ 2 มกราคม ว่าในจำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษนั้น กระทรวงมหาดไทยยังคงเป็นแชมป์การทำชั่ว และการกระทำผิดเหมือนเดิม คือมีทั้งสิ้น 649 คน ซึ่งนับรวมกับปีอื่น ๆ ที่ผ่านมามีพบว่ากระทรวงมหาดไทยครองสถิติทำชั่วมากที่สุดปี 2528 นับเป็นปีที่เจ็ดแล้ว กล่าวคือในปี 2521 มี 1,067 คน ปี 2522 มี 1,362 คน ปี 2523 มี 1,289 คน ปี 2524 มี 1,207 คน ปี 2525 มี 1,265 คน ปี 2526 มี 1,130 คน และ

ปี 2527 มี 418 คน โดยมีกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 ความเป็นอันดับสอง อันดับสาม สลับกันเกือบทุกครั้ง

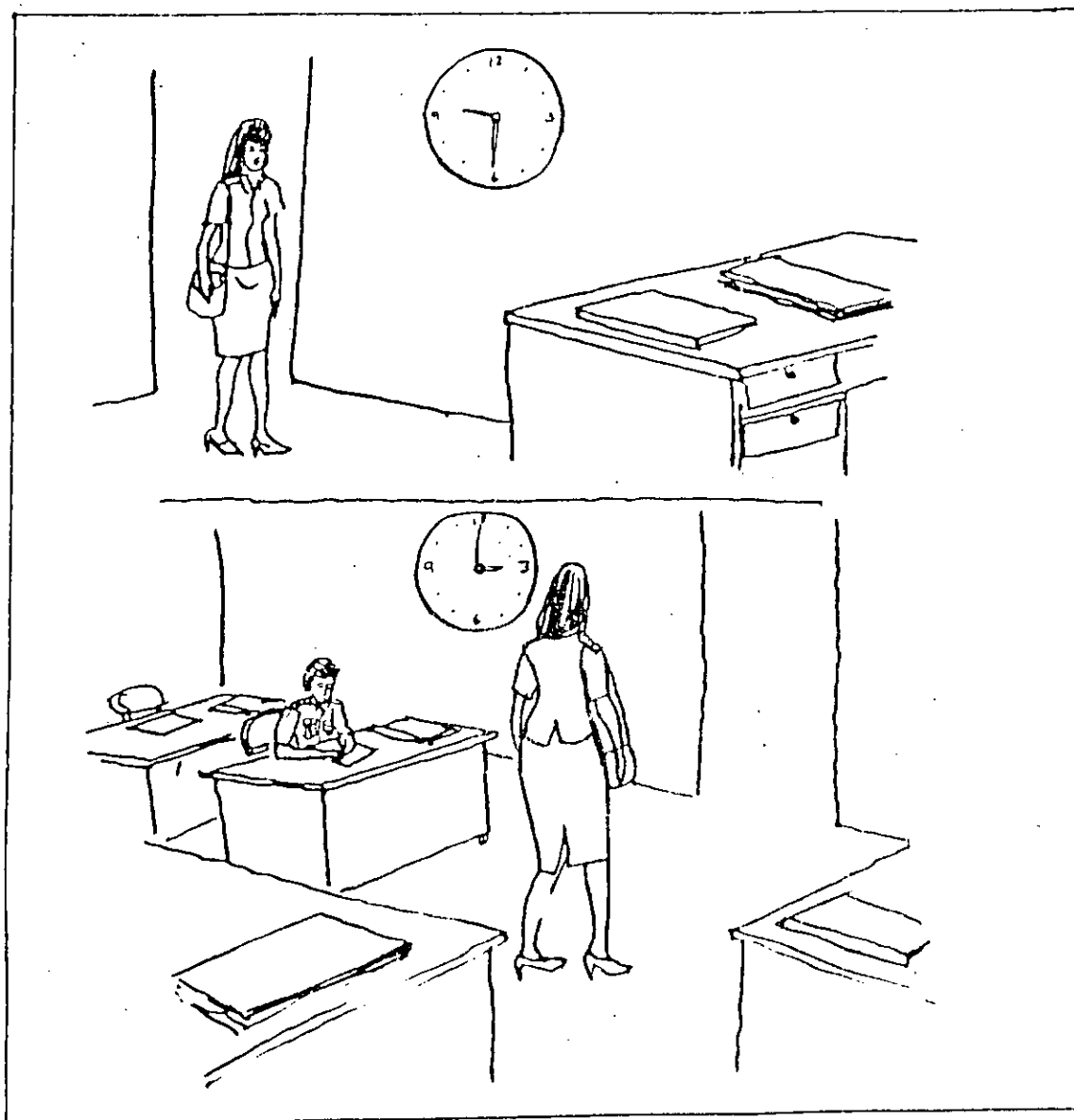
สำหรับปี 2528 นั้น กระทรวงที่มีจำนวนผู้ทำความผิดสูงเป็นอันดับสามมา
 คือ กระทรวงสาธารณสุข 167 คน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 86 กระทรวง
 การคลัง 68 คน กระทรวงคมนาคม 46 คน กระทรวงยุติธรรม 34 คน กระทรวง
 ศึกษาธิการ 30 คน สำนักนายกรัฐมนตรี 27 คน กระทรวงพาณิชย์ 18 คน
 กระทรวงอุตสาหกรรมและสำนักพระราชวัง มีจำนวนเท่ากัน คือ 9 คน สำนักงาน
 ทรวจเงินแผ่นดิน 6 คน กระทรวงต่างประเทศและกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี
 และการพลังงาน เท่ากัน คือ 2 คน

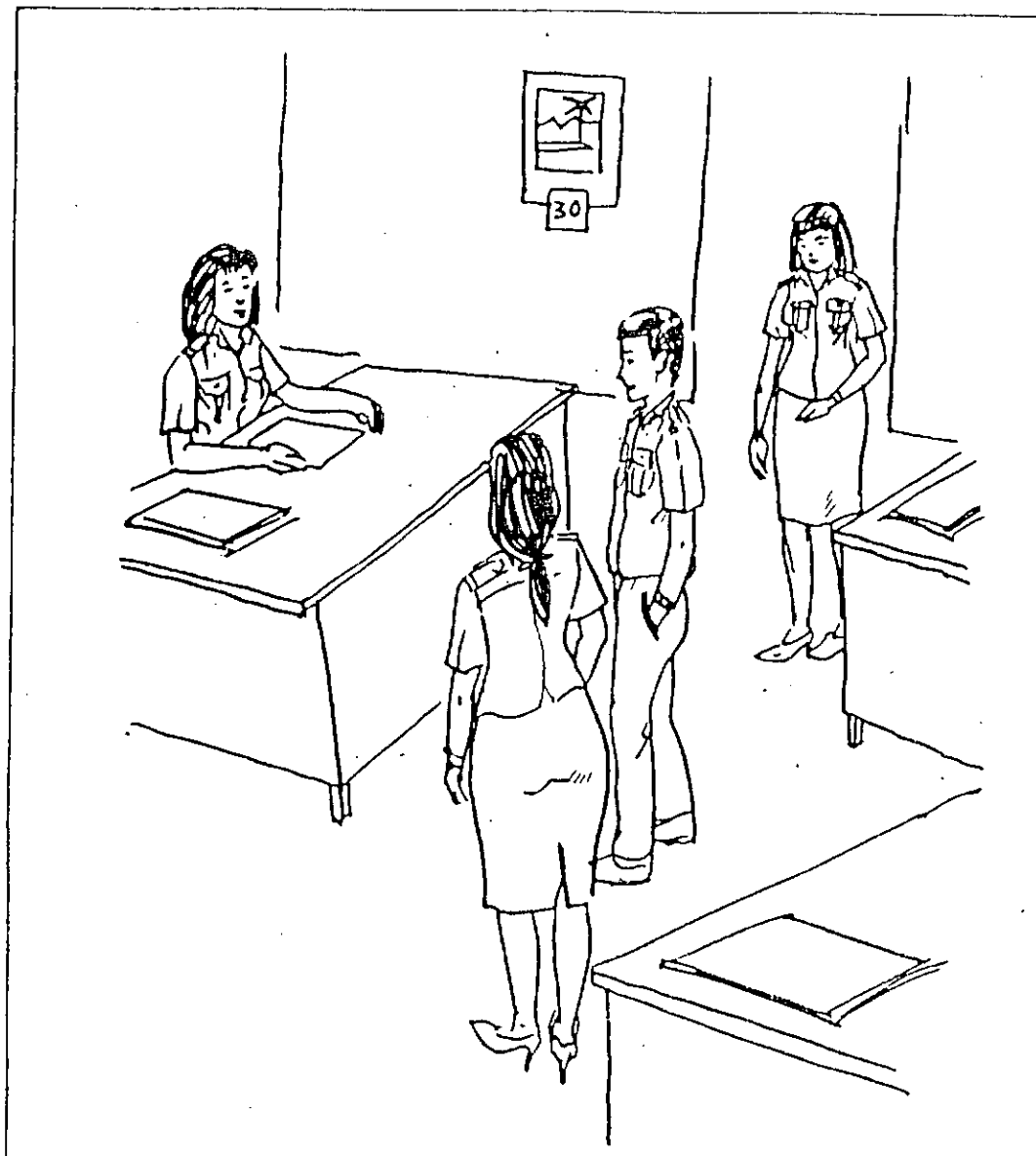
ในจำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษทั้งหมด 1,153 คน พบว่าจากสาเหตุการฟ้อง
 ค่อหน้าที่เป็นเรื่องใหญ่ที่สุด คือ 445 คน เป็นที่เสื่อมเสียชื่อเสียง 157 คน
 ผ่าฝืนระเบียบ 151 คน ไม่ยุติเวลา 143 คน นอกจากนั้น มีการทำผิดฐานไม่ซื้อทรง
 ชักคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ไม่สนใจคิดค่อกับประชาชน ป่วยหย่อนการทำหน้าที่ รวมทั้ง
 มีมลทิน

สำหรับระดับที่ทำผิดกันมากที่สุดคือ ระดับ 2 หรือ ซี 2 ความมาด้วย ซี 3
 ซี 1, ซี 4, ซี 5, ซี 6 และซี 7-11 ซึ่งมีอยู่ถึง 16 คน ทั้งนี้ ข้าราชการที่ทำ
 ผิดมากที่สุด คือผู้มีอายุราชการตั้งแต่ 11-25 ปี มีถึง 396 คน ส่วนอายุที่มักจะทำ
 ผิดมากกว่าเพื่อนคือ ผู้ที่มีอายุ 26-35 ปี ความมาด้วยอายุ 36-45 ปี

อย่างไรก็ตาม ในปีดังกล่าวนี้ มีข้าราชการที่ลาออกด้วยเหตุผลต่าง ๆ
 กันไปหลายคนด้วยกัน ทั้งนี้ จากสถิติปรากฏว่าในปีงบประมาณ 2528 คือ เดือนตุลาคม
 2527 ถึงตุลาคม 2528 มีข้าราชการที่ลาออก 1,986 ราย

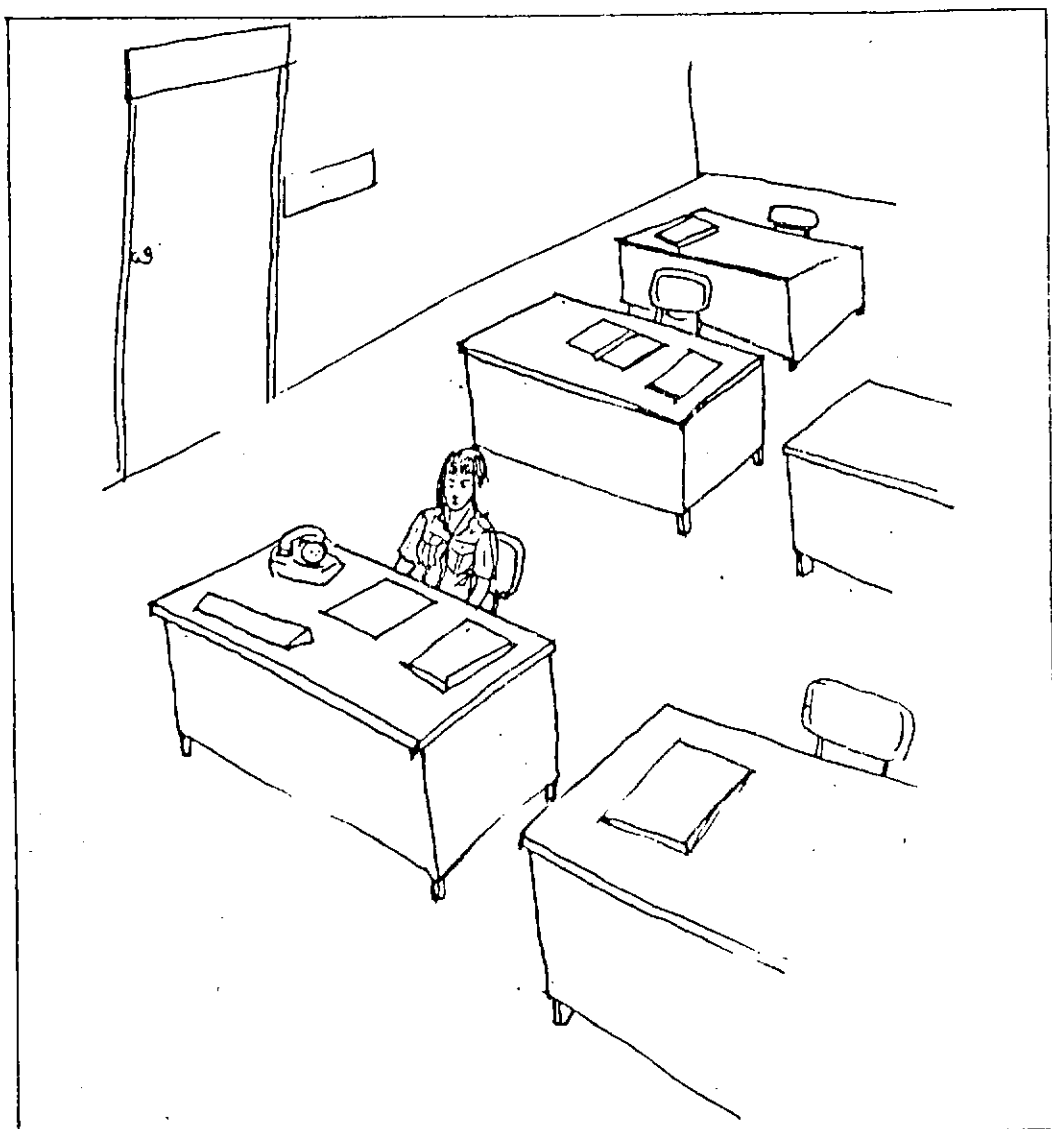
5. วิทยากรกล่าว จากตัวอย่างพฤติกรรมที่เสนอมาในตอนต้น และจากข่าวที่แจกให้สมาชิกได้อ่านแล้วนั้น ท่านอาจจะพบถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการยังทำงานไม่เต็มความสามารถสนองของแต่ละคน อาทิเช่น
6. วิทยากร เสนอแผนโปร่งใสพฤติกรรมที่เป็นปัญหา

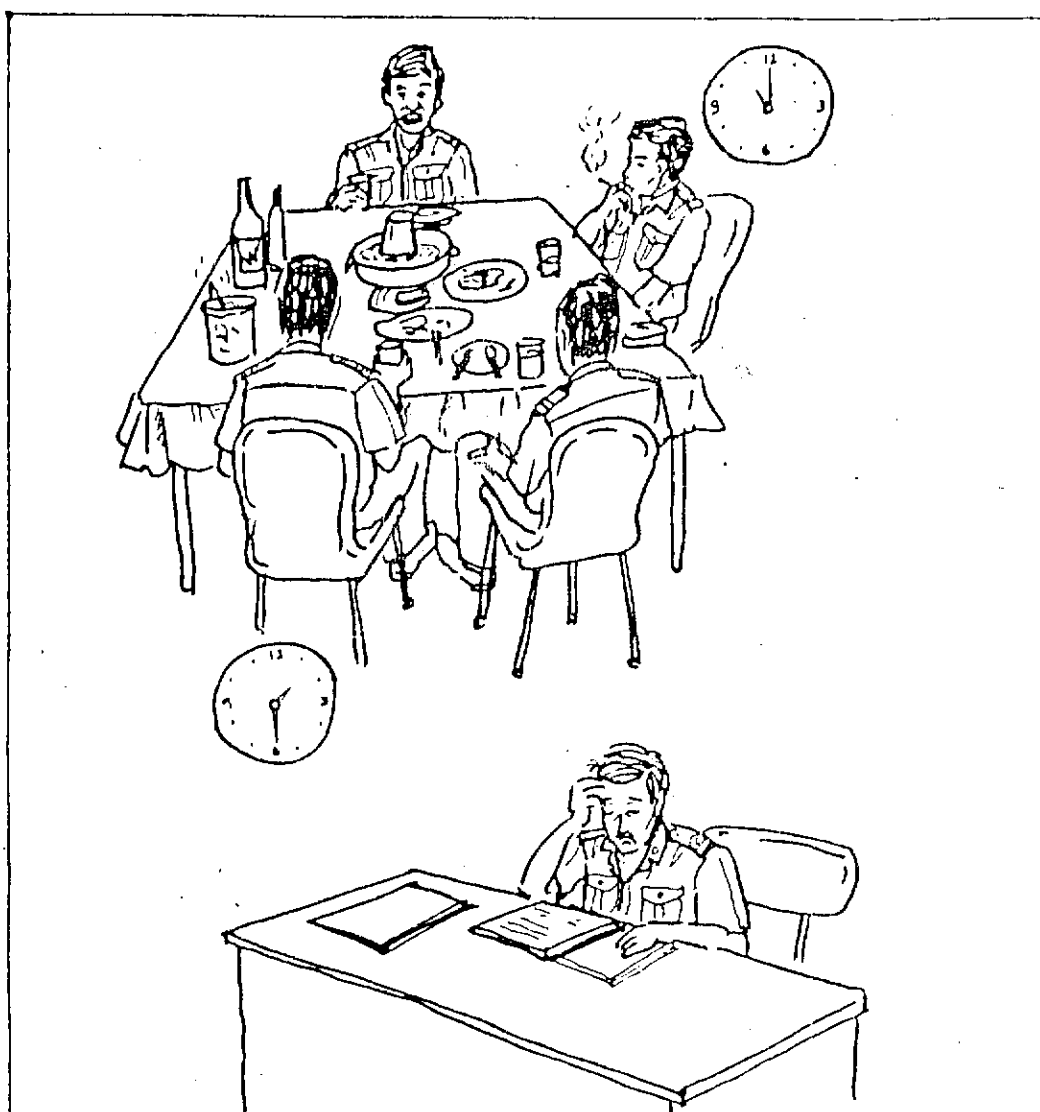


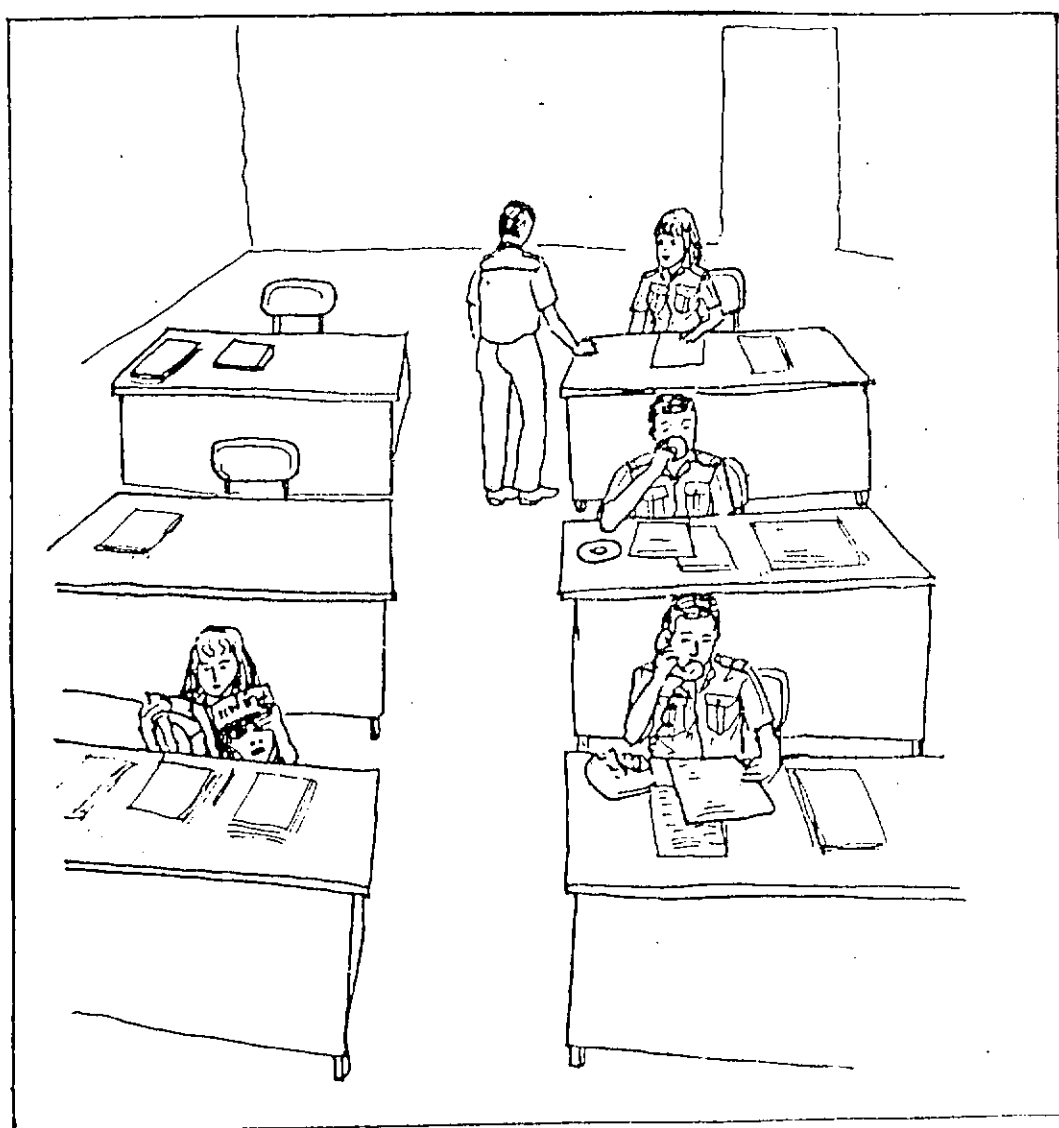




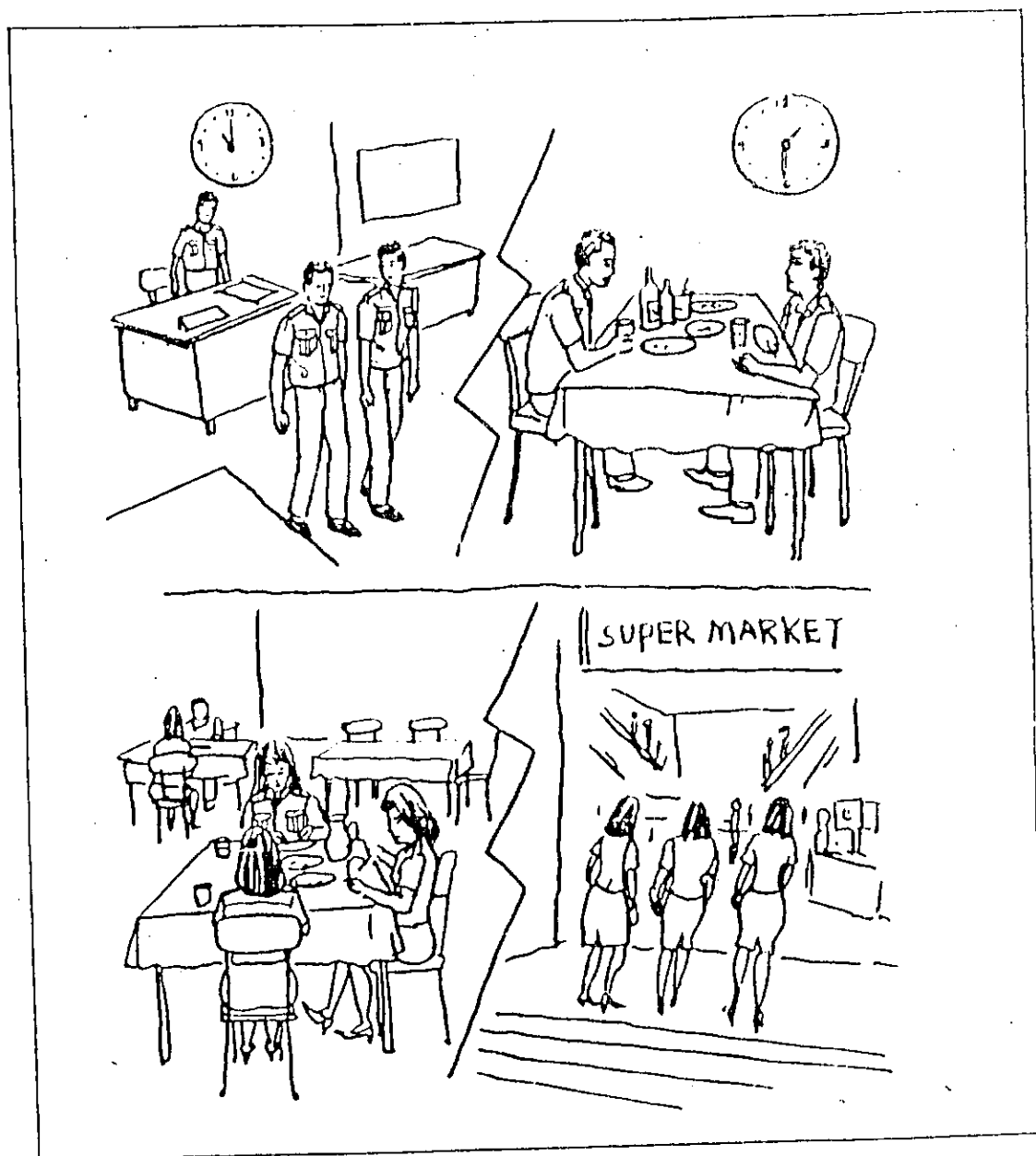












7. วิद्यากรกล่าว ท่านได้เห็นตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่ดีมาแล้ว ต่อไปนี้ขอให้ท่าน
ทอบบัญหาต่อไปนี้ในใจของท่าน

วิद्यากร เสนอแผนโปร่งใสข้อความ

แผนโปร่งใสที่ 1 สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการไม่ตั้งใจทำงาน ที่สำคัญที่สุดคือข้อใด

1. กฎ ระเบียบ
2. ผู้บังคับบัญชาไม่เข้มงวดกวดขัน
3. ตัวของข้าราชการเอง

แผนโปร่งใสที่ 2 ท่านคิดว่า คนทุกคนต้องการเป็นอิสระหรือไม่

1. ต้องการ
2. ไม่ต้องการ

แผนโปร่งใสที่ 3 ท่านคิดว่า คนทุกคนต้องการมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนหรือไม่

- ก. มี
- ข. ไม่มี

แผนโปร่งใสที่ 4 ท่านคิดว่า คนทั่วไปจะทำได้ดีใน 2 ประการ
ต่อไปนี้

- ก. สิ่งที่เขาเลือกจะทำด้วยตนเอง
- ข. สิ่งที่เขาถูกบังคับให้ทำ

แผนโปร่งใสที่ 5 ท่านคิดว่า ข้าราชการคือผู้ที่ต้องการ (หรือควรจะมี)

- 1. มีอิสระ
- 2. มีศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ
- 3. สามารถจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่?

แผนโปร่งใสที่ 6 ท่านคิดว่า การที่จะแก้ไขพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดีของ
ข้าราชการนั้น ควรจะแก้ที่สาเหตุใด จึงจะเกิดประสิทธิผล
สูงสุด

- ก. กฎ ระเบียบ
- ข. ผู้บังคับบัญชา
- ค. ตัวของข้าราชการเอง

8. วิทยากรกล่าว คำตอบของข้อสุดท้ายก็คือ การแก้พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดีของข้าราชการนั้น ควรจะแก้ที่ตัวข้าราชการเอง

ทำไมการแก้ปัญหาคับตัวข้าราชการเองจึงเหมาะสมและได้ผลดีกว่าการใช้กฎหรือระเบียบบังคับ หรือการให้คนอื่นมาแก้ไขหรือบังคับให้ทำ คำตอบก็คือ (วิทยากรเสนอแนะไปรงใส)

เขียนแผนไปรงใส

คนทุกคนมีความต้องการเป็นอิสระ มีศักดิ์ศรี และจะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดี ถ้าหากเขาเป็นผู้เลือกที่จะกระทำการใดหรือพฤติกรรมใด ๆ ด้วยตนเอง มากกว่าที่จะมีผู้อื่นมาบอกให้ทำ

วิธีการปฏิบัติเพื่อการแก้ปัญหาคือ ข้าราชการจะต้องสามารถที่จะควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มเวลาราชการ

9. วิทยากร กล่าวสรุป พร้อมเสนอแนะไปรงใสต่อไป

การควบคุมจากภายนอก เช่น กฎ ระเบียบ การใช้อำนาจของ
ผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการที่จะนำไปสู่การควบคุมตนเองในชั้นสุดท้าย
และที่สำคัญก็คือ พฤติกรรมของตัวเอเองนั้น ส่วนใหญ่ตัวเราเองเท่านั้นที่รู้ คนอื่น
จะมองเห็นได้ยาก

ดังนั้น การให้บุคคลอื่นมาแก้ไขพฤติกรรมของตัวเราจึงเป็นวิธีการที่
เสียเวลา เสียแรงงานของผู้อื่นมาก แต่ได้ผลน้อย

กิจกรรมตอนที่ 2

1. วิทยากรแบ่งกลุ่มเพื่อศึกษาพฤติกรรมของข้าราชการที่เป็นปัญหาแก่การทำงานราชการ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 แบ่งกลุ่มสมาชิกออกเป็น 4 - 5 กลุ่ม (สมาชิกแต่ละกลุ่มไม่เกิน 10 ท่าน)
 - 1.2 ให้แต่ละกลุ่มเสนอพฤติกรรมของข้าราชการที่เป็นปัญหาแก่การทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาส่วนบุคคล อาทิเช่น ลักษณะนิสัยที่ไม่เหมาะสม หรือลักษณะนิสัยที่มีผลทำให้ขัดขวางการทำงานของข้าราชการ ทั้งงานที่ต้องทำตามลำพัง และงานที่ต้องทำเป็นกลุ่ม
 - 1.3 ปัญหาพฤติกรรมที่เสนอนั้น จะต้องเป็นปัญหาที่เกิดจากตัวข้าราชการ และต้องแก้ที่ตัวของข้าราชการเอง
 - 1.4 ให้แต่ละกลุ่มสรุปเรื่องพฤติกรรมของข้าราชการที่เป็นปัญหาต่อการทำงานราชการ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม
 - 1.5 เวลา 30 นาที
 2. ผู้แทนของแต่ละกลุ่มเสนอผลสรุป เรื่องพฤติกรรมของข้าราชการที่เป็นปัญหาต่อการทำงานราชการ
- ให้ช่วยกันเสนอพฤติกรรมที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่เกิดจากตัวข้าราชการเอง

กิจกรรมที่ 3 พฤติกรรมก่อนเริ่มงาน

จุดมุ่งหมาย

เพื่อฝึกการสังเกตพฤติกรรมที่ต่างกันในสถานการณ์เดียวกันของบุคคลต่าง ๆ และของบุคคลเดียวกัน เพื่อนำไปสู่การสังเกตและการเข้าใจ พฤติกรรมของตนเองในภายหลัง

วิธีการ

1. เล่นบทบาทและเรื่องประกอบพฤติกรรมก่อนเริ่มงานของบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางบวกและทางลบ
- หรือ 2. นาย วิศิโธ พฤติกรรมการเริ่มงานของข้าราชการในหน่วยงานแห่งหนึ่ง

เวลา 1 ชั่วโมง

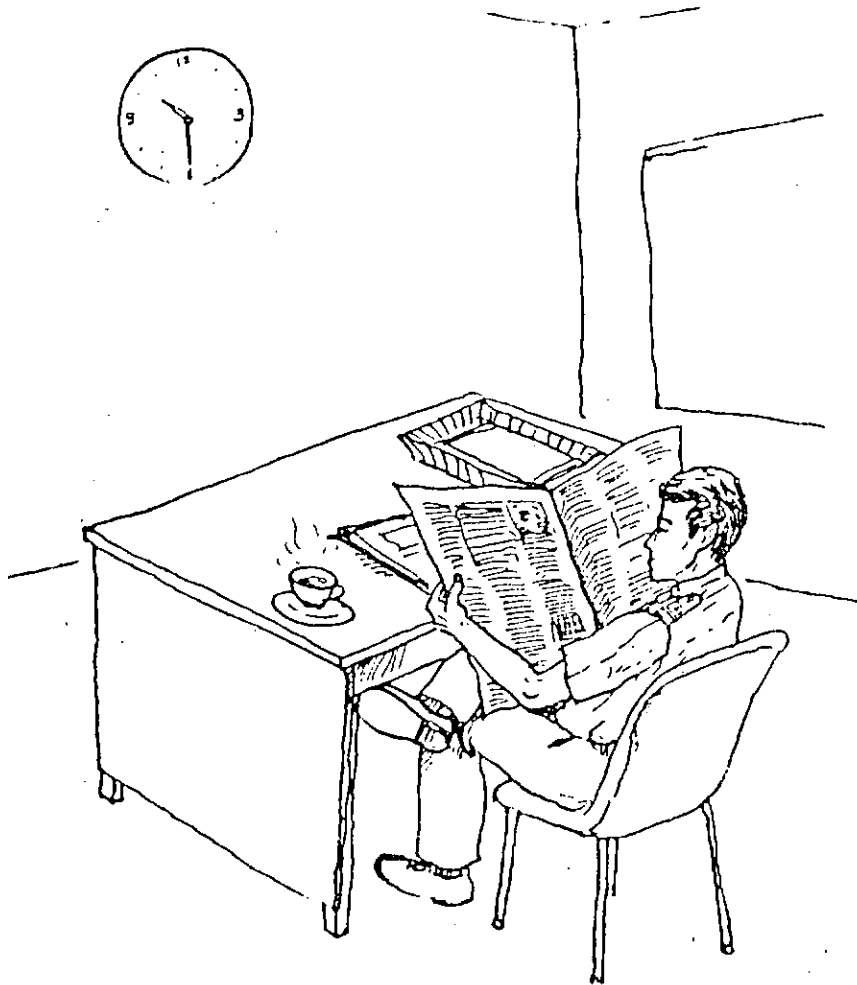
การดำเนินกิจกรรม

1. วิเคราะห์เสนอภาพเหตุการณ์การทำงานของข้าราชการ หรือบรรยาย
และตามคำถามหาข้อความ ดังต่อไปนี้



เช้าวันจันทร์ เขาไปถึงที่ทำงานพบว่าบนโต๊ะทำงานมีงานกองใหญ่มากผิดปกติวางอยู่ แทนที่เขาจะจัดการกับมันทันที เขากลับหลายเวลาไปเป็นชั่วโมงด้วยการพลิกกระดาษแผ่นโน้มนแผ่นนี้ หมุนโทรศัพท์ เทลาคินสื่อ และเติมกาแฟอุ่นนั้นเพื่อ

ทันคิดว่า อะไรเป็นอุปสรรคที่ทำให้เขาไม่สามารถจะจัดการกับงานตรงหน้าได้



สมเกียรติมีงานที่จะต้องทำมากเช่นเดียวกัน แต่แทนที่เขารับทำงาน
เขากลับนั่งอ่านหนังสือพิมพ์เสียก่อน 2 ฉบับ จากนั้นเดินไปเข้าห้องน้ำ กลับมานั่ง
โต๊ะ คั่วกาแฟ กว่าเขาจะเริ่มลงมือทำงานได้ก็เป็นเวลา 10.15 น. ไปแล้ว

ท่านคิดว่า อะไรเป็นอุปสรรคที่ทำให้สมเกียรติไม่สามารถจะจัดการกับ
งานตรงหน้าได้



แหวดาวมาทำงานตั้งแต่เช้า เมื่อมาถึงที่ทำงานสิ่งที่แหวดาวมักจะกระทำเป็นประจำก็คือ เช็นชื่อมาทำงาน ไปรับประทานอาหารเช้า กลับมาห้องทำงานเข้าห้องน้ำ นั่งโต๊ะทำงานคุยกับเพื่อนเรื่องกรอบครัว จากนั้นจึงจะลงมือทำงานเมื่อเวลา 9.30 น.

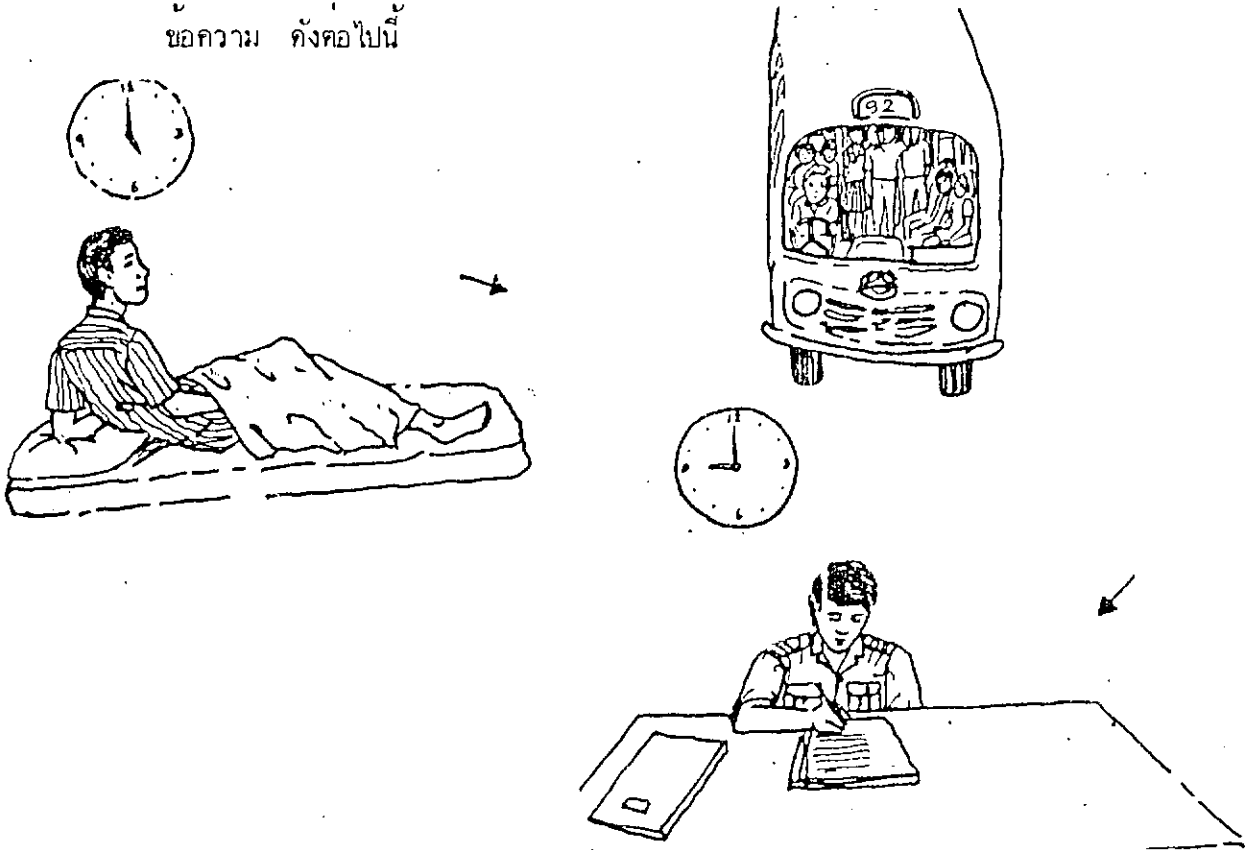
ท่านคิดว่า อะไรเป็นอุปสรรคที่ทำให้แหวดาวไม่สามารถจะลงมือทำงานตรงหน้าตามเวลาเริ่มงานได้

2. วิเคราะห์ เสนอแนะปรับปรุงให้คำสอน ดังนี้

คำสอน ท่านจะเห็นได้ว่า ไม่มีอุปสรรคที่โหดร้ายที่ป้องกันไม่ให้เขาจัดการกับ
งานตรงหน้าในที่ทำงานในเช้าวันนั้น นอกจากความอ่อนแอหรือไร้ความสามารถของเขา
ในการควบคุมตนเองให้ลงมือทำงานให้สำเร็จได้

3. วิทยากรกล่าว ขอให้สมาชิกดูพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ

ภาพที่ 4 จากนั้น วิทยากรเสนอภาพที่ 4 พร้อมคำบรรยาย และถามคำถามท้าย
ข้อความ ดังต่อไปนี้



คำร้องตั้งนาฬิกาปลุกตั้งแต่เวลา 5.30 น. ทุกวัน บางครั้งคำร้องอยากจะ
นอนต่อเมื่อได้ยินเสียงนาฬิกาปลุก แต่เขาจะต้องเตือนตัวเองว่า "ถ้าฉันไม่รีบลุกขึ้น
ฉันจะต้องไปทำงานสายแน่" และรีบลุกขึ้นจัดการกับการกิจต่าง ๆ ในตอนเช้า ขับรถ
ไปทำงาน เมื่อถึงที่ทำงานเขาจะทักทายกับเพื่อน ๆ พอสวมครavatunaฟีกาเพื่อเตือนตน
เองให้รีบลงมือทำงาน เขาจะเริ่มลงมือทำงานแต่เช้าทุกวัน ยิ่งวันใดเขาเห็นงานมี
มากผิดปกติ เขาจะเตือนตนเองให้รีบลงมือทำงานให้เสร็จโดยเร็ว

ท่านคิดว่า อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้คำร้องสามารถลงมือทำงานได้ตามเวลา
โดยสม่ำเสมอ

4. วิชยากร เสนอแผนโปร่งใส พร้อมบรรยาย ดังต่อไปนี้

กำหนด ท่านจะเห็นได้ว่า ไปได้โดยมาบังคับหรือควบคุมให้ดำรงสันติและดำรงนิตพางานตั้งแต่ 9.00 น. เชน แลดำรงตามารดควบคุมตนเองได้

การควบคุมตนเอง ก็คือ การควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเอง
เลือกไว้หรือเป้าหมายพัฒนาเองของการ

กิจกรรมที่ 4 การสำรวจพฤติกรรมการทำงาน

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้สมาชิกได้เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของตนเองและผู้อื่นในสถานการณ์เดียวกัน ซึ่งจะนำผลให้สมาชิกสามารถกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการ

1. ให้สมาชิกกันย่นถึงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีที่สุด และพฤติกรรมที่ไม่ดีที่สุดของตนเอง เรียงลำดับลงมาอย่างละ 5 พฤติกรรม สมาชิกอาจจะกำหนดในรูปใดรูปหนึ่งเป็นเป้าหมายก็ได้ แล้วมาถึงพฤติกรรมในการทำงานของตนเองในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา กอที่จะสมาชิกจะมารับการอบรม จากนั้น ให้บันทึกพฤติกรรมทั้งสองประเภทลงในแบบบันทึกพฤติกรรมการทำงานของตนเอง
2. ให้สมาชิกกันย่นถึงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีที่สุดและพฤติกรรมที่ไม่ดีที่สุดของตนเอง ในช่วงเวลา 2 สัปดาห์ กอที่จะมารับการอบรม เรียงลำดับลงมาอย่างละ 5 พฤติกรรม จากนั้น ให้บันทึกพฤติกรรมทั้งสองประเภทลงในแบบบันทึกพฤติกรรมการทำงานของตนเอง
3. ให้สมาชิกพิจารณาด้วยตนเองว่า ควรจะคงพฤติกรรมใดในการทำงานไว้ และควรที่จะจัดพฤติกรรมใดออกไป
4. ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อเสนอแนวมองของพฤติกรรมในการทำงานในหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันและ เสนอข้อสรุปต่อที่ประชุมใหญ่

เวลา 1 ชั่วโมง

แบบบันทึกพฤติกรรมกรรมการทำงานของบุคคลอื่น

พฤติกรรมกรรมการทำงานดี

พฤติกรรมกรรมการทำงานไม่ดี

แบบบันทึกพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

พฤติกรรมการทำงานที่ดี

พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี

แบบบันทึกพฤติกรรมการทำงานที่ควรเป็นแบบอย่างและควรปฏิบัติสำหรับตนเอง

กิจกรรมที่ 5 เรื่องข่าวเจาะและทำงาน

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้ฝึกการสังเกต กิจกรรมของตนเองและทำกิจกรรมอย่างมีระบบ
2. เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้ทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

วิธีการ

ในสมาชิกสังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมบางประการที่กำหนดให้ตนเอง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่ม

อุปกรณ์

1. ภาชนะจำนวน 3 ชุด
2. แขนงบันทึกพฤติกรรม

เวลา 3 ชั่วโมง

ข้อที่ 1 ขันสึงเกศสุทิวรรมณะทั้งงาน

คำอธิบายประกอบ

1. วิธการจะแบ่งสมาชิกออกเป็น 3 กลุ่ม (หรือมากกว่านี้ตามขนาดของสมาชิกทั้งหมด) แต่ละกลุ่มจะต้องช่วยกันต่อภาพที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายใน เวลา 40 นาที
2. ขณะที่สมาชิกช่วยกันต่อภาพนั้น ขอให้สมาชิกทุกคนสังเกตพฤติกรรมของตนเองอย่างรอบคอบ ตั้งแต่เริ่มกิจกรรมจนสิ้นสุดกิจกรรม และเขียนรายละเอียดที่ตนสังเกตเห็นในแบบบันทึกพฤติกรรม
3. ขอให้สมาชิกอ่านรายละเอียดในการบันทึกพฤติกรรมก่อนลงมือทำงาน
4. การบันทึกพฤติกรรม ขอให้สมาชิกได้เงี่ยจากรายการของพฤติกรรมเหล่านั้น เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการบันทึก ส่วนการแยกประเภทจะทำในภายหลัง

แบบบันทึกเหตุการณ์รวมระดับงาน (ขอสรุป)

รายการเหตุการณ์	ชี้แจงจำนวนครั้งที่ กระทำเหตุการณ์	จำนวนเวลา	สำหรับใช้ เครื่องหมายชี้ต่อไป

พฤติกรรมที่ควรสังเกต แบ่งออกดังนี้

1. พฤติกรรมที่ช่วยในการพัฒนาเร็วได้เร็ว ได้แก่
 - 1.1 หยิบชิ้นส่วนไปเล่น (นับจำนวนครั้ง)
 - 1.2 หยิบชิ้นส่วนไปพยายามแยกชิ้นส่วนที่อยู่ออกเดิม เพื่อในภายหลังถูกต้อง (นับจำนวนครั้ง)
 - 1.3 เปรียบเทียบภาพที่ติดกับภาพตัวอย่างเพื่อหาชิ้นส่วนใหม่ (นับจำนวนครั้ง)
 - 1.4 หยิบชิ้นส่วนลงในรูเพื่อใส่กำลังขยายภาพ (นับจำนวนครั้ง)
 - 1.5 ให้อาหารแก่กับลูกเพื่อให้อาหารชิ้นส่วนในภาพ (นับจำนวนครั้ง)
 - 1.6 อื่น ๆ (บันทึกพฤติกรรม และนับจำนวนครั้งที่กระทำ)
2. พฤติกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ได้แก่
 - 2.1 ยืนดู (นั่งดู) โดยไม่คิดจะขยายภาพ เป็นเวลาติดต่อกัน 5 นาที นับเป็นจำนวน 1 ครั้ง
 - 2.2 ทิ้งชิ้นส่วนไปทำกิจกรรมส่วนตัว (นับจำนวนครั้งที่ไป)
 - 2.3 พูดยังคนอื่นโดยไม่ฟังคำแนะนำที่ดีกว่า (นับจำนวนครั้ง)
 - 2.4 คิดว่าเกมขยายภาพไม่น่าสนใจเลย (นับจำนวนครั้ง)
 - 2.5 คุยกับสมาชิกคนอื่นในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการขยายภาพ (นับจำนวนครั้ง)
 - 2.6 อื่น ๆ (บันทึกพฤติกรรม และนับจำนวนครั้งที่กระทำ)

ขั้นที่ 2 ขั้นตอนประเมินผลพฤติกรรม

วิทยากรอธิบายข้อความต่อไปนี้ พร้อมกับให้สมาชิกประเมินผลพฤติกรรมการทำงานตามลำดับ
จาก 1, 2 และ 3

คำอธิบายประกอบ

1. ขอให้สมาชิกสำรวจแบบบันทึกพฤติกรรมขณะทำงาน (ตอนท้าย) โดยพิจารณาตาม
หัวข้อต่าง ๆ ต่อไปนี้
 - 1.1 พฤติกรรมที่ช่วยให้การทอภาพเสร็จได้เร็ว ให้ใส่เครื่องหมาย ในช่อง
สุดท้าย
 - 1.2 พฤติกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการทอภาพ ให้ใส่เครื่องหมาย ในช่อง
สุดท้าย
 - 1.3 พฤติกรรมที่ผ่านยอดเยี่ยมให้ใส่เครื่องหมาย ในช่องสุดท้าย
 - 1.4 พฤติกรรมที่ใช้เวลานานที่สุด ให้ใส่เครื่องหมาย ในช่องสุดท้าย
2. ขอให้สมาชิกรวมจำนวนครั้ง และเวลา ในการทำพฤติกรรมแต่ละประเภทลงใน
แบบประเมินผลพฤติกรรมขณะทำงาน
3. วิทยากรอธิบายดังนี้ ขอให้สมาชิกทุกคนใช้ประเมินผลแล้วว่า ในเวลา _____ ชั่วโมง
_____ นาที ที่แต่ละกลุ่มทำกิจกรรมตอนนั้น สมาชิกแต่ละคนได้ทำพฤติกรรมอะไร
บ้าง และใช้เวลาทำกิจกรรมแต่ละอันเป็นเวลานานเท่าใด

ประเมินผลพฤติกรรมขณะทำงาน (พิจารณา)

1. ทำพฤติกรรมที่ช่วยในการทอภาพเสร็จได้เร็วจำนวน _____ ครั้ง

(ประมาณ) เวลา _____ นาที

2. ทำพฤติกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการทอภาพ จำนวน _____ ครั้ง

(ประมาณ) เวลา _____ นาที

3. พฤติกรรมที่ทำบ่อยที่สุด คือ

3.1 _____

3.2 _____

4. พฤติกรรมที่ใช้เวลานานที่สุด คือ _____

ขั้นที่ 3 การฝึกกระทำพฤติกรรมตามกำหนดและให้รางวัลตนเอง

คำอธิบายประกอบ

1. วิทยากรให้แต่ละกลุ่มเปลี่ยนภาพพจน์และแต่ละกลุ่มจะเริ่มชมภาพชุดใหม่ให้เสร็จภายใน 40 นาที
2. ให้สมาชิกตรวจสอบรายการในแบบบันทึกพฤติกรรมของตนจากการขอความเห็นชอบแล้วให้ท่านคิดว่าจะให้หรือลดพฤติกรรมใดของตนให้มากขึ้นหรือลดลงเท่าใด
3. เมื่อเริ่มหรือจบพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ได้แล้วให้สมาชิกให้รางวัลตนเองตามวิธีที่ได้ศึกษาจากชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองและจากการอภิปรายร่วมกันวิทยากรในกิจกรรมที่ 1
4. วิทยากรสรุปและสมาชิกอภิปรายและซักถาม

ภาคผนวก ค

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลบางประการ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนจิตลักษณะ 7 ประการ ที่วัดก่อนเริ่มทดลอง โดยพิจารณาตามกลุ่ม
ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองและปฏิสัมพันธ์

ลักษณะ แหล่งความแปรปรวน	เมื่ออ่านงานในต้น	ทัศนคติ	มุ่งอนาคต	ควบคุมตนเอง	สุขภาพจิต	เหตุผลเชิงจริยธรรม	แรงจูงใจ ในสิ่งที่ดี
ฝึกมุ่งอนาคต (ก)	<1	<1	<1	<1	<1	<1	1.198
ฝึกควบคุมตนเอง	<1	<1	<1	<1	<1	3.753	3.207
ก + ข	2.265	<1	3.425	<1	2.620	<1	1.242

ตาราง 2 ค่าเอฟในตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการมุ่งอนาคต
ครั้งที่ 1 โดยพิจารณาการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุมตนเองและ
ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ปฏิสัมพันธ์
ชาย	51	11.798 ***	7.596 **	4.290 *
หญิง	69	9.687 *	3.601	<1
อายุน้อย	74	8.234 **	3.899	<1
อายุมาก	46	11.464 **	6.309 *	1.139
อายุราชการน้อย	59	19.887 ***	6.496 **	2.900
อายุราชการมาก	61	6.641 *	2.901	<1
สังกัดกระทรวง 1	49	21.268 ***	16.277 ***	4.642 *
สังกัดกระทรวง 2	71	6.949 **	1.458	<1
งานวิชาการน้อย	69	18.904 ***	9.721 **	1.860
งานวิชาการมาก	51	6.084	4.399	1.003
งานทรงนิสัยน้อย	70	30.437 ***	10.431 **	2.707
งานทรงนิสัยมาก	50	2.744	<1	<1
การศึกษาคำ	43	9.819 **	3.038	2.836
การศึกษารุง	77	12.762 ***	4.822 *	<1
จำนวนปีที่จบ	61	12.659 ***	7.877 *	3.712
การศึกษาน้อย				
จำนวนปีที่จบ	59	9.454 *	2.487	<1
การศึกษามาก				

ตาราง 2 (ต่อ)

กลุ่ม	จำนวนคน	มีมุมมองอนาคต	มีความสุขตนเอง	ปฏิสัมพันธ์
นำความรู้ไปใช้น้อย	67	15.434***	2.239	1.180
นำความรู้ไปใช้มาก	53	8.086**	5.603**	<1
งานสำเร็จด้วยตนเอง น้อย	58	11.726***	5.453*	1.328
งานสำเร็จด้วยตนเอง มาก	62	10.069**	5.286*	1.126
เงินเดือนน้อย	77	22.519***	8.058**	3.706
เงินเดือนมาก	43	3.587	5.470*	<1
รายได้พิเศษน้อย	78	9.232**	5.249*	<1
รายได้พิเศษมาก	42	15.462***	5.644*	2.174
ความพร้อมทางจิตใจ ต่ำ	58	5.443*	5.427*	<1
ความพร้อมทางจิตใจ สูง	62	13.407***	2.283	1.417

***, **, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .00 , .01 และ .05 ตามลำดับ

ตาราง 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 เมื่อพิจารณาตาม
การฝึก การมุ่งอนาคต และการฝึกควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการชาย

	ฝึก 2 ล้าน	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ควบคุม
	50.67	50.33	49.00	43.86
ฝึก 2 ล้าน	-	0.34	1.67	6.79*
ฝึกมุ่งอนาคต		-	1.33	6.45
ฝึกควบคุมตนเอง			-	5.12
ควบคุม				-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการมุ่งอนาคตครั้งที่ 1 เมื่อพิจารณาตาม
การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการ สังกัด
กระทรวงกลุม 1

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ควบคุม
	51.54	49.31	48.75	41.73
ฝึก 2 ด้าน	-	2.23	2.79	9.61 *
ฝึกมุ่งอนาคต		-	0.56	7.53 *
ฝึกควบคุมตนเอง			-	7.02
ควบคุม				-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 5 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการมุ่งอนาคตครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณาตามการฝึก
การมุ่งอนาคต และการฝึกควบคุมตนเอง

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ควบคุม
	50.97	49.77	49.50	42.20
ฝึก 2 ด้าน	-	1.20	1.47	8.77*
ฝึกมุ่งอนาคต		-	0.27	7.57*
ฝึกควบคุมตนเอง			-	7.30*
ควบคุม				-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 6 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการมุ่งอนาคต
ครั้งที่ 2 โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคต การฝึกควบคุมตนเอง และ
ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ปฏิสัมพันธ์
ชาย	51	11.020 **	13.876 ***	6.254 *
หญิง	69	14.280 ***	9.836 **	5.347 *
อายุน้อย	74	14.996 ***	12.348 ***	8.174 **
อายุมาก	46	9.112 **	11.067 **	3.392
อายุราชการน้อย	59	30.870 ***	12.824 ***	13.549 ***
อายุราชการมาก	61	6.565 *	10.834 **	2.322
สังกัดกระทรวง 1	49	14.843 ***	10.373 **	9.383 **
สังกัดกระทรวง 2	71	13.351 **	14.541 ***	4.490 *
งานวิชาการน้อย	69	21.532 ***	20.635 ***	6.915 *
งานวิชาการมาก	51	8.774 **	8.906 **	7.076 *
งานทรงนิตยน้อย	70	38.553 ***	42.542 ***	17.753 ***
งานทรงนิตยมาก	50	5.513 *	2.603	5.624 *
การศึกษาต่ำ	43	16.994 ***	3.573	10.458 *
การศึกษาสูง	77	13.411 ***	17.496 ***	1.855
จำนวนปีที่จบ	61	13.632 ***	19.706 ***	8.252 **
การศึกษาน้อย				
จำนวนปีที่จบ	59	15.205 ***	5.194 *	5.286
การศึกษามาก				

ตาราง 6 (ต่อ)

กลุ่ม	จำนวนคน	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ปฏิสัมพันธ์
นำความรู้ไปใช้น้อย	67	19.326***	10.792**	5.076*
นำความรู้ไปใช้มาก	53	9.610**	12.370***	7.218*
งานสำเร็จด้วยตนเอง น้อย	58	10.927**	12.199***	5.846*
งานสำเร็จด้วยตนเอง มาก	62	16.791***	12.460***	6.857*
เงินเดือนน้อย	77	29.881***	16.577***	14.788***
เงินเดือนมาก	43	3.381	11.827***	2.520
รายได้พิเศษน้อย	78	11.022***	17.666***	4.598*
รายได้พิเศษมาก	42	18.341***	8.730**	6.801*
ความพร้อมทาง จิตใจต่ำ	58	12.013***	11.540**	4.526*
ความพร้อมทาง จิตใจสูง	62	12.688***	6.545*	4.814*

***, **, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

ตาราง 7 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการมุ่งอนาคตครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณาตาม
การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่อายุน้อย

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	รวม
	50.95	49.91	49.78	42.93
ฝึก 2 ด้าน	50.95	1.04	1.17	8.02 *
ฝึกมุ่งอนาคต	49.91	-	0.13	6.98 *
ฝึกควบคุมตนเอง	49.78		-	6.85 *
รวม	42.93			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 8 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการมุ่งอนาคตครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณาตามการฝึก
การมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	รวม
	50.08	50.00	48.75	40.88
ฝึก 2 ด้าน	50.08	0.08	1.33	9.20*
ฝึกมุ่งอนาคต	50.00	-	1.25	9.12*
ฝึกควบคุมตนเอง	48.75	-	-	7.87*
รวม	40.88	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 9 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการมุ่งอนาคตครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณาตาม
การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกความควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาต่ำ

	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ฝึก 2 ด้าน	ควบคุม
	50.77	50.40	49.50	40.40
ฝึกมุ่งอนาคต	50.77 -	0.37	1.27	10.37*
ฝึกควบคุมตนเอง	50.40	-	0.90	10.00
ฝึก 2 ด้าน	49.50		-	9.10
ควบคุม	40.40			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 10 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการมุ่งอนาคตครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณาการฝึก
การมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่เงินเดือนน้อย

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ควบคุม
	50.50	49.95	48.57	40.06
ฝึก 2 ด้าน	50.50 -	0.55	1.93	10.44 *
ฝึกมุ่งอนาคต	49.95	-	1.38	9.89 *
ฝึกควบคุมตนเอง	48.57		-	8.51 *
ควบคุม	40.06			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 11 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของทัว่นายการมุงอนาคตของ
ข้าราชการในกลุมรวม และกลุมย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน สภาพทางบ้านสังคม
9 ด้าน และประสบการณ์ 2 ด้าน เป็นทัว่นาย

กลุม	จำนวนคน	% การทํานาย	ทัว่นาย
รวม	120	61	6,7,4
ผึก 2 ด้าน	30	68	6,13
ผึกมุงอนาคต	30	53	6,5
ผึกควบคุมตนเอง	30	73	6
ควบคุม	30	66	7,4,14,2
ชาย	51	81	6,12,7
หญิง	69	40	6
กระทรวง 1	49	72	6,5,4
กระทรวง 2	71	58	6,7,12
โสด	114	63	6,7,4
สมรส	6	99	1,14,11
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	97	16,13
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	64	6,7
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	60	12,2

4 เหตุผลเชิงจริยธรรม	11 งานตรงกับนิสัย	16 จำนวนผู้ฟังฟัง
5 แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	12 การศึกษา	
6 การมุงอนาคต (1)	13 จำนวนที่สำเร็จการศึกษา	
7 การควบคุมตนเอง (1)	14 เงินเดือน	

ตาราง 12 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการควบคุมตนเอง วัฏครั้งที่ 1 โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคต การฝึกการควบคุมตนเอง และปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ทำนาย %	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ปฏิสัมพันธ์
ชาย	51	35.3	6.566*	17.860***	4.186*
หญิง	69		2.887	33.535***	<1
อายุน้อย	74		3.168	18.495***	3.024
อายุมาก	46		9.125**	35.948**	<1
อายุราชการน้อย	59		12.087***	30.212***	3.379
อายุราชการมาก	61		2.110	19.691***	<1
สังกัดกระทรวง 1	49		18.720***	32.444***	1.646
สังกัดกระทรวง 2	71		1.361	23.939***	2.079
งานวิชาการน้อย	69		5.483*	32.025***	4.907*
งานวิชาการมาก	51		5.746*	21.797***	<1
งานทรงนิสัยน้อย	70		8.155*	34.053***	2.768
งานทรงนิสัยมาก	50		4.569*	20.476***	<1
การศึกษาต่ำ	43		12.082***	17.875***	2.823
การศึกษาสูง	77		2.304	29.483***	<1
จำนวนปีที่จบ	61		1.939	30.452***	3.462
การศึกษามาน้อย					
จำนวนปีที่จบ	59		13.346***	17.074***	<1
การศึกษามาก					

ตาราง 12 (ตธ)

กลุ่ม	จำนวนคน	หน่วย %	ฝึกหัดอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ปฏิสัมพันธ์
นำความรู้ไปใช้น้อย	67		6.468**	18.734***	4.417*
นำความรู้ไปใช้มาก	53		6.866**	32.315***	< 1
งานสำเร็จด้วยตนเอง น้อย	58		8.571**	14.753***	3.527
งานสำเร็จด้วยตนเอง มาก	62		3.295	38.929***	< 1
เงินเดือนน้อย	77		10.238**	23.449***	8.835**
เงินเดือนมาก	43		1.840	33.373***	< 1
รายได้พิเศษน้อย	78		6.269	28.421***	1.351
รายได้พิเศษมาก	42		6.020	15.601***	3.325
ความพร้อมทางจิตใจ ต่ำ	58		5.579*	25.504***	< 1
ความพร้อมทางจิตใจ สูง	62		6.900	18.734***	3.423

***, **, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยคะแนนการควบคุมตนเองครั้งที่ 1 เมื่อพิจารณา
 ความการฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเองในกลุ่มข้าราชการชาย

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกควบคุมตนเอง	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
	48.17	47.31	45.56	38.59
ฝึก 2 ด้าน	48.17	-	0.86	2.61
ฝึกควบคุมตนเอง	47.31	-	1.75	8.72*
ฝึกมุ่งอนาคต	45.56		-	6.97
ควบคุม	38.59			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 เมื่อพิจารณาตาม
การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่ทำงาน
วิชาการน้อย

	ฝึก 2 คำ	ฝึกควบคุมตนเอง	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
	47.53	47.15	44.27	39.67
ฝึก 2 คำ	47.53	-	0.38	3.26
ฝึกควบคุมตนเอง	47.15	-	2.88	7.48 ⁺
ฝึกมุ่งอนาคต	44.27		-	4.60
ควบคุม	39.67			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเอง วัดครั้งที่ 1 เมื่อพิจารณา
 การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่นำ
 ความรู้ไปใช้ในการทำงานได้น้อย

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกควบคุมตนเอง	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
	47.29	47.08	44.53	39.44
ฝึก 2 ด้าน	47.29	-	0.21	2.67
ฝึกควบคุมตนเอง	47.08	-	2.55	7.64
ฝึกมุ่งอนาคต	44.53		-	5.09
ควบคุม	39.44			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 16 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองครั้งที่ 1 เพื่อพิจารณา
 ความการฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่เงินเดือนน้อย

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกควบคุมตนเอง	ฝึกมุ่งอนาคต	รวม
	47.70	47.29	45.79	39.47
ฝึก 2 ด้าน	47.70	-	0.41	1.91
ฝึกควบคุมตนเอง	47.29	-	1.50	7.82 *
ฝึกมุ่งอนาคต	45.79	-	-	6.32
รวม	39.47	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 17 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณา
 ความการฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการในกลุ่มรวม

	ฝึกควบคุมตนเอง	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
	49.93	48.30	44.30	39.13
ฝึกควบคุมตนเอง	49.93	-	1.63	5.63
ฝึก 2 ด้าน	48.30	-	4.00	9.17*
ฝึกมุ่งอนาคต	44.30	-	-	5.17*
ควบคุม	39.13	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนการควบคุมตนเอง วัดครั้งที่ 2 โดยพิจารณาตามการฝึกการมุ่งอนาคต การฝึกการควบคุมตนเอง และปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ปฏิสัมพันธ์
ชาย	51	5.262*	18.007***	5.928*
หญิง	69	4.312*	44.898***	2.026
อายุน้อย	74	2.705	23.293***	3.217
อายุมาก	46	7.248**	33.775***	3.404
อายุราชการน้อย	59	9.621**	29.506***	6.555*
อายุราชการมาก	61	2.542	28.083***	1.813
สังกัดกระทรวง 1	49	12.495***	26.692***	3.986
สังกัดกระทรวง 2	71	1.739	34.648***	4.817*
งานวิชาการน้อย	69	4.420*	34.046***	7.498**
งานวิชาการมาก	51	6.549*	23.640***	1.778
งานทรงนิสัยน้อย	70	20.772***	65.214***	11.303***
งานทรงนิสัยมาก	50	<1	15.250***	1.873
การศึกษาต่ำ	43	6.257	13.788***	8.392**
การศึกษาสูง	77	5.003*	43.721***	1.695
จำนวนปีที่จบ	61	3.100	34.386***	3.723
การศึกษาน้อย				
จำนวนปีที่จบ	59	9.403**	20.323***	4.667*
การศึกษามาก				

ตาราง 18 (ต่อ)

กลุ่ม	จำนวนคน	ฝึกมองอนาคต	ฝึกควบคุมตนเอง	ปฏิสัมพันธ์
นำความรู้ไปใช้น้อย	67	7.509**	24.047***	7.343**
นำความรู้ไปใช้มาก	53	4.498*	36.022***	<1
งานสำเร็จด้วยตนเอง น้อย	58	9.657**	17.323***	4.396*
งานสำเร็จด้วยตนเอง มาก	62	2.743	44.186***	3.543
เงินเดือนน้อย	77	11.067***	29.101***	11.734***
เงินเดือนมาก	43	1.098	37.588***	<1
รายได้ฟิเช่น้อย	78	4.740*	36.261***	4.895*
รายได้ฟิเช่มาก	42	7.114*	18.188***	3.713
ความพร้อมทางจิตใจ ต่ำ	58	9.749**	52.518***	<1
ความพร้อมทางจิตใจ สูง	62	4.193*	16.926***	6.699*

***, **, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

ตาราง 19 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณา
 การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการชาย

	ฝึกควบคุมตนเอง	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
	47.69	47.58	45.56	38.12
ฝึกควบคุมตนเอง	47.69	-	0.11	9.57*
ฝึก 2 ด้าน	47.58	-	2.02	9.46*
ฝึกมุ่งอนาคต	45.56	-	-	7.44
ควบคุม	38.12	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณา
 ตามการเปิดการมุ่งอนาคต และการเปิดการควบคุมตนเองในกลุ่มข้าราชการ สังกัด
 กระทรวงกลุม 2

	เปิดควบคุมตนเอง	เปิด 2 ด้าน	เปิดมุ่งอนาคต	ควบคุม
	47.89	46.94	43.18	39.53
เปิดควบคุมตนเอง	47.89 -	0.95	4.71	8.36
เปิด 2 ด้าน	47.51	-	3.76	7.41
เปิดมุ่งอนาคต	45.56		-	3.65
ควบคุม	38.59			-

ไม่มีนัยสำคัญ

ตาราง 21 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณา
 การฝึกการพุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่มีอายุ
 ข้าราชการน้อย

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกควบคุมตนเอง	ฝึกพุ่งอนาคต	ควบคุม
	48.31	48.17	44.72	38.44
ฝึก 2 ด้าน	48.31 -	0.14	3.59	9.87*
ฝึกควบคุมตนเอง	48.17	-	3.45	9.73*
ฝึกพุ่งอนาคต	44.72		-	6.28
ควบคุม	38.44			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 22 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณา
 การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่
 ทำงานวิชาการน้อย

	ฝึกควบคุมตนเอง	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
	47.40	47.11	44.07	38.93
ฝึกควบคุมตนเอง	47.40	-	0.29	3.33
ฝึก 2 ด้าน	47.11	-	3.04	8.47*
ฝึกมุ่งอนาคต	44.07		-	5.14
ควบคุม	38.93			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 23 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณา
ตามการฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่
ทำงานตรงกับฐานิสนัย

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกควบคุมตนเอง	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
	48.06	46.89	43.72	36.50
ฝึก 2 ด้าน	48.06 -	1.17	4.34	11.56*
ฝึกควบคุมตนเอง	46.89	-	3.17	10.39*
ฝึกมุ่งอนาคต	43.72		-	7.22*
ควบคุม	36.50			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 24 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณา
ตามการฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่มีการศึกษาค่า

	ฝึกควบคุมตนเอง	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
	50.40	47.80	45.62	38.67
ฝึกควบคุมตนเอง	50.40	-	2.60	4.78
ฝึก 2 ด้าน	47.80	-	2.18	9.13*
ฝึกมุ่งอนาคต	45.62		-	6.95
ควบคุม	38.67			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 25 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณาการฝึก
การมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่มีจำนวนปีที่จบการศึกษา
มาแตกต่างกัน

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกควบคุม ตนเอง	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
	48.15	47.55	45.36	39.43
ฝึก 2 ด้าน	48.15	-	0.60	2.79
ฝึกควบคุมตนเอง	47.55	-	2.19	8.72*
ฝึกมุ่งอนาคต	45.36	-	-	8.12*
ควบคุม	39.43	-	-	5.93

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 26 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 2 เพื่อพิจารณาตามการฝึก
การรณรงค์ และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่นำความรู้ไปใช้ในการ
ทำงานไต่ถาม

	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกควบคุม ตนเอง	ฝึกรณรงค์	ควบคุม
	47.77	47.41	44.47	38.22
ฝึกควบคุมตนเอง	47.77	-	0.36	3.30
ฝึก 2 ด้าน	47.41	-	2.94	-
ฝึกรณรงค์	44.47	-	-	6.25
ควบคุม	38.22	-	-	-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 27 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเอง วัดครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณาตามการฝึก
การมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานสำเร็จได้ด้วย
ตนเองน้อย

		ฝึก 2 ด้าน	ฝึกควบคุม ตนเอง	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
		48.35	47.08	45.50	38.80
ฝึก 2 ด้าน	48.35	-	1.27	2.85	9.55*
ฝึกควบคุมตนเอง	47.08		-	1.58	8.28
ฝึกมุ่งอนาคต	45.50			-	6.70
ควบคุม	38.80				-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 28 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเอง วัดครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณาจากการฝึก
การรณรงค์ และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย

ฝึก 2 ด้าน	ฝึกควบคุม ตนเอง	ฝึกรณรงค์	ควบคุม
47.65	47.52	45.35	38.24

ฝึก 2 ด้าน	47.65	-	0.13	2.30	9.41*
ฝึกควบคุมตนเอง	47.52		-	2.17	9.28*
ฝึกรณรงค์	45.35			-	7.11
ควบคุม	38.24				-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 29 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเอง วัถุครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณาตาม
การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มข้าราชการที่มีรายได้
พิเศษน้อย

		ฝึก 2 ด้าน	ฝึกควบคุม ตนเอง	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
		48.54	48.24	44.79	39.95
ฝึก 2 ด้าน	48.54	-	0.30	3.75	8.59*
ฝึกควบคุมตนเอง	48.24		-	3.45	8.29*
ฝึกมุ่งอนาคต	44.79			-	4.84
ควบคุม	39.95				-

* วิกฤยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 30 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการควบคุมตนเอง วัดครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณาตาม
การฝึกการมุ่งอนาคต และการฝึกการควบคุมตนเอง ในกลุ่มประชากรที่มีความพร้อม
ทางจิตใจสูง

		ฝึกควบคุม ตนเอง	ฝึก 2 ด้าน	ฝึกมุ่งอนาคต	ควบคุม
		49.40	48.60	46.69	41.00
ฝึกควบคุมตนเอง	49.40	-	0.80	2.71	8.69*
ฝึก 2 ด้าน	48.60		-	1.91	7.60
ฝึกมุ่งอนาคต	46.69			-	5.69
ควบคุม	41.00				-

* วิกฤตการณ์ที่ระดับ .05

ตาราง 31 ปริมาณการทํานายและลำดับความสำคัญของตัวทํานายการควบคุมตนเองของ
ข้าราชการในกรุงเทพมหานคร และกลุ่มย่อย โดยใช้จิตลักษณะ 7 ด้าน สภาพทางชีวสังคม 9 ด้าน
และประสบการณ์ 2 ด้าน เป็นตัวทํานายรวม 18 ตัว

กลุ่ม	จำนวนคน	% การทํานาย	ตัวทํานาย
รวม	120	76	7, 6
ปีก 2 ด้าน	30	84	7, 12, 14, 16
ปีกรุ่งอนาคต	30	95	7
ปีกควบคุมตนเอง	30	66	7
ควบคุม	30	60	7, 11, 14
ขาย	51	85	7, 6, 12, 3
หญิง	69	71	7, 8
กระทรวง 1	49	76	7, 6, 3
กระทรวง 2	71	84	7, 12, 10, 11
โสด	114	76	7, 6
สมรส	6	100	7, 15, 16
ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ	7	80	7
ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง	101	76	7, 6
ฐานะทางเศรษฐกิจสูง	12	89	7

3. สุขภาพจิต

10. งานวิชาการ

15. รายได้พิเศษ

6. การรุ่งอนาคต (1)

11. งานทรงนิสัย

16. จำนวนผู้พึ่งพิง

7. การควบคุมตนเอง (1)

12. การศึกษา

8. อาชีพ

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนทัศนคติ
ต่อการทำงานราชการ เพื่อบุคลากร โดยพิจารณาความถี่การฝึกการมุ่งอนาคต การฝึก
การควบคุมตนเองและปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ฝึกมุ่งอนาคต	ฝึกควบคุม ตนเอง	ปฏิสัมพันธ์
ชาย	51	12.332 ^{***}	1	1
หญิง	69	6.337 [*]	1.000	1
ชายน้อย	74	9.920 ^{**}	1	1
ชายมาก	46	5.158 [*]	4.937	1.225
ชายราชการน้อย	59	8.514 ^{**}	1.066	2.757
ชายราชการมาก	61	10.813 ^{**}	1	1
สังกัดกระทรวง 1	49	15.180 ^{***}	1	1
สังกัดกระทรวง 2	71	5.379 [*]	2.002	1
งานวิชาการน้อย	69	19.021 ^{***}	3.310	1.148
งานวิชาการมาก	51	3.683	1	1
งานทรงนิสัยน้อย	70	19.144 ^{***}	7.873 ^{**}	1.781
งานทรงนิสัยมาก	50	3.665	1.104	1
การศึกษาต่ำ	43	10.057 ^{**}	1	1.563
การศึกษาสูง	77	8.843 [*]	1.602	1
จำนวนปีที่จบการศึกษาน้อย	61	13.321 ^{***}	2.451	2.668
จำนวนปีที่จบการศึกษามาก	59	6.305 [*]	1	1
นำความรู้ไปใช้บ่อย	67	18.627 ^{***}	1.247	4.650

ตาราง 32 (กข)

	จำนวนคน	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ คนเอง	ปฏิสัมพันธ์
นำความรู้ไปใช้มาก	53	2.914	1	1.799
งานสำเร็จด้วยตนเองน้อย	58	7.229 ^{**}	1	1
งานสำเร็จด้วยตนเองมาก	62	11.506 ^{***}	2.013	1
เงินเดือนน้อย	77	20.008 ^{***}	1.909	3.059
เงินเดือนมาก	43	1.586	1	1
รายได้พิเศษน้อย	78	5.679 [*]	1	1
รายได้พิเศษมาก	42	17.407 ^{***}	2.511	1
ความพร้อมทางจิตใจต่ำ	58	7.809 ^{**}	1	3.384
ความพร้อมทางจิตใจสูง	62	7.475 ^{**}	1	1

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การเริ่มสร้างจิตลักษณะ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมทางานราชการ

บทคัดย่อ

ของ

บุญรับ ศักดิ์เงิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามุขมนตรี

กุมภาพันธ์ 2532

การวิจัยเรื่อง "การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน
ราชการ" นี้ มีจุดประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อค้นหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพ
สูง ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ และต้องการหาคำตอบ
ว่าผู้มีลักษณะแบบใด จะได้รับประโยชน์จากการฝึกแบบใดมากที่สุด ด้วยการ
เสริมสร้างจิตลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ การมุ่งมั่นอดทน และการควบคุม
ตนเอง โดยมีการพิจารณาจิตลักษณะเดิมของข้าราชการอีก 5 ประการ คือ
ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะที่ต่อการทำงานราชการ สุขภาพจิต เหตุผล
เชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการ
อบรมหลักสูตรพื้นฐานการปฏิบัติราชการที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
ส่วนักงาน ก.พ. จำนวน 120 คน เป็นชาย 51 คน และหญิง 69 คน ซึ่ง
สังกัดกระทรวงต่าง ๆ และทำงานไม่เกิน 1 ปี

ก่อนการดำเนินการฝึกการมุ่งมั่นอดทนและการควบคุมตนเองได้มีการวัด
ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะที่ต่อการทำงานราชการ สุขภาพจิต เหตุผลเชิง
จริยธรรมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ต่อจากนั้นได้สุ่มข้าราชการ
เข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเพื่อให้วิธีการฝึกซึ่งมีเนื้อหาและวิธีการที่แตกต่างกัน
คั้งนี้ กลุ่มที่หนึ่งได้รับการฝึกการมุ่งมั่นอดทนรวมกับการฝึกการควบคุมตนเอง
กลุ่มที่สอง ได้รับการฝึกการมุ่งมั่นอดทนเพียงอย่างเดียว กลุ่มที่สามได้รับการ
ฝึกการควบคุมตนเองอย่างเดียว ส่วนกลุ่มที่สี่ซึ่งเป็นกลุ่มควบคุมนั้นไม่ได้รับการ
ฝึกแต่อย่างใด

ภายหลังการฝึกได้มีการตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปรอิสระ ด้วย
การวัดลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง พบว่าผู้ที่ได้รับการฝึกมีปริมาณ
ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก ต่อจากนั้น
จึงได้วัดผลของการฝึก คือ หัสนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต และ
พฤติกรรมการทำงานราชการอีก 4 ด้าน และยังวัดจิตลักษณะที่ได้รับการฝึก
ทั้ง 2 ประการอีกด้วย โดยการวัดผลของการฝึกนี้วัดหลังจากที่ฝึกไปแล้ว 3
เดือน

ผลของการวิจัยแสดงว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการ
ควบคุมตนเองมีลักษณะที่ฝึกสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเด่นชัด โดยกลุ่มที่ได้รับการ
ฝึก 2 ด้าน ให้ผลเท่าเทียมกับกลุ่มฝึกด้านเดียว และการฝึกการมุ่ง
อนาคตให้ผลต่อหัสนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต และพฤติกรรมการทำงาน
ราชการ 3 ด้าน การฝึกการควบคุมตนเองให้ผลต่อพฤติกรรมการทำงาน 2
ด้าน การฝึก 2 ด้านให้ผลไม่แตกต่างจากกลุ่มควบคุม

เมื่อพิจารณาลักษณะของข้าราชการประกอบกับการได้รับการฝึก
ปรากฏว่า ผู้ที่มีเงินเดือนน้อย ทำงานตรงกับนิสัยน้อย และทำงานวิชาการ
น้อย เป็นผู้ที่ได้รับผลของการฝึกทั้งต่อจิตใจและพฤติกรรมมากที่สุดเมื่อเปรียบ
เทียบกับกลุ่มผู้มีลักษณะตรงกันข้าม

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงว่ามีตัวแปรที่ใช้ในการทำนายคะแนน
ผลของการฝึกทางด้านจิตใจและพฤติกรรมได้คือ ลักษณะมุ่งอนาคตวัด
ครั้งที่ 1 หลังการฝึก การควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึก ความเชื่อ
อำนาจในตน และแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

จากการที่ได้พบผลจากการวิจัยนี้ว่า การเสริมสร้างมุงอนาคตและการ
ควบคุมตนเองนั้นส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดย
ผู้ที่มีลักษณะบางประการแตกต่างกันคงจะได้รับประโยชน์จากการฝึกแตกต่างกันไป
ทำให้ผลการวิจัยนี้มีประโยชน์ในการนำไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการ

PSYCHOLOGICAL TRAINING FOR CIVIL SERVICE PERFORMANCE

ABSTRACT

BY .

BOONRAB SAKMANEE

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Doctor of Education Degree

Srinakarinwirot University

February 1989

The main purposes of this study were two folds, firstly, to search for the highly efficeint means of promoting civil performance through future-orientation training and self-control training, and secondly, to identify the types of civil servants which would benifit the most from each type of training. Some initial characteristics of the civil servants, namely, Internal Locus of Control, Attitude Towards Civil Performance, Mental Health, Moral Reasoning and Need for Achievement, were also taken into consideration.

The sample in this study consisted of 120 men and women from various ministries in Bangkok. These civil servants were newly employed and had been in the positions not more than one year.

Prior to the training, thr five psychological traits were assessed. The civil servants were then randomly assigned to one of the four types of traininf in this experiment. The first experimental group got both types of training, namely, the future-orientation training and self-control training. The second experimental group was trained solely in future-orientation. The third experimental group was trained solely in self-control. The fourth group, the control group, took a regular training course which did not put an emphasis on the experimental types of content.

Different types of questionnaires were designed to assess the following level of future-orientation, level of self-control,

level of attitude towards civil performance.for the future and four types of civil performance.The first two measures w were used twice -- immediately after the training and three months after the training.

Analysis of variance and stepwise multiple regression were employed to different sections of the data.

The results of this experiment showed that the subject who received the training in either future-orientation or self-control had significantly higher posttest scores in future-orientation and self-control.However,the group trained on both types of content was not significantly differrent from the ones trained on only one type of content.Considering the characteristics of the individual together with the types of training received,the results shower that certain types of subject could benifit from these training than others.In other words,it was found that the subjects who got lower salaries, work in the situation they didn't like,and did less academic work gained the most from the training towards mental and behavioral aspects.

In addition,this study had identifed important predictors of the scores in future-orientation,self-control, attitude towards civil performance for the future and four types of civil performance.These indicators were Future-

Orientation assessed immediately after the training, Self-Control assessed immediately after the training, Internal Locus of Control, and Need for Achievement.

This experiment study showed that the Future-Oriented and Self-Control training effected mental and behavioral aspects of the civil servants. Furthermore, different types of training are differently effective for different types of civil servants. The results of this study has offered a considerable implication to civil servants' development.

ตาราง 62 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนจิตลักษณะ 7 ด้านก่อนการฝึก ในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยมาก และในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยน้อย

จิตลักษณะ	งานตรงนิสัยมาก		งานตรงนิสัยน้อย		ค่าที่
	ค่าเฉลี่ย	เอส.ที.	ค่าเฉลี่ย	เอส.ที.	
ความเชื่ออำนาจในตน	80.00	12.96	75.77	11.20	-1.91
ทัศนคติต่อการทำงานราชการ	72.78	7.39	66.91	7.78	-4.15***
ลักษณะมุ่งอนาคต	47.78	5.66	44.97	4.90	-2.90**
การควบคุมตนเอง	42.06	5.93	38.88	4.65	-3.28***
สุขภาพจิต	124.98	22.64	116.27	15.62	-2.49*
เหตุผลเชิงจริยธรรม	65.18	7.19	65.59	6.62	0.31
แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	95.30	10.46	90.64	7.85	-2.79**

***, **, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

ตาราง 63 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนจิตลักษณะ 7 ด้านก่อนการฝึก ในกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนมาก และกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย

จิตลักษณะ	เงินเดือนมาก		เงินเดือนน้อย		ค่าที่
	ค่าเฉลี่ย	เอส.ดี.	ค่าเฉลี่ย	เอส.ดี.	
ความเชื่ออำนาจในตน	78.35	9.55	77.08	13.35	-0.60
ทัศนคติต่อการทำงานราชการ	68.67	8.83	69.75	7.75	0.71
ลักษณะมุ่งอนาคต	46.42	5.74	45.99	5.21	-0.42
การควบคุมตนเอง	41.00	5.12	39.77	5.58	-1.20
สุขภาพจิต	117.77	19.27	121.10	19.29	0.91
เหตุผลเชิงจริยธรรม	66.57	5.71	64.81	7.36	-1.31
แรงจูงใจได้สัมฤทธิ์	93.12	11.76	92.29	7.62	-0.42

ตาราง 64 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนจิตลักษณะ 7 ด้านก่อนการฝึก ในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการมาก และกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อย

จิตลักษณะ	งานวิชาการมาก		งานวิชาการน้อย		ค่าที
	ค่าเฉลี่ย	เอส.ดี.	ค่าเฉลี่ย	เอส.ดี.	
ความเชื่ออำนาจในตน	78.31	11.35	76.96	12.67	-0.61
ทัศนคติต่อการทำงานราชการ	70.67	8.29	68.39	7.93	-1.52
ลักษณะมุ่งอนาคต	47.20	5.79	45.36	4.97	-1.86
การควบคุมตนเอง	41.45	5.65	39.29	5.11	-2.19*
สุขภาพจิต	120.31	16.90	119.59	19.67	-0.20
เหตุผลเชิงจริยธรรม	65.06	7.23	65.68	6.58	0.49
แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	93.08	9.94	92.22	8.81	-0.50

การเริ่มสร้างจิตลักษณะ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมทางานราชการ

บทคัดย่อ

ของ

บุญรัตน์ สักขังณี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามุขมนตรี

กุมภาพันธ์ 2532

การวิจัยเรื่อง "การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน
ราชการ" นี้ มีจุดประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อค้นหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพ
สูง ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ และต้องการหาคำตอบว่า
ผู้มีลักษณะแบบใด จะได้รับประโยชน์จากการฝึกแบบใดมากที่สุด ด้วยการเสริมสร้าง
จิตลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง โดยมี
การพิจารณาจิตลักษณะเดิมของข้าราชการอีก 5 ประการ คือ ความเชื่ออำนาจในตน
ทัศนคติต่อการทำงานราชการ สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจ
ไปสัมพันธ์ประกอบด้วย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับการอบรม
หลักสูตรพื้นฐานการปฏิบัติราชการที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
จำนวน 120 คน เป็นชาย 51 คน และหญิง 69 คน ซึ่งสังกัดกระทรวงต่าง ๆ
และทำงานไม่เกิน 1 ปี

ก่อนการดำเนินการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองได้มีการวัด
ความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติต่อการทำงานราชการ สุขภาพจิต เหตุผลเชิง
จริยธรรมและแรงจูงใจไปสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง ต่อจากนั้นได้สุ่มข้าราชการ
เข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเพื่อให้วิธีการฝึกซึ่งมีเนื้อหาและวิธีการที่แตกต่างกัน
ดังนี้ กลุ่มที่หนึ่งได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตรวมกับการฝึกการควบคุมตนเอง
กลุ่มที่สอง ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตเพียงอย่างเดียว กลุ่มที่สาม ได้รับการฝึก
การควบคุมตนเองอย่างเดียว ส่วนกลุ่มที่สี่ ซึ่งเป็นกลุ่มควบคุมนั้นไม่ได้รับการฝึก
แต่อย่างใดแต่ได้ทำกิจกรรมอื่นแทน

ภายหลังการฝึกได้มีการตรวจสอบการจับกระทำกับตัวแปรอิสระ ด้วยการวัด
ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง พบว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกมีปริมาณลักษณะมุ่ง
อนาคตและการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก ต่อจากนั้นจึงได้วัดผลของ
การฝึก คือ ทัศนคติต่อการมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต และพฤติกรรมการทำงาน

ราชการอีก 4 ล้าน และยังวัดจิตลักษณะที่ได้รับการฝึกทั้ง 2 ประการอีกด้วย
โดยการวัดผลของการฝึกนี้วัดหลังจากที่ฝึกไปแล้ว 3 เดือน

ผลของการวิจัยแสดงว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการฝึกการควบคุม
ตนเองมีลักษณะที่ฝึกสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเห็นชัด โดยกลุ่มที่ได้รับการฝึก 2 ล้าน
ให้ผลเท่าเทียมกับกลุ่มฝึกความเดียว และถ้าวัดการมุ่งอนาคตให้ผลต่อทัศนคติต่อ
การมุ่งทำงานราชการเพื่ออนาคต และพฤติกรรมการทำงานราชการ 3 ล้าน
การฝึกการควบคุมตนเองให้ผลต่อพฤติกรรมการทำงาน 2 ล้าน การฝึก 2 ล้าน
ให้ผลไม่แตกต่างจากกลุ่มควบคุม

เมื่อพิจารณาลักษณะของข้าราชการประกอบกับการได้รับการฝึก ปรากฏว่า
ผู้ที่มีเงินเดือนน้อย ทำงานตรงกับนิสัยน้อย และทำงานวิชาการน้อย เป็นผู้ที่ได้รับ
ผลของการฝึกทั้งต่อจิตใจและพฤติกรรมมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้มีลักษณะ
ตรงกันข้าม

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงว่ามีตัวแปรที่ใช้ในการทำนายคะแนนผลของ
การฝึกทางจิตวิทยาและพฤติกรรมได้ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึก
การควบคุมตนเองวัดครั้งที่ 1 หลังการฝึก ความเชื่ออำนาจในตนเอง และแรงจูงใจ
ไม่สัมพันธ์

จากการที่ได้ผลจากการวิจัยนี้ว่า การเสริมสร้างลักษณะมุ่งอนาคตและ
การควบคุมตนเองนั้นส่งผลต่อจิตใจและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ โดยผู้ที่มี
ลักษณะบางประการแตกต่างกันนั้นจะ ได้รับประโยชน์จากการฝึกแตกต่างกันไป ทำให้
ผลการวิจัยนี้มีประโยชน์ในการนำไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการ

PSYCHOLOGICAL TRAINING FOR CIVIL SERVICE PERFORMANCE

ABSTRACT

BY

BOONRAB SAKMANEE

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Doctor of Education Degree

Srinakarinwirot University

February 1989

The main purposes of this study were two folds, firstly, to search for the highly efficeint means of promoting civil performance through future-orientation training and self-control training, and secondly, to identify the types of civil servants which would benifit the most from each type of training. Some initial characteristics of the civil servants, namely, internal locus of control, attitude towards civil performance, mental health, moral reasoning and need for achievement, were also taken into consideration.

The sample in this study consisted of 120 civil servants from various ministries in Bangkok. These civil servants were newly employed and had been in the positions not more than one year.

Prior to the training, the five psychological traits were assessed. The civil servants were then randomly assigned to one of the four types of training in this experiment. The first experimental group got both types of training, namely, the future-orientation training and self-control training. The second experimental group was trained solely in future-orientation. The third experimental group was trained solely in self-control. The fourth group, the control group, took a regular training course which did not put an emphasis on the experimental types of content.

Different types of questionnaires were designed to assess the following level of future-orientation, level of self-control, level of attitude towards civil performance for the future and

four types of civil performance. The first two measures were used twice -- immediately after the training and three months after the training.

Analysis of variance and stepwise multiple regression were employed to different sections of the data.

The results of this experiment showed that the subject who received the training in either future-orientation or self-control had posttest scores in future - orientation and self - control significantly higher than the control group. However, the group trained on both types of content was not significantly different from the ones trained on only one type of content. Considering the characteristics of the individual together with the types of training received, the results showed that certain types of subject could benefit from these training than others. In other words, it was found that the subjects who got lower salaries, work in the situation they the subjects who got lower salaries, work in the situation they didn't like, and did less academic work gained the most from the training towards mental and behavioral aspects.

In addition, this study had identified important predictors of the scores in future-orientation, self-control, attitude towards civil performance for the future and four types of civil performance. These indicators were future-orientation assessed immediately after the training, self-control assessed immediately

after the training, internal locus of control, and need for achievement.

This experiment study showed that the future-orientation and self-control training affected mental and behavioral aspects of the civil servants. Furthermore, different types of training were differently effective for different types of civil servants. The results of this study has offered a considerable implication to civil servants development.